

Compendio

Buenas prácticas sobre **derechos humanos y empresas** de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos



PRESENTACIÓN

Me complace presentar el "Compendio sobre buenas prácticas de derechos humanos empresas", un esfuerzo colectivo coordinado por la Red de Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos del Continente Americano (RINDHCA), que reúne una primera propuesta de buenas prácticas de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH) que conforman el Grupo de trabajo sobre derechos humanos y empresas de la red. Estas INDH son Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay.

Este documento busca visibilizar el impacto de las actividades empresariales en los derechos humanos y resaltar la responsabilidad compartida de los Estados, las empresas y la sociedad civil en la protección de estos derechos. Para ello, el documento reúne experiencias significativas en la promoción y protección de los derechos en dichos contextos empresariales, reflejando el compromiso de las INDH de la región en fortalecer la defensa de los derechos humanos en los distintos ámbitos de la vida en sociedad. Se plantea, así, como una herramienta invaluable para fortalecer la cooperación interinstitucional, intercambiar experiencias exitosas y avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva, donde los derechos humanos sean reconocidos y respetados en todos los niveles.

La globalización y la expansión de las actividades empresariales han generado numerosos beneficios económicos y sociales. Sin embargo, también han traído consigo desafíos importantes en la promoción y el respeto de los derechos humanos. Las violaciones de los derechos laborales, el daño ambiental y la exclusión social son algunas de las problemáticas que requieren respuestas concretas y coordinadas. En este contexto, el Compendio ofrece ejemplos de buenas prácticas implementadas en distintos países de la región, como Argentina, Guatemala, Honduras, México y Paraguay, que muestran cómo las INDH y las empresas pueden trabajar de manera conjunta para mitigar estos impactos negativos.

Es importante destacar que el Compendio tiene como objetivo proporcionar un marco de referencia para fortalecer la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos adoptados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011. A través de la recopilación de casos exitosos, se destacan herramientas y estrategias que las INDH han utilizado para monitorear, promover y proteger los derechos humanos en el ámbito empresarial, promoviendo así un entorno de respeto y debida diligencia en las operaciones de las empresas.

Esperamos que este Compendio sirva como una guía útil para fortalecer la relación entre derechos humanos y actividades empresariales, promoviendo un desarrollo económico más inclusivo, justo y respetuoso con los derechos de todas las personas y comunidades afectadas. Además, que sirva como guía para identificar diversas formas prácticas y efectivas en las que las INDH pueden emplear sus amplios mandatos y funciones de protección en virtud de los Principios de París.

En este trabajo de sistematización y revisión colaboró Ramiro Rivadeneira como consultor de la RINDHCA, a quien se le agradece esta importante contribución. Además, agradecemos a los integrantes de este Grupo de trabajo por sus aportes y compromiso mostrados, así como al equipo de la Secretaría Técnica por la coordinación.

Pedro Francisco Callisaya Aro,
Secretario General de la RINDHCA y Defensor del Pueblo del Estado Plurinacional de Bolivia

ÍNDICE

1. Introducción	4
1.1 Responsabilidad social empresarial y los derechos humanos	5
1.2 Los derechos humanos en el sector empresarial	6
1.3 Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales sobre conducta empresarial responsable	7
1.4 Situación actual y desafíos en América	7
1.5 Marco normativo internacional sobre derechos humanos y empresas	8
1.6 El rol de las INDH en materia de derechos humanos y empresas	10
2. Buenas prácticas en derechos humanos y empresas	
2.1 Defensoría del Pueblo de Argentina	12
2.2 Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala	22
2.3 Comisionado Nacional de los Derechos Humanos de Honduras	30
2.4 Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México	37
2.5 Defensoría del Pueblo de Paraguay	44

Buenas prácticas en derechos humanos y empresas



1. Introducción

La Red de Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos del Continente Americano (RINDHCA) desempeña un papel fundamental en la promoción y protección de los derechos humanos en América. Esta red regional reúne a las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH) de la región con el propósito de fomentar la cooperación, el intercambio de información y la colaboración en temas relacionados con los derechos humanos.

La RINDHCA está compuesta por las INDH de los países de América y tiene como objetivo principal fortalecer el trabajo de estas instituciones en la promoción y protección de los derechos humanos en la región. La red facilita el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre las INDH, promueve la capacitación y el desarrollo de capacidades, y coordina acciones conjuntas en temas de interés común.

Las INDH tienen un mandato amplio que abarca todos los aspectos de los derechos humanos, incluidos los derechos relacionados con las actividades empresariales. La RINDHCA, por su parte, se constituye en un espacio para que las INDH compartan buenas prácticas, desarrollen estrategias comunes y promuevan políticas y prácticas que protejan tanto a las personas como al medioambiente. A través de la colaboración y el intercambio de información facilitados por la RINDHCA, las INDH pueden fortalecer su capacidad para abordar cuestiones empresariales desde una perspectiva de derechos humanos en el continente.

