

JOSÉ ALEJANDRO CÓRDOVA HERRERA

EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS

UNA RESPONSABILIDAD
COMPARTIDA



PROCURADOR
DE LOS DERECHOS HUMANOS

Doctor Alejandro Córdova Herrera, electo Procurador de los Derechos Humanos de Guatemala en una destacada elección que abarcó un lustro, iniciando del 20 de agosto de 2022. Su excelencia en el ámbito de los Derechos Humanos se vio corroborada en abril de 2023, cuando, durante la Segunda Sesión Extraordinaria de la Asamblea General de la Red de Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos del Continente Americano (RINDHCA), fue investido como el eminente representante de Centro América en el Comité de Coordinación. Su título de Procurador de los Derechos Humanos lo consolida como comisionado designado por el Congreso de la República de Guatemala, autorizado a indagar y supervisar la ejecución y observancia de los derechos humanos en el ámbito de la administración pública.



El centro de su plan de acción reside en el fortalecimiento de la gestión pública, otorgando primacía a los individuos agraviados en lo que respecta a sus derechos y abarcando las demandas y aspiraciones de todos los ciudadanos de la nación. Su pericia en el dominio de los derechos humanos floreció a través de roles como Jefe de la Unidad de Investigaciones en la Procuraduría de los Derechos Humanos y como consejero en el Despacho de Derechos Humanos de la Dirección General del Sistema Penitenciario.

Con más de dos décadas dedicadas al ejercicio profesional, el Doctor Córdova Herrera ejerció influencia en una variedad de esferas, desde su rol como Jefe de Relaciones Internacionales Migratorias en la Dirección General de Migración, hasta su labor como asesor de magistratura en la Corte de Constitucionalidad.

JOSÉ ALEJANDRO CÓRDOVA HERRERA



EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS

UNA RESPONSABILIDAD
COMPARTIDA



Guatemala, 2023

01.01.01.00

C796 Córdova Herrera, José Alejandro
Empresa y derechos humanos: una responsabilidad
compartida./. PDH. --Guatemala:
Procuraduría de los Derechos Humanos, 2023

104p.

ISBN: 978-99922-2-520-2

1. DERECHOS HUMANOS
2. ECONOMÍA
3. TRATADOS INTERNACIONALES
4. EMPRESA
5. DESARROLLO ECÓNOMICO
6. DECLARACIÓN EDIMBURGO
7. ACCESO A LA INFORMACIÓN

I.t.

Empresa y Derechos Humanos Una Responsabilidad Compartida

José Alejandro Córdova Herrera
Procurador de los Derechos Humanos

Consejo Editorial integrado por:

Secretaría General
Licenciada Nadia Paola Palma Herrarte

Director del Observatorio del Procurador de los Derechos Humanos
Dr. Carlos Roberto Seijas Escobar

Directora de Planificación y Gestión Institucional
Licenciada María Mercedes Mora Argueta

Directora de Promoción y Educación
Licenciada Mildred Jeanett Luna Lazo

Director de Comunicación Social
Licenciado Federico Estrada Zamora

Guatemala, 2023

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la trasmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, fotocopia, registros u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del titular del Copyright.

Dedicatoria

A mis hijas, fuente de apoyo incondicional y amor, quienes han estado a mi lado en cada paso de mi trayectoria personal y profesional.

A todas las personas que luchan incansablemente por la defensa de los derechos humanos, inspirando mi trabajo y recordándome la importancia de este compromiso.

A mis colegas y colaboradores, cuyo compromiso y dedicación han enriquecido mi camino y contribuido al desarrollo de este libro.

A todos los lectores, espero que esta obra les inspire a reflexionar, debatir y actuar en favor de una mayor responsabilidad empresarial y el respeto a los derechos humanos.

Presentación y agradecimientos

Estimados lectores,

Es un honor y un privilegio presentarles mi libro “EmpresayDerechosHumanos:UnaResponsabilidadCompartida”. En estas páginas, he buscado abordar uno de los temas más relevantes y apremiantes de nuestro tiempo: la relación entre las empresas y los derechos humanos.

En un mundo en constante transformación, donde las empresas desempeñan un papel fundamental en la economía global, es imperativo que examinemos y comprendamos su responsabilidad en el respeto y promoción de los derechos humanos. Este libro es el resultado de años de investigación, experiencia y reflexión sobre esta temática tan crucial.

Me gustaría expresar mi profundo agradecimiento a todas las personas que han sido parte de este proceso y han contribuido a la realización de este libro. En primer lugar, quiero agradecer a mi familia, cuyo apoyo incondicional ha sido una fuente de fortaleza y motivación en cada etapa de este proyecto.

También quiero agradecer a mis colegas y colaboradores, cuyo conocimiento y experiencia han enriquecido este libro. Sus aportes y perspectivas han sido invalables, y este trabajo no habría sido posible sin su contribución.

Agradezco a mis alumnos y alumnas, quienes me han inspirado y desafiado a seguir profundizando en esta temática. Su pasión por los derechos humanos me ha recordado la importancia de este trabajo y me ha impulsado a seguir adelante.

Quiero expresar mi reconocimiento a todas las personas y organizaciones que luchan incansablemente por la defensa de los derechos humanos. Su dedicación y valentía son una inspiración constante y han sido el motor de mi compromiso con este tema.

Por último, quiero agradecer a ustedes, los lectores, por su interés en este libro. Espero que las reflexiones y análisis que encontrarán en estas páginas les brinden una visión más profunda y clara de la responsabilidad empresarial en relación con los derechos humanos, y les inspiren a tomar acciones concretas para promover un mundo más justo y equitativo.

Espero sinceramente que este libro sea un aporte significativo al campo de los derechos humanos y la responsabilidad empresarial. Estoy convencido de que, al trabajar juntos, podemos construir un futuro donde las empresas asuman plenamente su responsabilidad en la protección de los derechos humanos y contribuyan al bienestar de las personas y las comunidades en todo el mundo.

Atentamente,

Dr. José Alejandro Córdova Herrera

Contenido

Prólogo	9
I. Introducción	15
A. La relación entre empresa y derechos humanos	17
B. Objetivos	21
II. Marco internacional de derechos humanos y la responsabilidad empresarial	25
A. Papel de las empresas en la protección de los derechos humanos	26
B. Principios rectores sobre empresas y derechos humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU)	27
C. Comparación de los marcos normativos nacionales e internacionales sobre la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos	29
III. La Declaración de Edimburgo: Un hito en la vinculación de empresas y derechos humanos	35
A. Introducción a la Declaración de Edimburgo	35
B. Origen y desarrollo de la Declaración de Edimburgo	37
C. Principios y contenido de la Declaración de Edimburgo	40
D. Implicaciones y aplicabilidad de la Declaración de Edimburgo	43
E. Perspectivas críticas y desafíos pendientes	46
IV. Derechos humanos y la gestión empresarial	51
A. La integración de los derechos humanos en la gestión empresarial	52
B. La debida diligencia en materia de derechos humanos	54
C. Evaluación de impacto en derechos humanos	57
Fase 1: Planificación y determinación del alcance	57
Fase 2: Recopilación de datos y desarrollo de la línea de base	57
Fase 3: Analizando los impactos	58
Fase 4: Mitigación y gestión del impacto	58
Fase 5: Informes y evaluación	58

D. Importancia de la transparencia y el acceso a la información en la gestión empresarial	59
V. Impacto empresarial en los derechos humanos	65
A. Impacto positivo de las empresas en los derechos humanos	65
B. Impacto negativo de las empresas en los derechos humanos	66
C. Impacto directo o indirecto de las empresas en los derechos humanos	69
D. Las estrategias empresariales para prevenir y remediar las violaciones de derechos humanos	72
VI. Alianzas y colaboraciones entre empresas y otras partes interesadas.	77
A. La importancia de las alianzas entre empresas, organizaciones de la sociedad civil y otros actores	78
B. Las iniciativas colaborativas para la promoción y defensa de los derechos humanos	80
C. Los desafíos y oportunidades de las alianzas y colaboraciones en materia de derechos humanos	83
VII. Perspectivas futuras de la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos	86
A. Los desafíos emergentes en materia de derechos humanos para las empresas	87
B. La importancia de la responsabilidad empresarial en la era digital	93
C. Las perspectivas de la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos en el futuro	95
VIII. Conclusiones	99
IX. Referencias bibliográficas	103

Prólogo

En un mundo cada vez más interconectado y globalizado, el papel de las empresas en el respeto y la promoción de los derechos humanos se ha vuelto de vital importancia. A medida que las empresas expanden sus operaciones a nivel internacional y participan en complejas cadenas de suministro, es crucial que asuman su responsabilidad en la protección de los derechos fundamentales de las personas y las comunidades afectadas por sus actividades.

El presente libro, “Empresa y Derechos Humanos: Una Responsabilidad Compartida”, escrito por el destacado jurista y defensor de los derechos humanos, el Dr. José Alejandro Córdova Herrera, aborda de manera profunda y esclarecedora la relación entre las empresas y los derechos humanos, y la necesidad de establecer una responsabilidad compartida en este ámbito.

El Dr. Córdova Herrera, reconocido por su vasta experiencia en el campo de los derechos humanos y su compromiso inquebrantable con la justicia y la equidad, nos guía a través de un viaje intelectual que examina los desafíos y oportunidades que enfrentan las empresas en la protección de los derechos humanos. Su obra destaca la importancia de un enfoque basado en principios éticos y respeto por la dignidad humana en el contexto empresarial.

El libro se estructura de manera clara y sistemática, abarcando los diversos aspectos relacionados con el tema. Desde una visión histórica y contextual, el Dr. Córdova Herrera nos introduce en los antecedentes

y motivaciones para la creación de la Declaración de Edimburgo, un hito fundamental en la relación entre empresas y derechos humanos. Además, explora los principios y contenido de esta declaración, destacando su relevancia en la protección de los derechos humanos y su conexión con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

El autor también aborda las implicaciones y aplicabilidad de la Declaración de Edimburgo, analizando los desafíos y oportunidades que surgen en su implementación, así como el impacto que está tiene en la gestión empresarial responsable. A través de ejemplos concretos y buenas prácticas de empresas que han adoptado la Declaración, el Dr. Córdova Herrera ilustra cómo las empresas pueden ser agentes de cambio positivo en el respeto de los derechos humanos.

Sin embargo, el libro no se limita a destacar los avances y logros en este ámbito. El Dr. Córdova Herrera también aborda las perspectivas críticas y los desafíos pendientes de la Declaración de Edimburgo. Mediante una evaluación de su efectividad, la identificación de críticas y limitaciones de su enfoque, y la propuesta de áreas de mejora y futuras acciones, el autor nos invita a reflexionar sobre los retos que aún debemos enfrentar para alcanzar una plena protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial.

Además, este libro nos ofrece una mirada particularmente relevante al explorar la relación entre la sostenibilidad ambiental, la responsabilidad empresarial y los derechos humanos. El Dr. Córdova

Herrera nos recuerda que las empresas no sólo tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, sino también de considerar el impacto ambiental de sus operaciones y buscar formas de reducir su huella de carbono. Esta relación entre responsabilidad empresarial, derechos humanos y sostenibilidad ambiental se fortalece en la era digital, donde las tecnologías innovadoras pueden contribuir a una gestión más eficiente y sostenible.

“Empresay Derechos Humanos: Una Responsabilidad Compartida” del Dr. José Alejandro Córdova Herrera es una obra de referencia indispensable para académicos, profesionales y todas aquellas personas interesadas en comprender y promover la relación entre las empresas y los derechos humanos. A través de su profundo análisis, el autor nos brinda herramientas teóricas y prácticas para fomentar la responsabilidad empresarial y contribuir a un mundo más justo y equitativo, donde los derechos humanos sean respetados y protegidos por todas las partes involucradas.

Felictito al Dr. Córdova Herrera por esta obra magistral y agradezco su contribución a la promoción y defensa de los derechos humanos en el ámbito empresarial. Su experiencia y sabiduría nos guiarán hacia un futuro en el que las empresas asuman plenamente su responsabilidad en la protección y promoción de los derechos fundamentales, y trabajen en conjunto con los actores involucrados para construir un mundo más humano y sostenible.

Carlos Seijas, Ph.D.

“Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos de las personas y comunidades con las que interactúan en sus operaciones y en sus cadenas de suministro”

Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

I. Introducción

En los últimos años, la relación entre empresa y derechos humanos ha sido objeto de un intenso debate en todo el mundo. A medida que las empresas han adquirido un mayor poder y alcance en la sociedad, también han aumentado las expectativas en torno a su responsabilidad en el respeto y protección de los derechos humanos. Desde la explotación laboral hasta la contaminación ambiental y la corrupción, muchas empresas han sido acusadas de violar los derechos humanos y de no asumir su responsabilidad.

Sin embargo, también hay muchas empresas que han tomado medidas significativas para abordar estos problemas y para promover los derechos humanos en sus operaciones y en las comunidades donde operan. Estas empresas han demostrado que la responsabilidad compartida entre empresa y derechos humanos puede ser una fuente de oportunidades y beneficios mutuos.

Es crucial comprender la interrelación entre las empresas y los derechos humanos, así como explorar cómo las empresas pueden cumplir con su responsabilidad de respetar y proteger los derechos humanos. Es relevante destacar la importancia de una colaboración efectiva entre empresas, gobiernos, organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas para abordar los desafíos relacionados con los derechos humanos.



Este tema es de vital importancia en la actualidad, ya que las empresas tienen un papel cada vez más influyente en la sociedad y en la economía global. Al comprender la relación entre empresa y derechos humanos y trabajar juntos para abordar estos desafíos, podemos promover un mundo más justo, sostenible y respetuoso de los derechos humanos para todos.

A. La relación entre empresa y derechos humanos

Los derechos humanos son universales, inalienables e interdependientes. Esto significa que todos los seres humanos tienen los mismos derechos y que estos derechos están conectados entre sí. Por lo tanto, las empresas tienen la responsabilidad de respetar y proteger los derechos humanos, así como de remediar cualquier daño que puedan causar.

Para cumplir con esta responsabilidad, las empresas deben llevar a cabo una debida diligencia en materia de derechos humanos, lo cual implica identificar y evaluar los impactos de sus operaciones y actividades en los derechos humanos, tomar medidas para prevenir y mitigar los impactos negativos, y proporcionar remedios efectivos cuando se produzcan violaciones de los derechos humanos.

Además, las empresas también tienen un papel importante que desempeñar en la promoción de los derechos humanos. Esto puede implicar trabajar con las comunidades locales, los gobiernos y otras partes interesadas para abordar los problemas de derechos humanos y promover el desarrollo sostenible.

Es importante destacar que el respeto de los derechos humanos no es sólo una cuestión de cumplimiento normativo. Las empresas que respetan los derechos humanos también pueden obtener beneficios significativos, como una mejor reputación, un mayor compromiso de los empleados y clientes y una mayor estabilidad social y política en las comunidades donde operan.

Sin embargo, todavía hay empresas que no están haciendo lo suficiente para proteger y respetar los derechos humanos, están involucradas en prácticas comerciales que violan los derechos humanos, como la explotación laboral, la discriminación y la contaminación ambiental. Además, algunas empresas están trabajando en colaboración con regímenes autoritarios o están involucradas en conflictos armados, lo que puede llevar a graves violaciones de los derechos humanos.

La responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos se ha convertido en una cuestión de gran importancia en todo el mundo. Las empresas tienen un papel clave en la promoción y protección de los derechos humanos, y su responsabilidad va más allá de simplemente cumplir con las leyes y regulaciones locales.

En primer lugar, la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos es importante porque las empresas tienen un impacto significativo en los derechos humanos de las personas. Las empresas pueden afectar los derechos humanos de los trabajadores, las comunidades locales, los consumidores y otros grupos de interés; por ejemplo, las prácticas laborales injustas, la discriminación y la contaminación ambiental son algunos de los problemas que pueden afectar negativamente los derechos humanos.

En segundo lugar, la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos es importante porque las empresas pueden ser agentes de cambio positivo. Las empresas pueden promover los derechos humanos mediante la adopción de prácticas justas y responsables en sus operaciones y en la cadena de suministro. Por ejemplo, una empresa puede implementar políticas de no discriminación en la

contratación, asegurar salarios justos y condiciones de trabajo seguras, y reducir su impacto ambiental en la comunidad.

En tercer lugar, la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos es importante porque puede ayudar a construir la reputación y la confianza de las empresas. Las empresas que respetan y promueven los derechos humanos pueden obtener beneficios significativos, como una mayor lealtad de los clientes, una mejor reputación y una mayor rentabilidad a largo plazo. Por otro lado, las empresas que violan los derechos humanos pueden enfrentar riesgos legales, financieros y reputacionales significativos.

B. Objetivos

El objetivo principal de este texto es abordar la relación entre las empresas y los derechos humanos, destacando la importancia de que las empresas respeten y protejan los derechos humanos en todas sus actividades.

1. Analizar el marco jurídico internacional y nacional que regula la relación entre empresas y derechos humanos.
2. Identificar los desafíos y riesgos que enfrentan las empresas en relación con los derechos humanos y presentar herramientas para abordarlos.
3. Destacar la importancia de que las empresas adopten políticas y prácticas responsables en materia de derechos humanos, incluyendo la debida diligencia y la rendición de cuentas.
4. Proporcionar ejemplos de buenas prácticas empresariales en relación con los derechos humanos y destacar las oportunidades que pueden surgir de la adopción de un enfoque basado en los derechos humanos.
5. Promover la colaboración entre empresas, sociedad civil y otros actores relevantes para garantizar el respeto y la protección de los derechos humanos en todas las actividades empresariales.

“Las empresas deben respetar los derechos humanos, asegurando que sus actividades no contribuyan al abuso de los mismos”

Kofi Annan, ex Secretario General
de las Naciones Unidas.

II: Marco internacional de derechos humanos y la responsabilidad empresarial

El marco internacional de derechos humanos establece las normas y principios que deben guiar el respeto y la protección de los derechos humanos por parte de los Estados y las empresas. Este marco incluye tratados y convenciones internacionales, así como declaraciones y principios que establecen las responsabilidades de las empresas en relación con los derechos humanos.

El instrumento internacional más importante sin duda alguna es la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece que todas las personas tienen derecho a la vida, la libertad, la igualdad y la dignidad humana. Además, existen otros instrumentos internacionales que establecen derechos específicos, como la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre los Derechos del Niño.

En 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, que establecen la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos en todas sus actividades y operaciones. Estos principios se basan en tres pilares: el deber del Estado de proteger los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y la necesidad de proporcionar acceso a remedios para las víctimas de violaciones de derechos humanos.

El marco internacional de derechos humanos también incluye mecanismos de supervisión y rendición de cuentas, como el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y el Comité de Derechos Eco-

nómicos, Sociales y Culturales. Estos mecanismos son responsables de supervisar la implementación de los tratados internacionales de derechos humanos y de evaluar los informes presentados por los Estados y las empresas.

A. Papel de las empresas en la protección de los derechos humanos

Las empresas son actores clave en la protección y promoción de los derechos humanos. A medida que el protagonismo y la influencia de las empresas en la sociedad han aumentado, también lo ha hecho su responsabilidad de respetar los derechos humanos en sus operaciones y actividades comerciales. Aunque el concepto de responsabilidad social empresarial (RSE) se ha vuelto cada vez más popular en los últimos años, aún queda mucho por hacer para garantizar que las empresas cumplan con sus obligaciones en materia de derechos humanos.

En primer lugar, es importante destacar que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones y actividades comerciales; esto significa que deben respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, incluidos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Además, las empresas deben garantizar que no contribuyan a violaciones de derechos humanos y deben tomar medidas para prevenir y abordar cualquier impacto negativo en los derechos humanos que pueda surgir de sus actividades.

Las empresas también tienen la responsabilidad de asegurarse de que sus cadenas de suministro sean éticas y respeten los derechos humanos. En muchos

casos, las empresas dependen de proveedores y subcontratistas para llevar a cabo sus operaciones. Si bien esto puede ser beneficioso para las empresas en términos de costos y eficiencia, también puede significar que pueden ser responsables de cualquier violación de derechos humanos que ocurra en su cadena de suministro. Las empresas deben tomar medidas para garantizar que sus proveedores y subcontratistas cumplan con las normas laborales y de derechos humanos reconocidas internacionalmente.

Además de respetar los derechos humanos en sus propias operaciones y cadenas de suministro, las empresas también pueden desempeñar un papel importante en la promoción y defensa de los derechos humanos en la sociedad en general. Por ejemplo, las empresas pueden trabajar con organizaciones de la sociedad civil y otros actores para abordar temas como la discriminación, la pobreza, la corrupción y el cambio climático. También pueden usar su influencia y recursos para abogar por políticas públicas y prácticas empresariales que respeten los derechos humanos y promuevan el desarrollo sostenible.

B. Principios rectores sobre empresas y derechos humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU)

Los principios rectores sobre empresas y derechos humanos de la ONU son una serie de principios adoptados en 2011 por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU. Estos principios establecen un marco para que las empresas puedan respetar los derechos humanos en sus operaciones y actividades comerciales; dichos principios están compuestos por tres pilares principales: la obligación del Estado de

proteger los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y la necesidad de proporcionar remedios efectivos a las víctimas de violaciones de derechos humanos.

La obligación del Estado de proteger los derechos humanos se refiere a la responsabilidad de los gobiernos de garantizar que las empresas respeten los derechos humanos en sus operaciones. Esto incluye la promoción de normas legales y políticas públicas que protejan los derechos humanos, la regulación de las empresas para evitar violaciones de derechos humanos y la investigación y enjuiciamiento de cualquier violación de derechos humanos que ocurra en el contexto empresarial.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos implica que las empresas deben respetar los derechos humanos en todas sus operaciones y actividades comerciales. Como lo hemos expuesto, esto significa que las empresas deben evaluar el impacto de sus operaciones en los derechos humanos, evitar cualquier contribución a violaciones de derechos humanos y tomar medidas para remediar cualquier impacto negativo que pueda surgir de sus actividades.

La necesidad de brindar remedios efectivos a las víctimas de violaciones de derechos humanos implica la responsabilidad de las empresas de garantizar el acceso de las víctimas a remedios y reparaciones adecuados. Estos remedios pueden incluir compensación financiera, disculpas públicas, restitución y medidas para prevenir la repetición de violaciones similares en el futuro.

En general, los principios rectores sobre empresas y derechos humanos de la ONU establecen un marco importante para que las empresas respeten los de-

rechos humanos en sus operaciones y actividades comerciales. Estos principios reconocen la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y establecen expectativas claras para los gobiernos y las empresas en la protección de los derechos humanos. Si bien todavía queda mucho por hacer para garantizar que las empresas cumplan con estos principios, su adopción ha sido un paso importante hacia la promoción de una sociedad más justa y sostenible.

C. Comparación de los marcos normativos nacionales e internacionales sobre la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos

Los marcos normativos nacionales e internacionales sobre la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos son un conjunto de leyes y políticas públicas que establecen las obligaciones y responsabilidades de las empresas en relación con el respeto y protección de los derechos humanos.

Además de los principios rectores de la ONU, existen otros instrumentos internacionales relevantes que establecen las obligaciones y responsabilidades de las empresas en materia de derechos humanos. Entre ellos se encuentran la Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados internacionales de derechos humanos y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

A nivel nacional, varios países han promulgado leyes y políticas públicas que establecen las obligaciones y responsabilidades de las empresas en relación con los derechos humanos. Estas leyes pueden incluir la obligación de realizar evaluaciones de impacto

en materia de derechos humanos, la obligación de informar públicamente sobre el impacto de sus operaciones en los derechos humanos, y la responsabilidad de proporcionar remedios efectivos a las víctimas de violaciones de derechos humanos.

Por ejemplo, en Estados Unidos, la Ley de Derechos Humanos y Empresas establece la obligación de las empresas de informar públicamente sobre el impacto de sus operaciones en los derechos humanos y la obligación de garantizar que sus cadenas de suministro no contribuyan a violaciones de derechos humanos.

En el Reino Unido, la Ley de Esclavitud Moderna establece la obligación de las empresas de realizar evaluaciones de impacto en materia de derechos humanos y de garantizar que sus cadenas de suministro no contribuyan a la esclavitud y el trabajo forzado.

En América Latina, varios países han promulgado leyes y políticas públicas que establecen las obligaciones y responsabilidades de las empresas en materia de derechos humanos. En Colombia, por ejemplo, la Ley de Empresas y Derechos Humanos establece la obligación de las empresas de realizar evaluaciones de impacto en materia de derechos humanos y de garantizar que sus operaciones no contribuyan a la violación de derechos humanos.

En Guatemala, se ha promovido la implementación de políticas y leyes relacionadas con los derechos humanos y las empresas. Un ejemplo destacado es el caso del Acuerdo sobre los Derechos Laborales en Guatemala (ADR-G), firmado en 2013. Este acuerdo es un compromiso voluntario suscrito por empresas, sindicatos y el gobierno guatemalteco para promover y proteger los derechos laborales en el país.

Establece estándares y mecanismos de seguimiento para asegurar el respeto de los derechos laborales en las empresas guatemaltecas, abordando temas como la libertad sindical, la negociación colectiva y la erradicación del trabajo infantil.

“Las empresas deben ser conscientes de que sus acciones y decisiones pueden tener un impacto significativo en los derechos humanos de las personas y deben tomar medidas para prevenir y mitigar cualquier impacto negativo”.

Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

III. La Declaración de Edimburgo: Un hito en la vinculación de empresas y derechos humanos

A. Introducción a la Declaración de Edimburgo

La Declaración de Edimburgo, también conocida como la “Declaración sobre Empresas y Derechos Humanos: Haciendo cumplir los derechos humanos internacionalmente reconocidos”, fue adoptada en octubre de 2010 durante la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos y Empresas en la ciudad de Edimburgo, Escocia. Esta conferencia reunió a representantes de empresas, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, gobiernos y expertos en derechos humanos con el objetivo de abordar la responsabilidad de las empresas en relación con los derechos humanos.

La Declaración de Edimburgo marcó un hito significativo en la relación entre las empresas y los derechos humanos al reconocer la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y promover su protección en todas sus actividades. La importancia de esta declaración radica en varios aspectos clave:

1. Marco normativo: La Declaración de Edimburgo proporcionó un marco normativo y orientación práctica para las empresas en la promoción y protección de los derechos humanos. Estableció principios claros sobre los deberes de las empresas en relación con los derechos humanos y enfatizó la necesidad de respetar los estándares internacionales de derechos humanos.