En este documento, procuraremos visibilizar la intersección entre los derechos humanos y las actividades empresariales, examinando los desafíos, las buenas prácticas y el papel de las INDH en esta área crucial. A través de un análisis detallado, esperamos contribuir a una mayor comprensión y acción en la promoción de un entorno empresarial que respete y proteja los derechos humanos de todos los individuos y comunidades.

Las buenas prácticas recopiladas en este compendio surgen de los aportes de las

INDH que conforman la RINDHCA y que son parte del grupo de trabajo sobre derechos humanos y empresas, constituido en julio de 2023.

1.1 Responsabilidad social empresarial y los derechos humanos

Desde el enfoque de los derechos humanos, la responsabilidad social empresarial (RSE) o responsabilidad social corporativa (RSC), puede llegar a ser considerada como una primera manifestación del sector productivo privado que tiene como objetivo proyectar cercanía y sensibilidad con los múltiples problemas que enfrenta una sociedad en sus diversas expresiones, para generar una percepción de identidad con las preocupaciones y las exigencias orientadas al cuidado del entorno en el que se desenvuelven la empresa y la comunidad, estableciendo hoy en día un mecanismo de calificación al que se le denomina “socialmente responsable”.

Este mecanismo es un concepto autogenerado por el sector empresarial en el que no hay intervención del Estado, y por ello no trae aparejado ningún esquema sancionador, motivo por el cual puede ser equiparado como una política preventiva inicial por parte de la empresa y la base de su principio es la voluntad unilateral de la empresa con alguna causa social.

El ejercicio de la RSE o RSC requiere de dos niveles de compromiso. El primero de ellos y más básico corresponde al compromiso integral de la empresa para dar cumplimiento a las obligaciones jurídicas exigibles en el espacio de influencia directa o indirecta a través de la cadena de valor o de suministro y; un segundo nivel relacionado con el aspecto ético empresarial o corporativo, que se entiende como el cumplimiento no obligado o normado que alude al sentido ético o del deber ser, asumiendo compromisos que van en muchas ocasiones más allá de la responsabilidad vinculante de una ley o política de Estado. La responsabilidad de respetar derechos humanos refleja la propuesta establecida en el cumplimiento de cuatro elementos: a) cumplir con la ley, b) asumir un compromiso corporativo de respeto a los derechos humanos, c) contar con procesos de debida diligencia y d) contar con mecanismos práctico-operativos de reparación.

No obstante, la falta de vinculación entre la RSE o RSC y los derechos humanos resultan un abierto desafío y oportunidad para que Estados, empresas y sociedades continúen con el desarrollo de conceptos y estrategias que, en forma gradual y progresiva, permitan el reconocimiento entre ambos conceptos. Así es como, en el 2011, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptó los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU), que buscaron animar al sector privado a respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente y facultan al Estado a proteger a su ciudadanía de posibles violaciones de sus derechos por parte de empresas. En la práctica, esto significa que se espera que las empresas vayan más allá del principio de “no hacer daño” y emprendan activamente acciones para respetar los derechos humanos.

Los PRNU se desarrollan sobre los tres pilares siguientes: El deber del Estado de

proteger los derechos humanos; la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos; y, la necesidad de mejorar el acceso a las vías de reparación de las víctimas de abusos relacionados con las empresas. En relación a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, un concepto clave introducido por los PRNU para reimaginar el nuevo papel de las mismas es la “debida diligencia” en materia de derechos humanos, que implica que las empresas deben (a) identificar y evaluar los impactos adversos de sus actividades sobre los derechos humanos; (b) integrar las conclusiones de las evaluaciones de impacto en sus procesos; (c) supervisar la eficacia de las medidas adoptadas, y (d) comunicar cómo están respondiendo a los impactos adversos y demostrar que se adoptan políticas y procesos adecuados para respetar los derechos humanos.

El movimiento internacional de los derechos humanos refleja el interés de avanzar en las obligaciones que tienen los Estados para respetar, proteger y realizar los derechos humanos entre sus poblaciones y, al mismo tiempo, la obligación de abstenerse o interferir en su disfrute, goce o de imponer limitaciones. Si bien las obligaciones de respetar y hacer respetar las normas de protección han recaído primordialmente en cada Estado, se debe reconocer que, en la mayoría de las ocasiones, dicha responsabilidad no alcanza a ser cubierta por las instancias públicas y por ello, en los últimos años, ha empezado a promoverse de manera firme la necesidad de que las propias poblaciones a través de los círculos de producción introduzcan en su operación cotidiana los principios y enfoque de los derechos humanos.