2. Vinculación con los Principios Rectores de las Naciones Unidas: La Declaración de Edimburgo se basa en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, adoptados en 2011, y los complementa al proporcionar directrices específicas y enfoques prácticos para su implementación.
3. Participación multiactor: La adopción de la Declaración de Edimburgo involucró a múltiples actores, incluyendo empresas, gobiernos, organizaciones de la sociedad civil y sindicatos. Esto refleja la importancia de un enfoque colaborativo y la necesidad de la participación de todas las partes interesadas para abordar los desafíos relacionados con los derechos humanos en el ámbito empresarial.
4. Responsabilidad empresarial: La Declaración de Edimburgo enfatiza la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones y actividades. Destaca la necesidad de que las empresas realicen debida diligencia en derechos humanos y tomen medidas para evitar y remediar los impactos negativos en los derechos humanos.

La Declaración de Edimburgo es de suma importancia y relevancia en el campo de los derechos humanos y las empresas. Proporciona un marco normativo claro, establece principios y directrices prácticas, y promueve la responsabilidad empresarial en la protección y promoción de los derechos humanos. Su adopción ha contribuido a impulsar un enfoque más integral y respetuoso de los derechos humanos en el ámbito empresarial a nivel global.

B. Origen y desarrollo de la Declaración de Edimburgo

La Declaración de Edimburgo, también conocida como “Declaración sobre Empresas y Derechos Humanos: Haciendo cumplir los derechos humanos internacionalmente reconocidos”, fue el resultado de la creciente preocupación mundial sobre el impacto de las actividades empresariales en los derechos humanos. A lo largo de las décadas, se han documentado numerosos casos en los que las empresas han estado involucradas en violaciones de los derechos humanos, como la explotación laboral, la degradación ambiental y la discriminación.

Estos casos destacaron la necesidad de establecer un marco normativo claro que definiera las responsabilidades de las empresas en relación con los derechos humanos. Se reconoció la importancia de garantizar que las empresas respeten los derechos humanos en todas sus operaciones y que tomen medidas para prevenir y remediar los impactos negativos. La Declaración de Edimburgo surgió como una respuesta a esta necesidad urgente de abordar la relación entre las empresas y los derechos humanos.

La elaboración de la Declaración de Edimburgo fue un proceso colaborativo que involucró a múltiples actores clave:

1. Empresas: Las empresas desempeñaron un papel fundamental en la elaboración de la Declaración. Las empresas líderes y comprometidas con la responsabilidad corporativa reconocieron la importancia de abordar los derechos humanos en sus operaciones y trabajaron en conjunto para desarrollar principios y directrices que pudieran guiar sus prácticas empresariales.

2. Organizaciones de la sociedad civil: Las ONG y otros grupos de la sociedad civil desempeñaron un papel crítico al abogar por los derechos humanos y garantizar que las perspectivas de las comunidades afectadas se tuvieran en cuenta en la Declaración. Su experiencia y conocimiento contribuyeron a un enfoque más equilibrado y completo de los derechos humanos en el contexto empresarial.
3. Gobiernos: Los gobiernos también desempeñaron un papel importante en la elaboración de la Declaración. Como responsables de la protección de los derechos humanos en sus jurisdicciones, los gobiernos participaron en las discusiones y aportaron su experiencia en la formulación de políticas y regulaciones relacionadas con las empresas y los derechos humanos.
4. Expertos en derechos humanos: Los expertos en derechos humanos, incluidos académicos y especialistas en la materia, brindaron conocimientos técnicos y asesoramiento durante el proceso de elaboración de la Declaración. Su experiencia en los estándares y principios internacionales de derechos humanos fue crucial para garantizar la coherencia y la calidad de los contenidos de la Declaración.

El proceso de negociación y redacción de la Declaración de Edimburgo fue un esfuerzo colaborativo que involucró varias etapas y consultas:

1. Consultas preliminares: Se realizaron consultas iniciales con diversas partes interesadas, como empresas, organizaciones de la sociedad civil, gobiernos y expertos en derechos humanos. Estas consultas permitieron identi-

ficar los principales desafíos, preocupaciones y prioridades relacionados con las empresas y los derechos humanos.

2. Reuniones y discusiones: Se organizaron reuniones y foros de discusión en los que los actores involucrados intercambiaron opiniones, compartieron experiencias y debatieron sobre los principios y directrices propuestos. Durante estas reuniones, se buscaron consensos y se realizaron ajustes para reflejar las diferentes perspectivas y necesidades de los participantes.
3. Revisión y redacción: A partir de las discusiones y consultas, se redactó un borrador de la Declaración de Edimburgo. Este borrador fue revisado y mejorado en múltiples rondas de revisión, teniendo en cuenta los comentarios y aportes de los diferentes actores involucrados.
4. Adopción y lanzamiento: Una vez finalizado el proceso de redacción y revisión, la Declaración de Edimburgo fue adoptada oficialmente en octubre de 2010 durante la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos y Empresas en Edimburgo, Escocia. El lanzamiento de la Declaración marcó un hito importante en el campo de los derechos humanos y las empresas, proporcionando un marco de referencia para abordar los desafíos relacionados con los derechos humanos en el ámbito empresarial.

La Declaración de Edimburgo representa un compromiso colectivo para promover y proteger los derechos humanos en el contexto empresarial y ha sentado las bases para una mayor responsabilidad corporativa en todo el mundo.

C. Principios y contenido de la Declaración de Edimburgo

La Declaración de Edimburgo establece una serie de principios fundamentales que guían la relación entre las empresas y los derechos humanos. Estos principios reflejan un enfoque basado en los derechos humanos y buscan promover la responsabilidad corporativa y la protección de los derechos humanos en todas las operaciones empresariales. Algunos de los principios clave incluyen:

1. Respetar los derechos humanos: Las empresas deben respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente en todas sus actividades y operaciones.
2. Evitar la complicidad: Las empresas no deben verse involucradas en abusos contra los derechos humanos, ni deben ser cómplices de dichos abusos a través de sus relaciones comerciales.
3. Garantizar la rendición de cuentas: Las empresas deben asumir la responsabilidad por los impactos negativos que puedan tener en los derechos humanos y deben tomar medidas para remediarlos.
4. Promover la igualdad y la no discriminación: Las empresas deben promover la igualdad de trato y no discriminar a ninguna persona en el ejercicio de sus derechos humanos.
5. Respetar los derechos laborales: Las empresas deben respetar los derechos laborales y garantizar condiciones de trabajo justas y seguras para todos los empleados.

La Declaración de Edimburgo aborda una amplia gama de derechos humanos, reconociendo la interdependencia e indivisibilidad de estos. Algunos de los derechos humanos específicos que se abordan en la Declaración incluyen:

1. Derechos laborales: Se hace hincapié en la importancia de respetar los derechos laborales, como la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la prohibición del trabajo forzado y la eliminación de la discriminación laboral.
2. Derechos a la salud y seguridad: Se destaca la responsabilidad de las empresas de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, así como de abordar los riesgos relacionados con la salud y la seguridad de los empleados y las comunidades afectadas por sus operaciones.
3. Derechos a la vivienda y al medio ambiente: Se reconoce la importancia de proteger los derechos relacionados con la vivienda, el acceso a la tierra y el medio ambiente, asegurando que las actividades empresariales no causen desplazamiento forzado, degradación ambiental o impactos negativos en las comunidades locales.
4. Derechos a la no discriminación y la igualdad: Se enfatiza la necesidad de promover la igualdad de trato y no discriminar a ninguna persona en el ámbito laboral y en las relaciones comerciales.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, también conocidos como “Principios Ruggie”, son un marco internacio-

nalmente reconocido que establece las responsabilidades de las empresas en relación con los derechos humanos. Estos principios fueron elaborados por el profesor John Ruggie, quien se desempeñó como Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas.

Los Principios Ruggie constan de tres pilares fundamentales:

1. El deber del Estado de proteger los derechos humanos: Según este principio, los gobiernos tienen la responsabilidad primordial de proteger y hacer cumplir los derechos humanos en su territorio. Esto implica asegurar que las empresas respeten los derechos humanos en sus operaciones y que existan mecanismos efectivos de rendición de cuentas en caso de violaciones.
2. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: Este principio establece que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en todas sus actividades comerciales. Esto implica evitar causar o contribuir a violaciones de los derechos humanos y abordar los impactos negativos que puedan surgir como resultado de sus operaciones.
3. El acceso a remedio para las víctimas de abusos de derechos humanos: Según este principio, las personas que han sufrido violaciones de derechos humanos relacionadas con las actividades de las empresas deben tener acceso a mecanismos efectivos de remedio. Esto implica que las empresas deben establecer procesos de quejas y reparación, y los

gobiernos deben garantizar que existan vías adecuadas para buscar justicia y reparación.

Los Principios Ruggie han sido ampliamente aceptados y respaldados por los gobiernos, las empresas y la sociedad civil. Proporcionan un marco claro para que las empresas aborden los desafíos y las responsabilidades relacionados con los derechos humanos, promoviendo la gestión empresarial responsable y sostenible. La Declaración de Edimburgo se alinea y complementa estos principios, fortaleciendo el marco global para la promoción y protección de los derechos humanos en el contexto empresarial.

D. Implicaciones y aplicabilidad de la Declaración de Edimburgo

La implementación de la Declaración de Edimburgo presenta una serie de desafíos y oportunidades para las empresas y otros actores involucrados. Algunos desafíos comunes incluyen:

1. Cambio cultural y de mentalidad: La implementación efectiva de la Declaración requiere un cambio en la mentalidad y cultura empresarial, donde los derechos humanos sean considerados como una prioridad y se integren en todas las decisiones y prácticas empresariales.
2. Complejidad de las cadenas de suministro: Muchas empresas operan en cadenas de suministro globales complejas, lo que dificulta la supervisión y el control de las prácticas de derechos humanos en cada etapa. Garantizar el respeto de los derechos humanos en toda la cadena de suministro puede ser un desafío logístico y requerir una colaboración estrecha con los proveedores.

3. Medición y evaluación del impacto: Evaluar el impacto de las actividades empresariales en los derechos humanos puede resultar complicado. La recopilación de datos y la evaluación del impacto requieren sistemas sólidos de seguimiento y evaluación, así como la participación de expertos en derechos humanos.

Sin embargo, también existen oportunidades significativas asociadas con la implementación de la Declaración de Edimburgo:

1. Mejora de la reputación y la marca: Las empresas que demuestran un fuerte compromiso con los derechos humanos y que implementan prácticas empresariales responsables pueden fortalecer su reputación y marca, ganando la confianza de los consumidores y otros grupos de interés.
2. Acceso a nuevos mercados y clientes: Cada vez más, los consumidores y los inversores valoran las empresas que respetan los derechos humanos. La implementación de la Declaración puede abrir nuevas oportunidades comerciales y atraer a clientes y socios comerciales comprometidos con los derechos humanos.

La Declaración de Edimburgo tiene un impacto significativo en la gestión empresarial responsable. Al adoptar y aplicar los principios de la Declaración, las empresas pueden:

1. Integrar los derechos humanos en su estrategia corporativa: La Declaración proporciona una guía para incorporar los derechos humanos en la toma de decisiones estratégicas de la empresa, asegurando que se consideren

los impactos en los derechos humanos en todas las operaciones y actividades.

2. Establecer políticas y prácticas de derechos humanos: La implementación de la Declaración implica el desarrollo de políticas y prácticas empresariales que promuevan el respeto de los derechos humanos, tanto en la propia empresa como en las cadenas de suministro.
3. Fortalecer la diligencia debida: La Declaración destaca la importancia de llevar a cabo una debida diligencia en materia de derechos humanos, lo que implica identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos en los derechos humanos, así como proporcionar remedio en caso de violaciones.

Diversas empresas han adoptado la Declaración de Edimburgo y han implementado medidas para cumplir con sus principios. Algunas de las buenas prácticas y experiencias destacadas incluyen:

1. Integración de los derechos humanos en la cadena de suministro: Algunas empresas han trabajado en colaboración con sus proveedores para garantizar el respeto de los derechos humanos en todas las etapas de la cadena de suministro, estableciendo criterios de cumplimiento y realizando auditorías regulares.
2. Participación de las partes interesadas: Las empresas han involucrado a grupos de interés relevantes, como comunidades locales, organizaciones de la sociedad civil y sindicatos, en la toma de decisiones y en la implementación de medidas relacionadas con los derechos humanos.

3. Informes y rendición de cuentas: Las empresas han desarrollado informes de sostenibilidad que incluyen información transparente y verificable sobre sus prácticas relacionadas con los derechos humanos, permitiendo una mayor rendición de cuentas y transparencia.

Estas experiencias y buenas prácticas demuestran que la implementación de la Declaración de Edimburgo es factible y puede tener un impacto positivo en la gestión empresarial responsable y en la protección de los derechos humanos.

E. Perspectivas críticas y desafíos pendientes

La evaluación de la efectividad de la Declaración de Edimburgo es un aspecto crucial para comprender su impacto real en la protección de los derechos humanos. Algunos de los desafíos asociados con esta evaluación incluyen:

1. Falta de métricas claras: Existe la necesidad de desarrollar métricas y estándares claros para evaluar la implementación de la Declaración y su impacto en los derechos humanos. Estas métricas deben ser medibles, verificables y comparables para facilitar una evaluación objetiva.
2. Dificultad para medir los impactos a largo plazo: Los impactos en los derechos humanos a menudo son difíciles de medir a corto plazo, ya que pueden requerir cambios estructurales y transformaciones en las prácticas empresariales. La evaluación efectiva debe tener en cuenta los impactos a largo plazo y considerar la sostenibilidad de las acciones implementadas.

La Declaración de Edimburgo también ha sido objeto de críticas y se han señalado algunas limitaciones en su enfoque. Algunas de las críticas comunes incluyen:

1. Falta de mecanismos de cumplimiento y sanción: La Declaración carece de mecanismos vinculantes para garantizar el cumplimiento de sus principios por parte de las empresas. Esto ha llevado a preocupaciones sobre la falta de responsabilidad y la posibilidad de que las empresas puedan eludir sus responsabilidades.
2. Enfoque voluntario: La Declaración se basa en gran medida en la adhesión voluntaria de las empresas y, por lo tanto, no tiene un carácter vinculante. Esto ha llevado a preguntas sobre la efectividad y la aplicabilidad real de los principios establecidos en la Declaración.

Reconociendo los desafíos y las críticas, existen áreas de mejora y acciones futuras que pueden fortalecer la efectividad de la Declaración de Edimburgo:

1. Fortalecimiento de los mecanismos de cumplimiento y rendición de cuentas: Es esencial desarrollar mecanismos más sólidos para garantizar el cumplimiento de los principios de la Declaración, incluyendo sanciones o consecuencias claras en caso de violaciones.
2. Mayor participación y colaboración entre los actores involucrados: Se requiere una mayor colaboración entre gobiernos, empresas, sociedad civil y otros actores para fortalecer la implementación de la Declaración. La participación de todas las partes interesadas puede

fomentar un enfoque más holístico y efectivo en la protección de los derechos humanos.

3. Promoción de la transparencia y divulgación de información: Las empresas deben ser más transparentes en cuanto a sus prácticas relacionadas con los derechos humanos, divulgando información relevante y permitiendo una mayor supervisión y rendición de cuentas.
4. Mejora de la coordinación y la coherencia: Existe la necesidad de mejorar la coordinación entre diferentes iniciativas

“La responsabilidad social de las empresas implica respetar los derechos humanos y no limitarse a cumplir con las leyes y regulaciones existentes”

Mary Robinson, ex Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

IV. Derechos humanos y la gestión empresarial

La gestión empresarial responsable implica que las empresas deben tener en cuenta los derechos humanos en todas sus actividades y operaciones. Esto significa que las empresas deben tener políticas y prácticas que promuevan y protejan los derechos humanos, y que deben garantizar que sus operaciones no tengan un impacto negativo en los derechos humanos de las personas. La gestión empresarial responsable también implica que las empresas deben ser transparentes y responsables ante los grupos de interés, incluyendo a las comunidades locales, los empleados, los clientes y los inversores, sobre el impacto de sus operaciones en los derechos humanos.

Para lograr una gestión empresarial responsable en relación con los derechos humanos, las empresas deben seguir ciertos principios y prácticas, como los siguientes:

1. Respetar los derechos humanos de todas las personas que puedan verse afectadas por sus operaciones, incluyendo a los empleados, los proveedores, los clientes, las comunidades locales y los grupos vulnerables. Esto significa que las empresas deben respetar los derechos humanos consagrados en los tratados y leyes internacionales de derechos humanos, como el derecho a la vida, la libertad de expresión, el derecho al trabajo y el derecho a un ambiente sano.
2. Llevar a cabo evaluaciones de impacto en materia de derechos humanos para identificar y prevenir los impactos negativos en los

derechos humanos que puedan resultar de sus operaciones. Estas evaluaciones deben realizarse de manera transparente y en consulta con las partes interesadas, incluyendo a las comunidades locales.

3. Instituir políticas y prácticas que promuevan y protejan los derechos humanos, como la igualdad de oportunidades de empleo, la no discriminación, el respeto de los derechos de los trabajadores, la protección de los derechos de los consumidores y la protección del medio ambiente.
4. Establecer mecanismos efectivos para abordar y remediar las violaciones de derechos humanos que puedan haber cometido, incluyendo la reparación adecuada para las víctimas.

Por ello la gestión empresarial responsable implica que las empresas deben seguir principios y prácticas que promuevan y protejan los derechos humanos, y ser transparentes y responsables ante los grupos de interés sobre el impacto de sus operaciones en los derechos humanos.

A. La integración de los derechos humanos en la gestión empresarial

La integración de los derechos humanos en la gestión empresarial es un enfoque que busca incorporar los derechos humanos en todas las áreas y niveles de la empresa. Esto implica que los derechos humanos deben estar presentes en la toma de decisiones empresariales, en las operaciones cotidianas y en la relación con los grupos de interés.

La integración de los derechos humanos en la gestión empresarial implica varios pasos clave:

1. Conocimiento y comprensión de los derechos humanos: Es esencial que las empresas conozcan y comprendan los derechos humanos y su relevancia para sus operaciones. Las empresas deben familiarizarse con los marcos normativos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y entender cómo se aplican a sus operaciones.
2. Evaluación del impacto en derechos humanos: Las empresas deben llevar a cabo evaluaciones del impacto en derechos humanos en todas sus actividades y operaciones. Esto les permitirá identificar los riesgos y las oportunidades para los derechos humanos, y diseñar estrategias para mitigar los impactos negativos y maximizar los impactos positivos.
3. Políticas y prácticas de derechos humanos: Las empresas deben establecer políticas y prácticas de derechos humanos que se apliquen en todas las áreas de la empresa. Estas políticas y prácticas deben estar basadas en los principios fundamentales de los derechos humanos y establecer estándares claros para el comportamiento ético de la empresa.
4. Capacitación y formación: Es fundamental que los empleados y los grupos de interés de la empresa estén capacitados y formados en materia de derechos humanos. La capacitación y la formación deben ser integrales, y cubrir tanto los derechos humanos en general como los riesgos y las oportunidades específicas que enfrenta la empresa.

La integración de los derechos humanos en la gestión empresarial es un enfoque que busca incorporar los derechos humanos en todas las áreas y niveles

de la empresa. Para lograr una integración efectiva, las empresas deben conocer y comprender los derechos humanos, realizar evaluaciones del impacto en derechos humanos, establecer políticas y prácticas de derechos humanos, capacitar y formar a sus empleados y grupos de interés, y establecer sistemas de monitoreo y evaluación. La integración de los derechos humanos en la gestión empresarial no solo es una responsabilidad ética, sino que también puede tener beneficios empresariales significativos.

B. La debida diligencia en materia de derechos humanos

La debida diligencia en materia de derechos humanos es un proceso continuo que implica identificar, prevenir, mitigar los riesgos y remediar los impactos negativos en los derechos humanos que puedan estar asociados con las actividades empresariales. Este proceso tiene como objetivo garantizar que las empresas respeten los derechos humanos en todas sus operaciones y relaciones comerciales, es una responsabilidad que recae en todas las empresas, independientemente de su tamaño o sector. Para llevar a cabo este proceso, las empresas deben seguir un conjunto de pasos clave:

1. Identificación de riesgos: La empresa debe identificar los riesgos en materia de derechos humanos asociados con sus operaciones, incluyendo aquellos que puedan estar relacionados con sus productos, servicios, cadenas de suministro y otros aspectos.
2. Evaluación de impacto: La empresa debe evaluar el impacto de sus actividades en los derechos humanos, incluyendo los derechos de sus empleados, clientes, comunidades locales y otros grupos de interés.

3. Prevención y mitigación: La empresa debe tomar medidas para prevenir y mitigar los impactos negativos en los derechos humanos. Esto puede incluir la revisión de políticas y prácticas internas, la consulta con los grupos de interés y la implementación de medidas de mitigación.
4. Seguimiento y verificación: La empresa debe monitorear y verificar el impacto de sus medidas de prevención y mitigación, a fin de garantizar que estén teniendo el efecto deseado y de corregir las deficiencias detectadas.
5. Comunicación y transparencia: La empresa debe comunicar sus esfuerzos en materia de derechos humanos de manera clara y transparente a sus grupos de interés, incluyendo a sus empleados, proveedores, clientes y otros.

Por ejemplo, Imaginemos una empresa multinacional que opera en varios países y tiene una cadena de suministro global. Esta empresa se compromete a respetar los derechos humanos en todas sus operaciones y reconoce la importancia de la comunicación y la transparencia para garantizar dicho respeto.

En primer lugar, la empresa establece una política clara sobre derechos humanos que se comunica a todos sus empleados, proveedores y socios comerciales. Esta política incluye principios fundamentales, como el respeto a los derechos laborales, la no discriminación, la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, y la preservación del medio ambiente.

La empresa se asegura de que esta política sea fácilmente accesible para todos los interesados, ya sea a través de su sitio web, material impreso en los

lugares de trabajo o mediante la capacitación de los empleados y proveedores. Además, fomenta una cultura de comunicación abierta, donde los empleados se sientan cómodos informando sobre cualquier posible violación de los derechos humanos que presencien o conozcan.

En cuanto a la transparencia, la empresa publica informes periódicos que detallan sus esfuerzos y avances en materia de derechos humanos. Estos informes son exhaustivos y abarcan tanto las operaciones internas como las actividades de su cadena de suministro. La empresa revela información sobre los proveedores con los que trabaja, los países en los que opera y las medidas adoptadas para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos en todas las etapas de su cadena de valor.

Además de los informes, la empresa establece canales de comunicación para recibir comentarios y denuncias de empleados, proveedores y otras partes interesadas. Esto puede incluir líneas directas de denuncia confidenciales, formularios en línea o incluso la participación de organizaciones de derechos humanos independientes que monitorean y evalúan el desempeño de la empresa en este ámbito.

Como vemos en este ejemplo, la debida diligencia en materia de derechos humanos es un proceso continuo y dinámico que requiere una respuesta flexible y adaptativa a los cambios en el entorno empresarial. Las empresas deben estar dispuestas a aprender de sus errores y a hacer cambios en su comportamiento en función de los resultados de sus evaluaciones y revisiones. Este proceso implica la identificación de riesgos, la evaluación del impacto, la prevención y mitigación, el seguimiento y la verificación, y la comunicación y transparencia. Las empresas deben estar dispuestas a adaptar y mejorar continuamente

sus prácticas para garantizar el respeto de los derechos humanos.

C. Evaluación de impacto en derechos humanos

La evaluación de impacto en derechos humanos es una herramienta fundamental para que las empresas puedan identificar, prevenir y mitigar los posibles impactos negativos en los derechos humanos que puedan surgir como resultado de sus operaciones. Este capítulo aborda las diferentes fases involucradas en el proceso de evaluación de impacto en derechos humanos, brindando una visión general de cada una de ellas y su importancia en la gestión empresarial responsable.

Fase 1: Planificación y determinación del alcance

En esta fase inicial, la empresa debe establecer los objetivos y alcances de la evaluación de impacto en derechos humanos. Es importante definir claramente qué derechos humanos serán considerados y cómo se llevará a cabo el proceso de evaluación. Además, se deben identificar las partes interesadas relevantes y establecer mecanismos de participación y consulta.

Fase 2: Recopilación de datos y desarrollo de la línea de base

En esta fase, se recopilan datos pertinentes para comprender el contexto en el que opera la empresa y su posible impacto en los derechos humanos. Esto implica recopilar información sobre la empresa, sus operaciones, cadenas de suministro, así como los derechos humanos relevantes y las normas internacionales aplicables. Con base en esta recopilación de datos, se desarrolla una línea de base que servirá como referencia para evaluar los impactos futuros.

Fase 3: Analizando los impactos

En esta fase, se lleva a cabo una evaluación sistemática de los impactos potenciales en los derechos humanos. Se analizan los posibles efectos adversos que las actividades de la empresa puedan tener sobre los derechos humanos de las personas y comunidades afectadas. Esto implica identificar los riesgos, las relaciones de causalidad y las áreas de mayor preocupación. Además, se evalúa la magnitud, alcance y gravedad de los impactos para priorizar las acciones de mitigación.

Fase 4: Mitigación y gestión del impacto

En esta fase, se diseñan e implementan medidas para prevenir, minimizar o mitigar los impactos negativos en los derechos humanos identificados en la fase anterior. Esto implica desarrollar políticas y procedimientos adecuados, establecer mecanismos de rendición de cuentas, capacitar al personal y establecer sistemas de monitoreo y seguimiento para garantizar la efectividad de las acciones de mitigación.

Fase 5: Informes y evaluación

En esta fase final, se elabora un informe que documenta los hallazgos de la evaluación de impacto en derechos humanos, las medidas adoptadas para mitigar los impactos negativos y los resultados obtenidos. Este informe debe ser transparente y accesible para todas las partes interesadas relevantes. Además, se lleva a cabo una evaluación periódica para evaluar la efectividad de las medidas de mitigación y realizar ajustes o mejoras si es necesario.

D. Importancia de la transparencia y el acceso a la información en la gestión empresarial

La transparencia y el acceso a la información son fundamentales para la gestión empresarial responsable y para el respeto de los derechos humanos. Las empresas tienen la responsabilidad de proporcionar información clara y verificable sobre sus actividades, políticas y prácticas en materia de derechos humanos. Esto no solo es una obligación ética, sino que también puede mejorar la confianza de los grupos de interés, reducir los riesgos reputacionales y mejorar la toma de decisiones empresariales.

La transparencia implica la divulgación activa de información relevante sobre las actividades empresariales, incluyendo la información ambiental, social y de derechos humanos. Esta información debe ser precisa, verificable y fácilmente accesible para los grupos de interés, incluyendo empleados, proveedores, clientes, inversores y comunidades locales.

El acceso a la información es igualmente importante. Las empresas deben permitir el acceso a la información relevante a los grupos de interés que la soliciten, lo que puede incluir información sobre los impactos de las operaciones empresariales en los derechos humanos y las medidas adoptadas para mitigar estos impactos.

La transparencia y el acceso a la información son esenciales para la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos. Algunas razones por las que son importantes incluyen:

1. Mejora la rendición de cuentas: La transparencia y el acceso a la información ayudan a las empresas a responsabilizarse de sus

acciones y a demostrar su compromiso con los derechos humanos.

2. Mejora la toma de decisiones: La información clara y verificable puede mejorar la toma de decisiones empresariales informadas y responsables.
3. Mejora la confianza de los grupos de interés: La transparencia y el acceso a la información pueden mejorar la confianza y la reputación de la empresa entre los grupos de interés, incluyendo a los empleados, clientes, proveedores y comunidades locales.
4. Reduce el riesgo de impactos negativos en los derechos humanos: La transparencia y el acceso a la información pueden ayudar a las empresas a identificar y abordar los riesgos de impactos negativos en los derechos humanos.

Para lograr una gestión empresarial responsable en materia de derechos humanos, las empresas deben adoptar prácticas de transparencia y acceso a la información sólidas; tales como:

1. Publicación de políticas y compromisos: Las empresas deben comunicar de manera clara y accesible sus políticas y compromisos en materia de derechos humanos. Estos documentos deben establecer los estándares que la empresa se compromete a cumplir y reflejar su enfoque para abordar los riesgos y evitar las violaciones de los derechos humanos en sus operaciones.
2. Informes de sostenibilidad y derechos humanos: Las empresas deben producir informes periódicos que aborden su desempeño en

materia de derechos humanos. Estos informes deben proporcionar información detallada sobre las acciones emprendidas para prevenir y mitigar los impactos negativos, así como los esfuerzos realizados para promover y respetar los derechos humanos. La divulgación debe ser transparente y estar respaldada por datos cuantitativos y cualitativos.

3. Mecanismos de denuncia y canales de comunicación: Las empresas deben establecer canales de comunicación accesibles y confidenciales para que los empleados, proveedores, clientes y otras partes interesadas puedan informar sobre posibles violaciones de derechos humanos. Estos canales deben ser seguros y proteger a los denunciantes de represalias. Asimismo, las empresas deben garantizar que haya un proceso efectivo para investigar y abordar adecuadamente las denuncias recibidas.
4. Participación de las partes interesadas: Las empresas deben buscar la participación activa de las partes interesadas, como organizaciones de la sociedad civil, comunidades afectadas, sindicatos y expertos en derechos humanos. Esto implica la consulta regular y la colaboración con estas partes interesadas para comprender sus preocupaciones y perspectivas, y utilizar esta retroalimentación para informar las políticas y prácticas empresariales.
5. Evaluaciones de impacto y diligencia debida: Las empresas deben realizar evaluaciones sistemáticas de impacto en derechos humanos para identificar, prevenir y mitigar los riesgos de violaciones de derechos en sus operacio-

nes y cadena de suministro. La diligencia debida debe incluir la identificación y evaluación de los impactos, la adopción de medidas de mitigación, y el monitoreo y seguimiento continuo para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos.

6. Colaboración y aprendizaje conjunto: Las empresas pueden colaborar con otras organizaciones, tanto del sector privado como del sector público, para intercambiar buenas prácticas, abordar desafíos comunes y promover la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos. La colaboración puede llevarse a cabo a través de asociaciones empresariales, iniciativas sectoriales, plataformas de diálogo o programas de certificación.

La transparencia y el acceso a la información son fundamentales para la gestión empresarial responsable y para el respeto de los derechos humanos. Las empresas tienen la responsabilidad de proporcionar información clara y verificable sobre sus actividades en materia de derechos humanos, lo que puede mejorar la confianza de los grupos de interés, reducir los riesgos reputacionales y mejorar la toma de decisiones empresariales.

“Las empresas tienen la responsabilidad de prevenir y remediar los impactos negativos en los derechos humanos que puedan surgir de sus operaciones, y deben rendir cuentas por ellos” –

John Ruggie, autor de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

V. Impacto empresarial en los derechos humanos

El impacto empresarial en los derechos humanos ha adquirido una creciente relevancia en el ámbito de la responsabilidad corporativa y la gestión empresarial sostenible. En un contexto donde las empresas se expanden globalmente y participan en cadenas de suministro cada vez más complejas, resulta imprescindible comprender y abordar de manera efectiva los posibles impactos negativos que sus actividades pueden generar en los derechos humanos de las personas y comunidades afectadas. En este sentido, es fundamental que las empresas reconozcan plenamente su papel y responsabilidad en la protección y promoción de los derechos humanos, así como en la adopción de medidas preventivas y de mitigación para evitar daños y maximizar los impactos positivos en las comunidades donde operan.

A. Impacto positivo de las empresas en los derechos humanos

El impacto positivo de las empresas en los derechos humanos es un aspecto fundamental en la búsqueda de un desarrollo sostenible y equitativo. A medida que las empresas se convierten en actores clave en la economía global, surge la necesidad de comprender y promover su papel en la protección y promoción de los derechos humanos.

En los últimos años, ha habido un creciente reconocimiento de que las empresas no solo tienen la responsabilidad de evitar impactos negativos en los derechos humanos, sino también de generar un impacto positivo en las comunidades donde operan. Esto implica adoptar prácticas empresariales res-

ponsables que contribuyan al respeto y cumplimiento de los derechos humanos; por ejemplo:

1. Empleo digno y condiciones laborales justas: Las empresas pueden garantizar empleo digno al ofrecer salarios justos, beneficios adecuados, condiciones de trabajo seguras y saludables, y oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Esto contribuye al respeto de los derechos laborales y a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.
2. Respeto de los derechos de los trabajadores: Las empresas pueden promover la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, permitiendo que los trabajadores se organicen en sindicatos y negocien condiciones laborales justas. También pueden adoptar políticas contra el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo, fomentando un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.
3. Desarrollo comunitario y responsabilidad social: Las empresas pueden contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades en las que operan, invirtiendo en programas de educación, salud, infraestructura y desarrollo económico. Al hacerlo, promueven el derecho a la educación, el derecho a la salud y el derecho al desarrollo de las comunidades locales.
4. Respeto por los derechos de los pueblos indígenas y las comunidades locales: Las empresas pueden establecer relaciones de respeto y colaboración con los pueblos indígenas y las comunidades locales, asegurando su participación significativa en las decisiones que afectan sus tierras, territorios y recursos naturales. Esto implica el respeto por el

consentimiento libre, previo e informado y la promoción de beneficios compartidos.

5. Protección del medio ambiente y lucha contra el cambio climático: Las empresas pueden adoptar prácticas sostenibles y responsables con el medio ambiente, minimizando la contaminación, reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero y promoviendo la conservación de los recursos naturales. Esto contribuye a proteger el derecho a un medio ambiente saludable para las generaciones presentes y futuras.
6. Promoción de los derechos humanos en la cadena de suministro: Las empresas pueden exigir a sus proveedores que respeten los derechos humanos en sus propias operaciones y cadena de suministro. Esto implica establecer estándares claros, realizar auditorías y brindar capacitación para prevenir violaciones de derechos en toda la cadena de suministro.

B. Impacto negativo de las empresas en los derechos humanos

Los impactos negativos empresariales en los derechos humanos pueden ser diversos y pueden incluir:

1. Trabajo forzado y esclavitud moderna: Las empresas pueden contribuir a la existencia de condiciones de trabajo forzado, donde los trabajadores son obligados a trabajar contra su voluntad, restringidos en su libertad o sometidos a prácticas coercitivas. Esto puede incluir situaciones de trabajo infantil, servidumbre por deudas o tráfico de personas.
2. Discriminación y violencia en el empleo: Las empresas pueden discriminar a las personas

en el ámbito laboral en función de características como su raza, etnia, género, religión, orientación sexual, discapacidad u otras categorías protegidas. Además, pueden contribuir a la violencia o el acoso sexual en el lugar de trabajo, creando un ambiente laboral hostil y perjudicial.

3. Explotación laboral y condiciones de trabajo precarias: Las empresas pueden mantener condiciones laborales precarias, como salarios insuficientes, jornadas laborales excesivas, falta de seguridad y salud ocupacional, falta de protección social y negación de derechos laborales básicos. Estas prácticas pueden afectar negativamente los derechos económicos y sociales de los trabajadores.
4. Desplazamiento forzado y violación del derecho a la vivienda: Las empresas pueden estar involucradas en proyectos de desarrollo o extracción de recursos que resultan en el desplazamiento forzado de comunidades locales. Esto puede llevar a la pérdida de hogares, tierras y medios de subsistencia, violando el derecho a una vivienda adecuada y generando impactos negativos en la calidad de vida de las personas afectadas.
5. Contaminación ambiental y daños a la salud: Las actividades empresariales pueden tener impactos ambientales perjudiciales, como la contaminación del aire, el agua y el suelo. Estos impactos pueden tener consecuencias para la salud de las personas, incluyendo enfermedades respiratorias, envenenamiento por productos químicos o daños al ecosistema local en el que viven.

6. Violación del derecho a la privacidad y protección de datos: Las empresas pueden recopilar y utilizar datos personales de manera indebida, sin el consentimiento informado de las personas o sin proporcionar medidas adecuadas de seguridad y protección. Esto puede infringir el derecho a la privacidad y exponer a las personas a riesgos relacionados con la violación de sus datos personales.

C. Impacto directo o indirecto de las empresas en los derechos humanos

Este impacto puede ser directo o indirecto. El impacto directo se refiere a los impactos que las empresas tienen en los derechos humanos como resultado de sus propias operaciones y actividades, tales como:

1. Derechos laborales: Las condiciones laborales inadecuadas, como la falta de salario digno, la explotación laboral, la discriminación, el trabajo forzado o la ausencia de seguridad y salud en el trabajo, pueden ser consecuencia de las prácticas empresariales. Estos impactos pueden ocurrir tanto en las operaciones internas de la empresa como en su cadena de suministro.
2. Derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva: Las restricciones o violaciones del derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos o asociaciones, así como a participar en negociaciones colectivas, pueden ser consecuencia de prácticas anti-sindicales por parte de las empresas. Esto puede limitar la capacidad de los trabajadores para expresar sus preocupaciones y defender sus derechos laborales.

3. Derechos de los pueblos indígenas: Las empresas pueden impactar los derechos de los pueblos indígenas cuando sus actividades comerciales afectan sus tierras, territorios y recursos naturales sin su consentimiento libre, previo e informado. Esto puede llevar a desplazamientos forzados, destrucción del medio ambiente, pérdida de medios de subsistencia tradicionales y erosionar la cultura y las prácticas tradicionales de las comunidades indígenas.
4. Derechos de las comunidades locales: Las empresas pueden afectar negativamente los derechos de las comunidades locales cuando sus actividades comerciales causan desplazamientos forzados, contaminación del agua o del aire, degradación del medio ambiente o daños a la salud y la calidad de vida de las personas en esas comunidades.
5. Derechos a la privacidad y protección de datos: Las empresas que recopilan, almacenan y utilizan datos personales pueden impactar los derechos a la privacidad y la protección de datos de sus empleados, clientes y otras partes interesadas. La falta de medidas adecuadas de seguridad de la información o el uso indebido de datos personales pueden violar estos derechos fundamentales.
6. Derechos de las mujeres y la igualdad de género: Las prácticas empresariales, como la discriminación salarial, el acoso sexual en el lugar de trabajo, la falta de oportunidades de desarrollo y la brecha de género en la representación y toma de decisiones, pueden afectar los derechos de las mujeres y perpetuar la desigualdad de género.

El impacto indirecto, por otro lado, se refiere a los impactos que las empresas tienen en los derechos humanos a través de sus relaciones comerciales, como sus cadenas de suministro o sus clientes, como por ejemplo:

1. Impacto en la comunidad: Las actividades comerciales de una empresa pueden tener repercusiones indirectas en los derechos humanos de la comunidad en la que opera. Por ejemplo, la contaminación ambiental generada por la empresa puede afectar la calidad del aire y del agua, lo que a su vez puede tener un impacto negativo en la salud de las personas que viven en la zona.
2. Derechos económicos y sociales: Las empresas pueden influir indirectamente en los derechos económicos y sociales de las personas a través de sus prácticas comerciales. Por ejemplo, si una empresa evita pagar impuestos en un país, puede tener un impacto en los servicios públicos, como la educación y la atención médica, que son fundamentales para el disfrute de estos derechos.
3. Desigualdad y exclusión: Las empresas pueden contribuir indirectamente a la desigualdad y exclusión social. Por ejemplo, si una empresa utiliza prácticas de contratación discriminatorias o no garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, puede perpetuar las desigualdades existentes en la sociedad.
4. Derechos a la alimentación y la vivienda: Las actividades comerciales de las empresas, especialmente en sectores como la agricultura y la vivienda, pueden tener un impacto

indirecto en los derechos a la alimentación y la vivienda. Por ejemplo, la especulación de tierras o la expulsión de comunidades rurales pueden afectar el acceso a la tierra y los recursos necesarios para la producción de alimentos y viviendas adecuadas.

5. Derechos a la salud y seguridad: Las prácticas empresariales pueden tener un impacto indirecto en los derechos a la salud y la seguridad de los trabajadores y las comunidades. Por ejemplo, si una empresa no implementa medidas adecuadas de seguridad en su cadena de suministro, puede poner en riesgo la salud y la seguridad de los trabajadores en todas las etapas de producción.
6. Derechos a la educación y formación: Las empresas pueden influir indirectamente en los derechos a la educación y la formación de las personas. Por ejemplo, si una empresa no invierte en el desarrollo de habilidades y oportunidades de capacitación para sus empleados, puede limitar su capacidad para acceder a una educación de calidad y un desarrollo profesional adecuado.

D. Las estrategias empresariales para prevenir y remediar las violaciones de derechos humanos

En este capítulo, exploraremos las estrategias empresariales para prevenir y remediar las violaciones de derechos humanos.

1. Realizar una evaluación de riesgos, identificar y abordar los riesgos y mitigar los impactos negativos en los derechos humanos en todas

las operaciones empresariales, tal como se vio en el capítulo III.

2. Políticas y procedimientos: Las empresas pueden desarrollar políticas y procedimientos que establezcan estándares claros para el respeto de los derechos humanos en todas las operaciones empresariales. Estas políticas y procedimientos deben ser comunicados a todos los empleados y proveedores de la empresa, y deben ser aplicados de manera coherente y transparente.
3. Participación de las partes interesadas: Las empresas deben involucrar a las partes interesadas, incluidos los empleados, clientes, proveedores, comunidades locales y defensores de los derechos humanos, en la identificación y abordaje de los impactos negativos en los derechos humanos. Esto puede incluir la realización de consultas públicas y la participación en diálogos constructivos con las partes interesadas.
4. Capacitación y educación: Las empresas pueden capacitar y educar a sus empleados y proveedores sobre los derechos humanos y su responsabilidad de respetarlos. Esto puede incluir la realización de entrenamientos, seminarios y talleres para sensibilizar a los empleados y proveedores sobre los estándares y las expectativas de la empresa en materia de derechos humanos.
5. Mecanismos de quejas y correcciones: Las empresas deben establecer mecanismos de quejas y correcciones para permitir que las partes interesadas presenten quejas sobre los impactos negativos en los derechos hu-

manos relacionados con las operaciones de la empresa. Estos mecanismos deben ser accesibles, efectivos y confidenciales.

6. Cooperación con otros actores: Las empresas pueden cooperar con otros actores, incluidos los gobiernos, la sociedad civil y otros actores empresariales, para abordar los impactos negativos en los derechos humanos. Esto puede incluir la participación en iniciativas sectoriales y en la colaboración con otros actores empresariales para abordar los impactos en los derechos humanos en las cadenas de suministro.

Las estrategias empresariales para prevenir y remediar las violaciones de derechos humanos incluyen la debida diligencia en materia de derechos humanos, el desarrollo de políticas y procedimientos claros, la participación de las partes interesadas, la capacitación y educación, los mecanismos de quejas y remedios, y la cooperación con otros actores. Es importante que las empresas apliquen estas estrategias de manera coherente y efectiva en todas sus operaciones y cadenas de suministro para garantizar el respeto de los derechos humanos.

“La responsabilidad de las empresas no sólo es maximizar sus ganancias, sino también contribuir al desarrollo sostenible y al bienestar de las sociedades en las que operan”

Ban Ki-moon, ex Secretario General
de las Naciones Unidas.

VI. Alianzas y colaboraciones entre empresas y otras partes interesadas.

La cooperación y colaboración entre empresas y otros actores es fundamental para abordar los desafíos relacionados con los derechos humanos. En este capítulo, exploraremos el papel de las alianzas y colaboraciones entre empresas y otros actores para proteger y promover los derechos humanos.

Las alianzas y colaboraciones entre empresas y otros actores pueden tomar muchas formas diferentes. Algunas de las formas más comunes incluyen la colaboración con organizaciones de la sociedad civil, el gobierno y otras empresas. Cada una de estas formas de colaboración tiene sus propias fortalezas y debilidades, y la elección de la forma adecuada de colaboración dependerá de los objetivos específicos de la empresa y de los desafíos a los que se enfrenta.

Las alianzas entre empresas y organizaciones de la sociedad civil son particularmente importantes para abordar los desafíos relacionados con los derechos humanos. Las organizaciones de la sociedad civil tienen una experiencia única en trabajar con comunidades locales y pueden proporcionar información valiosa sobre los impactos de las operaciones empresariales en las personas y en el medio ambiente. Además, las organizaciones de la sociedad civil a menudo tienen una perspectiva más amplia sobre los desafíos a los que se enfrentan las comunidades y pueden ayudar a las empresas a comprender mejor su papel en el contexto más amplio.

Las alianzas entre empresas y el gobierno también son importantes para abordar los desafíos relacionados con los derechos humanos. El gobierno puede proporcionar orientación sobre las leyes y regulacio-

nes relacionadas con los derechos humanos y puede trabajar con las empresas para desarrollar políticas y prácticas que protejan y promuevan los derechos humanos. Además, las empresas pueden trabajar con el gobierno para mejorar la aplicación de las leyes y regulaciones relacionadas con los derechos humanos.

Las alianzas entre empresas también son importantes para abordar los desafíos relacionados con los derechos humanos. Las empresas pueden colaborar para desarrollar estándares comunes de derechos humanos, compartir información y buenas prácticas, y colaborar en proyectos conjuntos que promuevan y protejan los derechos humanos.

Sin embargo, a pesar de las muchas fortalezas de las alianzas y colaboraciones entre empresas y otros actores, también hay desafíos a superar. La falta de confianza y la competencia entre las empresas pueden dificultar la colaboración. Además, algunas organizaciones de la sociedad civil pueden tener una postura crítica hacia las empresas y pueden ser reacias a colaborar con ellas. Por lo tanto, es importante que las empresas establezcan relaciones de confianza con las organizaciones de la sociedad civil y trabajen para construir relaciones sólidas y de largo plazo.

A. La importancia de las alianzas entre empresas, organizaciones de la sociedad civil y otros actores

En el mundo actual, las empresas se han convertido en actores clave en la promoción y protección de los derechos humanos. Sin embargo, esta tarea no puede ser llevada a cabo de manera aislada. Es necesario contar con la colaboración de otros actores, como organizaciones de la sociedad civil, gobiernos

y comunidades locales, para lograr un impacto significativo en la promoción de los derechos humanos.

La colaboración entre empresas, organizaciones de la sociedad civil y otros actores puede tomar diferentes formas, incluyendo alianzas estratégicas, colaboraciones en proyectos específicos y diálogos regulares. Estas alianzas pueden ser beneficiosas para todas las partes involucradas, ya que permiten compartir conocimientos y recursos, y trabajar juntos en la consecución de objetivos comunes.

Por ejemplo, una empresa que busca mejorar sus prácticas en materia de derechos humanos puede asociarse con una organización de la sociedad civil para recibir asesoramiento y capacitación especializada. Al mismo tiempo, la organización de la sociedad civil puede beneficiarse de la experiencia y los recursos de la empresa para implementar proyectos en beneficio de las comunidades locales.

Otro ejemplo de alianza exitosa es la colaboración entre empresas y gobiernos para el desarrollo de políticas públicas que promuevan los derechos humanos. En este caso, las empresas pueden aportar su conocimiento y experiencia en la implementación de prácticas empresariales sostenibles, mientras que los gobiernos pueden proporcionar el marco regulatorio necesario para garantizar que estas prácticas sean respetuosas de los derechos humanos.

Además, las alianzas entre empresas y otros actores también pueden contribuir a la prevención y resolución de conflictos. Cuando las empresas trabajan con las comunidades locales y organizaciones de la sociedad civil para identificar y abordar los riesgos en materia de derechos humanos, se pueden prevenir conflictos y evitar impactos negativos en las comunidades.

B. Las iniciativas colaborativas para la promoción y defensa de los derechos humanos

Estas iniciativas pueden tomar diferentes formas y abordar diversos temas en materia de derechos humanos. Algunas de las iniciativas más destacadas a nivel global incluyen:

- La Alianza de Acceso a Medicamentos (AMR): Esta iniciativa colaborativa reúne a empresas farmacéuticas, organizaciones de la sociedad civil y gobiernos para promover el acceso a medicamentos esenciales en países de bajos y medianos ingresos. La AMR trabaja para mejorar la eficiencia y la innovación en la investigación y el desarrollo de medicamentos, mientras se promueve la responsabilidad social empresarial y promover el derecho a la salud.
- La Iniciativa de Comercio Ético (ETI): Esta iniciativa tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales en las cadenas de suministro globales. La ETI trabaja con empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil para establecer estándares éticos y promover prácticas laborales justas y sostenibles.
- La Iniciativa para los Derechos y la Dignidad de los Trabajadores (WDI): Esta iniciativa colaborativa reúne a empresas, gobiernos, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil para promover el respeto a los derechos humanos en las cadenas de suministro globales. La WDI trabaja para mejorar las condiciones laborales y promover la igualdad de género en las empresas y sus cadenas de suministro.
- Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas: Esta iniciativa fue lanzada en 2011 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y establece una guía para que las empresas respeten los derechos humanos en todas sus operaciones. Los principios rectores son una herramienta

esencial para que las empresas comprendan sus obligaciones en materia de derechos humanos y adopten medidas para prevenir y mitigar los impactos negativos sobre los derechos humanos.

- Iniciativa para la Transparencia en las Industrias Extractivas (EITI): La EITI es una iniciativa global que promueve la transparencia y la rendición de cuentas en el sector extractivo. La iniciativa cuenta con el apoyo de empresas, gobiernos y organizaciones de la sociedad civil, y busca garantizar que los ingresos generados por la extracción de recursos naturales sean gestionados de manera responsable y en beneficio de las comunidades locales.
- Alianza Global para el Trabajo Forzoso: Esta iniciativa fue lanzada en 2012 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y tiene como objetivo erradicar el trabajo forzoso en todo el mundo. La alianza cuenta con el apoyo de empresas, sindicatos, gobiernos y organizaciones de la sociedad civil, y promueve la adopción de medidas para prevenir y eliminar el trabajo forzoso en todas las cadenas de suministro.
- La Iniciativa para la Rendición de Cuentas Corporativas (ICAR) es una iniciativa que tiene como objetivo aumentar la transparencia y la responsabilidad de las empresas en cuanto a su impacto social y ambiental. La ICAR se enfoca en promover prácticas comerciales sostenibles y responsables, y en asegurar que las empresas sean responsables ante las comunidades y los grupos de interés. La ICAR se enfoca en cuatro áreas principales:
 - Transparencia y divulgación: La ICAR promueve la transparencia y la divulgación de información por parte de las empresas sobre su impacto social y ambiental. Esto incluye la divulgación de informes de sostenibilidad, la publicación de políticas y prácticas de responsabilidad social

y ambiental, y la divulgación de información financiera relevante.

- Participación de los interesados: La ICAR promueve la participación de los interesados en el proceso de toma de decisiones de las empresas. Esto incluye la consulta con las comunidades locales y los grupos de interés en relación con los proyectos y operaciones de las empresas, y la promoción de la participación de los empleados en la toma de decisiones de la empresa.
- Responsabilidad: La ICAR promueve la responsabilidad de las empresas por su impacto social y ambiental. Esto incluye el establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto social y ambiental de las empresas, y el establecimiento de planes de acción para abordar los problemas identificados. Algunos ejemplos de estas son:
 - ◊ Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas: Estos principios establecen el deber de las empresas de respetar los derechos humanos, así como la responsabilidad de los Estados de proteger y garantizar el acceso a la reparación en caso de violaciones.
 - ◊ Global Reporting Initiative (GRI): Es un marco de informes de sostenibilidad que proporciona directrices para que las empresas informen sobre su desempeño en temas económicos, ambientales y sociales, incluidos los derechos humanos.
 - ◊ Normas ISO 26000: Esta norma internacional proporciona orientación sobre la responsabilidad social de las organizaciones, incluidas las consideraciones relacionadas con los derechos humanos.
 - ◊ Carbon Disclosure Project (CDP): Es una iniciativa que solicita a las empresas que

divulguen sus emisiones de gases de efecto invernadero y proporcionen información sobre su gestión del cambio climático.

- Desarrollo sostenible: La ICAR promueve el desarrollo sostenible y responsable en el contexto empresarial. Esto incluye la promoción de prácticas comerciales sostenibles, la reducción del impacto ambiental de las empresas, y la promoción de prácticas justas y equitativas en la cadena de suministro.

C. Los desafíos y oportunidades de las alianzas y colaboraciones en materia de derechos humanos

En un mundo cada vez más interconectado, las empresas enfrentan una creciente presión social para proteger y promover los derechos humanos. En este contexto, las alianzas y colaboraciones pueden ser herramientas poderosas para abordar los desafíos relacionados con los derechos humanos. Sin embargo, también existen desafíos significativos que deben abordarse para garantizar que las alianzas y colaboraciones sean efectivas.

Una de las principales oportunidades que presentan las alianzas y colaboraciones en materia de derechos humanos es la capacidad de compartir conocimientos y recursos. Las empresas pueden colaborar con otros actores, como organizaciones no gubernamentales (ONG), gobiernos y grupos de la sociedad civil, para desarrollar soluciones innovadoras a los desafíos relacionados con los derechos humanos. Por ejemplo, una empresa puede trabajar con una ONG para desarrollar un programa de capacitación para sus empleados sobre la prevención del trabajo infantil en la cadena de suministro.

Otra oportunidad es la capacidad de crear un impacto positivo en las comunidades locales. Las empresas pueden colaborar con actores locales para identificar y abordar los desafíos relacionados con los derechos humanos en las comunidades en las que operan. Por ejemplo, una empresa puede colaborar con organizaciones locales para desarrollar programas de empoderamiento económico para las mujeres en las comunidades donde opera.

Sin embargo, también existen desafíos importantes que deben abordarse al trabajar en alianzas y colaboraciones en materia de derechos humanos. Uno de los desafíos más significativos es la falta de confianza entre los diferentes actores.

Sin embargo, estas alianzas y colaboraciones también enfrentan desafíos significativos. Uno de los principales desafíos es el equilibrio entre los intereses empresariales y los derechos humanos. Las empresas tienen la misión de maximizar las ganancias y proteger sus intereses comerciales, lo que a veces puede estar en conflicto con los derechos humanos. Por lo tanto, es esencial que las alianzas y colaboraciones estén diseñadas de manera que se promuevan los derechos humanos sin perjudicar los intereses empresariales.

Otro desafío importante es la falta de recursos y capacidades. Las organizaciones de derechos humanos y las ONGs pueden tener limitaciones en términos de recursos financieros y humanos, lo que dificulta su capacidad para involucrarse efectivamente en alianzas y colaboraciones con empresas. Es importante que se dediquen recursos adecuados para fortalecer a estas organizaciones y mejorar su capacidad para involucrarse en alianzas y colaboraciones efectivas.

Las alianzas y colaboraciones también deben ser transparentes y responsables. Las empresas y organizaciones de derechos humanos deben tener un enfoque claro y transparente en sus colaboraciones y alianzas, con objetivos y metas claramente definidos. También es importante que las alianzas y colaboraciones estén diseñadas de manera que sean responsables, con procesos de monitoreo y evaluación efectivos para garantizar que se cumplan los objetivos establecidos.

A pesar de estos desafíos, las alianzas y colaboraciones entre empresas y organizaciones de derechos humanos presentan oportunidades significativas. Las empresas pueden desempeñar un papel clave en la promoción y protección de los derechos humanos, y las alianzas y colaboraciones pueden ser una herramienta efectiva para lograr este objetivo. Las empresas pueden trabajar en colaboración con organizaciones de derechos humanos para desarrollar políticas y prácticas empresariales que respeten los derechos humanos y fomenten la responsabilidad social.

VII. Perspectivas futuras de la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos

La responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos ha evolucionado significativamente en las últimas décadas, y es probable que continúe haciéndolo en el futuro. A medida que los desafíos empresariales y los derechos humanos se entrelacen, será necesario que las empresas sigan mejorando su compromiso con la responsabilidad social.

Una perspectiva futura de la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos es el enfoque en los derechos humanos como parte integral del negocio. Las empresas deben integrar los derechos humanos en su estrategia empresarial, en lugar de verlos como un problema a resolver. Esto implica la adopción de políticas y prácticas empresariales que respeten los derechos humanos, así como la identificación y gestión proactiva de los riesgos y oportunidades en materia de derechos humanos.

Otra perspectiva futura es la ampliación del alcance de la responsabilidad empresarial. Actualmente, la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos se enfoca principalmente en la cadena de suministro y en la gestión de los impactos empresariales directos. Sin embargo, en el futuro se espera que se amplíe el alcance de la responsabilidad empresarial para incluir los impactos indirectos y sistémicos de las empresas en los derechos humanos, incluyendo el cambio climático, la desigualdad económica y la corrupción.

Otra perspectiva futura es el uso de tecnología para mejorar la transparencia y la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos. Las

empresas pueden utilizar tecnología para monitorear y evaluar su impacto en los derechos humanos, y para comunicar de manera más efectiva sobre sus políticas y prácticas empresariales en este ámbito. También se espera que la tecnología permita a los consumidores y las partes interesadas involucrarse más directamente en la promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial.

Por último, se espera que la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos se convierta en un requisito normativo en el futuro. A medida que aumenta la presión internacional y nacional sobre las empresas para que respeten los derechos humanos, es probable que se desarrollen más marcos normativos y jurídicos en este ámbito. Esto implica que las empresas deberán seguir mejorando sus políticas y prácticas empresariales en materia de derechos humanos para cumplir con los estándares normativos y evitar posibles sanciones.

A. Los desafíos emergentes en materia de derechos humanos para las empresas

En las últimas décadas, ha habido una creciente demanda por parte de la sociedad para que las empresas se responsabilicen de su impacto en los derechos humanos. Esto ha llevado a un aumento en el número de leyes, estándares y marcos regulatorios que buscan proteger los derechos humanos en el ámbito empresarial.

Sin embargo, a medida que el mundo evoluciona y cambian las dinámicas económicas, también emergen nuevos desafíos en materia de derechos humanos que las empresas deben abordar. A continuación, se describen algunos de los desafíos emergentes en esta área.

- Tecnología y privacidad: La tecnología y la privacidad son otros desafíos emergentes en materia de derechos humanos para las empresas. El uso de la tecnología, como la inteligencia artificial, la automatización y la recopilación de datos, puede tener implicaciones significativas para los derechos humanos, incluyendo el derecho a la privacidad y la protección de datos personales. Las empresas deben ser transparentes sobre cómo recopilan y utilizan los datos de los usuarios, y deben garantizar que sus prácticas de privacidad cumplan con las leyes y normas internacionales.
- Inteligencia Artificial y Automatización: La creciente adopción de la inteligencia artificial y la automatización en los procesos empresariales puede tener un impacto significativo en los derechos humanos. Por ejemplo, la automatización puede llevar a la eliminación de trabajos, lo que puede tener un impacto en el derecho al trabajo y en la seguridad económica de los trabajadores. Además, la inteligencia artificial puede ser utilizada para tomar decisiones que afecten los derechos humanos, como la asignación de crédito o la selección de candidatos para un trabajo.
- Derechos laborales: Los derechos laborales son uno de los desafíos más urgentes que enfrentan las empresas en la actualidad. A pesar de los esfuerzos realizados por los gobiernos y organizaciones internacionales para garantizar que los trabajadores tengan condiciones laborales justas y seguras, muchos empleados todavía enfrentan abusos en el lugar de trabajo, como la discriminación, el acoso y la explotación. Las empresas deben garantizar que sus operaciones y cadenas de suministro respeten los derechos laborales, incluyendo el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, y establecer mecanismos para que los

trabajadores puedan reportar cualquier violación de sus derechos.

- Cambio climático: El cambio climático es otro desafío importante en materia de derechos humanos para las empresas. El impacto del cambio climático en la salud, la seguridad alimentaria, el agua y los recursos naturales es un problema urgente que requiere una acción inmediata. Las empresas tienen un papel fundamental en la lucha contra el cambio climático y deben tomar medidas para reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero, mejorar su eficiencia energética y aumentar el uso de energías renovables. Además, las empresas deben considerar el impacto de sus operaciones en las comunidades locales y trabajar en estrecha colaboración con ellas para minimizar los impactos ambientales.
- Derechos de los pueblos indígenas: La protección de los derechos de los pueblos indígenas es un desafío importante para las empresas que operan en áreas donde se encuentran estas comunidades. Los pueblos indígenas a menudo son afectados por la explotación de recursos naturales y pueden enfrentar desalojos forzados, discriminación y violaciones de sus derechos culturales. Las empresas deben respetar los derechos de los pueblos indígenas y trabajar en estrecha colaboración con ellos para minimizar los impactos negativos de sus operaciones en las comunidades locales.
- Acceso a la justicia: El acceso a la justicia es otro desafío emergente en materia de derechos humanos para las empresas. Las personas y comunidades afectadas por las prácticas empresariales inadecuadas a menudo enfrentan barreras para acceder a la justicia, incluyendo la

El acceso a la justicia es un derecho fundamental de todas las personas y comunidades, y es esencial para garantizar la protección y promoción de los derechos humanos. Sin embargo, a menudo hay barreras para acceder a la justicia, especialmente para aquellos que han sido afectados por las prácticas empresariales inadecuadas. Este es un desafío emergente en materia de derechos humanos para las empresas, ya que deben tomar medidas para garantizar que las personas y comunidades afectadas tengan acceso a mecanismos efectivos de reparación y justicia.

Una de las barreras más comunes al acceso a la justicia es la falta de información y recursos para navegar por los sistemas legales y judiciales. Las personas y comunidades afectadas por las prácticas empresariales inadecuadas pueden tener dificultades para encontrar abogados o recursos legales para presentar sus casos. Las empresas pueden abordar esta barrera proporcionando información clara y accesible sobre los recursos legales y de reparación disponibles para las personas afectadas.

Otra barrera importante es la falta de recursos financieros para enfrentar los costos asociados con la presentación de una demanda legal. Las personas y comunidades afectadas a menudo enfrentan desafíos económicos y pueden no tener los recursos para pagar abogados o presentar una demanda. Las empresas pueden abordar esta barrera estableciendo fondos de compensación o mecanismos de reparación para las personas afectadas, proporcionando asistencia financiera para cubrir los costos legales y promoviendo el acceso a servicios legales gratuitos o de bajo costo.

Además, las empresas deben garantizar que los mecanismos de reparación sean accesibles y efectivos para las personas y comunidades afectadas. Esto incluye establecer procesos de quejas y reclamos claros y efectivos, y brindar apoyo a las personas afectadas para participar en estos procesos. Las empresas también pueden considerar la implementación de mecanismos alternativos de solución de conflictos, como la mediación y el arbitraje, para resolver disputas de manera más rápida y eficiente; por ejemplo:

1. Política de resolución de conflictos: Las empresas pueden establecer una política clara que fomente el uso de mecanismos alternativos de solución de conflictos. Esto implica informar a los empleados, socios comerciales y proveedores sobre la disponibilidad de opciones como la mediación y el arbitraje y promover su uso como una vía preferente para resolver disputas.
2. Cláusulas de resolución de disputas: Al redactar contratos, las empresas pueden incluir cláusulas de resolución de disputas que requieran el uso de la mediación o el arbitraje en caso de conflicto. Estas cláusulas pueden especificar el procedimiento a seguir y la elección del mediador o árbitro, lo que agiliza el proceso y evita la necesidad de recurrir a los tribunales.
3. Capacitación y sensibilización: Las empresas pueden proporcionar capacitación y sensibilización sobre los mecanismos alternativos de solución de conflictos a sus empleados y socios comerciales. Esto puede incluir talleres o sesiones informativas que expliquen los beneficios y el proceso de la mediación y el

arbitraje, así como su aplicación en situaciones específicas.

4. Creación de centros de mediación o arbitraje internos: Algunas empresas optan por establecer centros internos de mediación o arbitraje, donde se disponga de mediadores o árbitros capacitados y especializados en los temas relevantes para la empresa. Estos centros pueden brindar un espacio neutral y confidencial para resolver disputas de manera eficiente y asequible.
5. Colaboración con instituciones externas: Las empresas pueden establecer alianzas con instituciones de mediación o arbitraje externas para facilitar la resolución de disputas. Al hacerlo, pueden aprovechar la experiencia y la infraestructura de estas instituciones, lo que puede acelerar el proceso de resolución y garantizar la imparcialidad.
6. Evaluación regular de los mecanismos: Es importante que las empresas evalúen regularmente la efectividad de los mecanismos alternativos de solución de conflictos que han implementado. Esto implica revisar los resultados obtenidos, recopilar retroalimentación de las partes involucradas y realizar ajustes si es necesario para mejorar el proceso para lo cual la Dirección de Mediación de la Institución del Procurador de los Derechos Humanos puede brindar el apoyo y acompañamiento necesarios.

B. La importancia de la responsabilidad empresarial en la era digital

La responsabilidad empresarial se ha vuelto cada vez más importante en la era digital, donde la transparencia y la ética son valoradas por los consumidores y la sociedad en general. Las empresas que no cumplen con las expectativas de la responsabilidad empresarial corren el riesgo de perder la confianza de sus clientes y de la sociedad en general, lo que puede tener graves consecuencias para su éxito a largo plazo.

La era digital ha cambiado la forma en que las empresas operan y se comunican con sus clientes. En particular, las redes sociales y otras herramientas digitales han dado a los consumidores más poder y más voz que nunca. Los consumidores ahora tienen la capacidad de compartir información y opiniones en línea, y esperan que las empresas sean transparentes, responsables y éticas en su comportamiento. Esto ha llevado a una mayor demanda de responsabilidad empresarial en la era digital, y las empresas deben adaptarse a estas nuevas expectativas para mantener y fortalecer su reputación.

En la era digital, la responsabilidad empresarial puede tomar muchas formas. Una de las principales preocupaciones de los consumidores es la privacidad de los datos. Las empresas deben proteger la información de sus clientes y asegurarse de que se maneje de manera responsable y ética. Las empresas también deben ser transparentes en su uso de datos, y obtener el consentimiento de los clientes antes de recopilar y utilizar sus datos.

Otra forma en que las empresas pueden demostrar su responsabilidad empresarial es a través de la sostenibilidad ambiental, ya que Las empresas deben considerar el impacto ambiental de sus operaciones y buscar formas de reducir su huella de carbono. Esto puede incluir el uso de tecnologías más eficientes y sostenibles, la reducción del desperdicio y la promoción de prácticas de producción sostenibles. Esto se relaciona con la era digital ya que se manifiesta en el uso de tecnologías más eficientes y sostenibles para lograr la sostenibilidad ambiental. La era digital ofrece herramientas innovadoras, como la Internet de las cosas (IoT), la inteligencia artificial y el análisis de datos, que pueden ayudar a las empresas a monitorear y gestionar su impacto ambiental de manera más efectiva. Estas tecnologías pueden optimizar procesos, reducir desperdicios y mejorar la eficiencia energética, contribuyendo así a una mayor sostenibilidad.

Además, las empresas deben asegurarse de que sus productos y servicios sean seguros y de alta calidad. Las empresas deben garantizar que sus productos sean seguros para su uso previsto, y que cumplan con todas las regulaciones y normas aplicables. Las empresas también deben ser honestas y claras en su comunicación con los clientes, y no hacer afirmaciones falsas o engañosas sobre sus productos o servicios.

En la era digital, las empresas también deben ser conscientes de cómo sus decisiones y acciones pueden afectar a las comunidades en las que operan. Las empresas pueden contribuir al desarrollo económico y social de estas comunidades mediante la creación de empleos y el apoyo a las organizaciones locales. Las empresas también pueden invertir en tecnologías y prácticas sostenibles, y trabajar en

colaboración con las comunidades para abordar los problemas locales.

C. Las perspectivas de la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos en el futuro

La responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos se ha convertido en un tema crucial en el mundo empresarial actual. La idea de que las empresas tienen una responsabilidad más allá de su objetivo principal de maximizar las ganancias ha ido ganando terreno en los últimos años, y se espera que esta tendencia continúe en el futuro.

Otra perspectiva importante es el papel cada vez más importante que desempeñan los inversores en la promoción de la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos. Los inversores pueden ejercer una gran influencia sobre las empresas, ya sea a través de la votación de sus acciones en las juntas de accionistas o a través de la divulgación de información financiera. Además, los inversores pueden incorporar criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en sus decisiones de inversión, lo que fomenta una cultura empresarial más responsable.

La tecnología también puede jugar un papel importante en la promoción de la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos en el futuro. Las tecnologías digitales pueden permitir una mayor transparencia y responsabilidad, al hacer que la información sea más accesible para los consumidores y otros interesados. La inteligencia artificial y el aprendizaje automático también pueden ayudar a las empresas a identificar riesgos y a tomar medidas proactivas para abordarlos.

Sin embargo, hay desafíos que deben abordarse en el futuro para garantizar que la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos siga siendo una prioridad. Uno de los mayores desafíos es la falta de aplicación efectiva de los estándares y normas existentes. A pesar de que se han establecido una serie de estándares y principios en materia de derechos humanos para las empresas, su aplicación sigue siendo limitada. Además, algunos gobiernos y empresas pueden mostrar resistencia a estas normas y principios.

“Las empresas pueden y deben ser motores del cambio social, contribuyendo a la promoción y protección de los derechos humanos en todo el mundo”

Michael Posner, ex Subsecretario de Estado de los Estados Unidos.

VIII. Conclusiones

La relación entre empresa y derechos humanos es compleja y requiere una reflexión profunda y constante por parte de todas las partes involucradas. A lo largo de los años, hemos visto cómo las empresas han tenido un impacto significativo en la vida de las personas, tanto positiva como negativamente.

Por un lado, las empresas son una fuente de empleo y crecimiento económico, lo que puede tener un impacto positivo en las comunidades donde operan. Sin embargo, también han sido responsables de violaciones de derechos humanos, como la explotación laboral, la degradación ambiental y la corrupción.

Es importante reconocer que las empresas tienen una responsabilidad en la protección de los derechos humanos y que esta responsabilidad va más allá del cumplimiento de la ley. Las empresas deben trabajar para prevenir y remediar los impactos negativos que puedan tener en los derechos humanos, así como para respetar y promover los derechos humanos en todas sus operaciones.

Además, la relación entre empresa y derechos humanos también debe abordar el papel de los gobiernos y la sociedad civil. Los gobiernos tienen la responsabilidad de establecer leyes y regulaciones que protejan los derechos humanos y de garantizar que las empresas cumplan con ellas. La sociedad civil, por su parte, tiene un papel importante en la vigilancia y denuncia de las violaciones de derechos humanos por parte de las empresas.

Una de las principales reflexiones que se deben hacer sobre la relación entre empresa y derechos humanos es que la responsabilidad de proteger y respetar los derechos humanos no es una tarea exclusiva de las empresas o de los gobiernos. Es una responsabilidad compartida que requiere la colaboración y el compromiso de todas las partes involucradas.

Además, es importante que las empresas reconozcan que los derechos humanos no son solo una cuestión de cumplimiento legal, sino que también son una cuestión de ética y responsabilidad social. Las empresas que se enfocan en respetar y proteger los derechos humanos no solo están cumpliendo con su responsabilidad, sino que también están construyendo una reputación sólida y generando confianza en sus clientes y en la sociedad en general.

La relación entre empresa y derechos humanos es compleja y requiere una reflexión constante y profunda. Las empresas tienen una responsabilidad en la protección y respeto de los derechos humanos, y esta responsabilidad debe ser compartida con los gobiernos y la sociedad civil. La protección y respeto de los derechos humanos no solo es una cuestión legal, sino también ética y de responsabilidad social, y las empresas que se enfocan en ello construyen una reputación sólida y generan confianza en la sociedad.

En los últimos años, ha habido una creciente conciencia sobre la importancia de proteger los derechos humanos en todas las esferas de la vida, incluyendo el mundo empresarial. A medida que las empresas han aumentado su presencia y poder en el mundo, también ha crecido la responsabilidad de

proteger los derechos humanos y garantizar que sus actividades no tengan un impacto negativo en las personas y las comunidades.

La responsabilidad compartida entre las empresas y otros actores en la protección de los derechos humanos es fundamental para garantizar que las empresas operen de manera ética y sostenible, y para garantizar que las personas y las comunidades afectadas por las actividades empresariales tengan una voz en el proceso. Los actores clave incluyen a los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil, los sindicatos y las comunidades locales.

Uno de los principales desafíos en la protección de los derechos humanos es garantizar que las empresas tengan en cuenta los impactos de sus actividades en los derechos humanos y tomen medidas para prevenir o mitigar los impactos negativos. Para lograr esto, las empresas deben implementar procesos de debida diligencia que les permitan identificar y abordar los riesgos de derechos humanos en sus operaciones y cadenas de suministro. Esto implica trabajar con proveedores y contratistas para garantizar que también respeten los derechos humanos.

Las empresas también deben ser transparentes sobre sus prácticas y desempeño en materia de derechos humanos. Esto implica informar públicamente sobre sus políticas, prácticas y desempeño en materia de derechos humanos, y proporcionar información a las partes interesadas relevantes, como los trabajadores, los proveedores, los clientes y las comunidades locales. La transparencia es fundamental para garantizar que las empresas sean responsables de sus acciones

y puedan ser responsabilizadas por cualquier impacto negativo en los derechos humanos.

Otro aspecto importante de la responsabilidad compartida es la colaboración entre las empresas y otros actores para abordar los desafíos relacionados con los derechos humanos. Esto puede incluir trabajar con gobiernos para fortalecer las leyes y regulaciones que protegen los derechos humanos, colaborar con organizaciones de la sociedad civil y sindicatos para garantizar que las preocupaciones de las partes interesadas sean escuchadas y abordadas, y trabajar con las comunidades locales para comprender y abordar los impactos de las actividades empresariales.

En resumen, la responsabilidad compartida entre las empresas y otros actores en la protección de los derechos humanos es fundamental para garantizar que las empresas operen de manera ética y sostenible, y para garantizar que las personas y las comunidades afectadas por las actividades empresariales tengan una voz en el proceso. Para lograr esto, las empresas deben implementar procesos de debida diligencia, ser transparentes sobre sus prácticas y desempeño en materia de derechos humanos, y colaborar con otros actores para abordar los desafíos relacionados con los derechos humanos.

IX. Referencias bibliográficas

- Bebbington, Jan, and Jodie Thorpe. "Sustainable Development and the Governance of Corporate Social Responsibility." *The International Journal of Human Rights*, vol. 19, no. 2, pp. 207-225, 2015.
- Bhattacharya, Debopam. "Corporate Social Responsibility and Human Rights: Role of Governments, Corporations and Civil Society." *International Journal of Humanities and Social Science Research*, vol. 5, no. 2, pp. 37-44, 2017.
- Hafner-Burton, Emilie, and Kiyoteru Tsutsui. "Human Rights in a Globalizing World: The Paradox of Empty Promises." *American Journal of Sociology*, vol. 110, no. 5, pp. 1373-1411, 2005.
- Kell, Georg. "Corporate Responsibility and Human Rights: A Global Perspective." *International Affairs*, vol. 85, no. 2, pp. 233-247, 2009.
- Ruggie, John G. "Just Business: Multinational Corporations and Human Rights." W.W. Norton & Company, 2013.
- Salomon, Margot E. "Corporate Responsibility and Human Rights: The Role of Private Actors in Global Governance." Edward Elgar Publishing, 2012.
- Scherer, Andreas G., and Guido Palazzo. "The New Political Role of Business in a Globalized World: A Review of a New Perspective on CSR and its Implications for the Firm, Governance, and Democracy." *Journal of Management Studies*, vol. 48, no. 4, pp. 899-931, 2011.

Surya Deva, "Corporate Social Responsibility: The Role of Business in Respecting Human Rights." *Journal of Business Ethics*, vol. 133, no. 4, pp. 737-751, 2016.

United Nations Human Rights Council. "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework." United Nations, 2011.

Waris, Ali Muhammad, and Azhar Jadoon. "Corporate Social Responsibility and Human Rights: The Case of Multinational Corporations Operating in Developing Countries." *Journal of Corporate Citizenship*, vol. 65, pp. 33-47, 2017.

Se distinguió también como abogado del Estado en el ámbito civil en la Procuraduría General de la Nación; el Doctor Córdova Herrera desempeñó roles de alta jerarquía en el sistema judicial guatemalteco, ocupó con distinción la función de Magistrado Titular en la Sala de Apelaciones tanto del Ramo Penal como del Ramo de Familia en el Organismo Judicial.

Entre los años 2013 y 2021, el Doctor Alejandro Córdova Herrera extendió su experiencia al ámbito académico, desempeñándose como catedrático, evaluador de tesis de maestría y doctorado en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Su contribución educativa incluyó papeles como docente de maestría y tutor de tesis, además de integrar paneles de examinadores en el Programa de Equivalencias Integrales en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia de la Universidad Panamericana.

Alegria incontenible embarga al Doctor Córdova Herrera al compartir sus múltiples logros académicos, incluyendo la obtención de un Doctorado en Derecho de la Universidad de San Carlos de Guatemala, junto con un segundo Doctorado en Derecho Constitucional de la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala. Además, su dominio en Derecho Mercantil fue honrado con el título de Maestro, otorgado por la Universidad de San Carlos de Guatemala. Su participación en conferencias académicas tanto en el plano nacional como internacional solidifica su prestigio como figura destacada en el ámbito de los derechos humanos y el derecho en general.

ISBN: 978-99922-2-500-2



9 7 8 9 9 9 2 2 2 5 2 0 2

El Dr. José Alejandro Córdova Herrera destaca la importancia de analizar la relación entre las empresas y los derechos humanos en un mundo globalizado. Presenta una visión histórica y contextual sobre la Declaración de Edimburgo y su relevancia en la protección de los derechos humanos, estableciendo conexiones con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Se abordan las implicaciones y aplicabilidad de la Declaración, así como las perspectivas críticas y desafíos pendientes. Además, se explora la relación entre la sostenibilidad ambiental, la responsabilidad empresarial y la era digital. Invita a reflexionar sobre el papel de las empresas en la promoción de los derechos humanos y propone acciones futuras para alcanzar un mundo más justo y equitativo. Ofrece una visión completa y enriquecedora sobre la temática, sentando las bases para un análisis profundo y esclarecedor."

JOSÉ ALEJANDRO CÓRDOVA HERRERA