Para ello, el enfoque de los derechos humanos implica el hecho de que cuando una empresa se auto catalogue como socialmente responsable, puede llegar a evidenciarse el ánimo voluntario para empezar a identificarse también como una empresa o corporativo que se empieza a responsabilizar con el avance y respeto de los derechos humanos y de ahí la importancia de ubicar y detectar todos aquellos casos de buenas prácticas o interacción entre los Estados y las empresas en la materia.

1.2 Los derechos humanos en el sector empresarial

La relación entre las empresas y los derechos humanos es fundamental para el desarrollo sostenible y el respeto de los derechos de las personas en todo el mundo. En las últimas décadas, se ha reconocido cada vez más que las actividades empresariales pueden tener un impacto significativo en el disfrute de los derechos humanos, tanto positiva como negativamente. Este reconocimiento ha llevado a un mayor escrutinio de las prácticas empresariales y a un llamado a la rendición de cuentas por parte de las empresas en relación con los derechos humanos.

Las empresas pueden afectar una amplia gama de derechos humanos, incluidos los derechos laborales, el derecho a un nivel adecuado de vida, el derecho a la salud, el derecho a un medioambiente saludable, el derecho a la alimentación, entre otros. Por ejemplo, las prácticas laborales injustas, como el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación en el lugar de trabajo, pueden socavar los derechos de las trabajadoras

y trabajadores y sus familias. Del mismo modo, las actividades empresariales que contaminan el agua y el aire, degradan el suelo o destruyen ecosistemas naturales pueden tener graves consecuencias para la salud y el bienestar de las comunidades locales.

Si bien muchas empresas reconocen la importancia de respetar los derechos humanos en sus operaciones, también enfrentan desafíos significativos para hacerlo efectivamente. La presión para maximizar los beneficios, la competencia feroz en los mercados globales y la falta de supervisión y regulación adecuadas pueden llevar a prácticas comerciales que socavan los derechos humanos. Además, las empresas multinacionales que operan en múltiples jurisdicciones a menudo enfrentan dificultades para garantizar la coherencia en sus políticas y prácticas en relación con los derechos humanos.

1.3 Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales sobre conducta empresarial responsable

Las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales, que tienen como objetivo fomentar las contribuciones positivas que las empresas pueden hacer al progreso económico, ambiental y social, y minimizar los impactos negativos en los ámbitos cubiertos por las Líneas Directrices que puedan estar asociados a las operaciones, productos y servicios de una empresa.

Las Líneas Directrices cubren todas las áreas clave de la responsabilidad empresarial, incluidos los derechos humanos, los derechos laborales, el medio ambiente, el cohecho, los intereses de los consumidores, la divulgación de información, la ciencia y la tecnología, la competencia y las cuestiones tributarias.

En su edición de 2023, las Líneas Directrices proporcionan recomendaciones actualizadas para la conducta empresarial responsable en áreas clave como el cambio climático, la biodiversidad, la tecnología, la integridad empresarial y la debida diligencia en las cadenas de suministro, así como procedimientos de implementación actualizados para los Puntos Nacionales de Contacto para la Conducta Empresarial responsable.

1.4 Situación actual y desafíos en América

América alberga una gran cantidad de empresas que operan en diversos sectores, desde la agricultura y la minería hasta la manufactura y los servicios. Si bien muchas de estas empresas contribuyen al crecimiento económico y al desarrollo de la región, también enfrentan una serie de desafíos en lo que respecta al respeto de los derechos humanos en sus operaciones¹.

Uno de los principales desafíos en el continente es la persistencia de prácticas laborales

¹ Más información en la web de la OECD: <https://www.oecd.org/publications/lineas-directrices-de-la-ocde-para-empresas-multinacionales-sobre-conducta-empresarial-responsable-7abea681-es.htm>

injustas y violaciones de los derechos laborales en diversas industrias. El trabajo infantil, el trabajo forzoso, la discriminación en el lugar de trabajo y las condiciones laborales precarias son problemas generalizados que afectan a millones de trabajadoras y trabajadores en toda la región. Además, las y los trabajadores migrantes y las comunidades indígenas suelen ser especialmente vulnerables a estas prácticas abusivas.

Otro desafío importante es el impacto ambiental de las actividades empresariales. La minería, la agricultura intensiva, la industria petrolera y otras actividades extractivas pueden tener consecuencias devastadoras para el medioambiente y las comunidades locales. La contaminación del agua y del aire, la deforestación, la pérdida de biodiversidad y la degradación de los ecosistemas son problemas comunes que afectan a muchas áreas del continente, causando daños irreparables a la salud y el bienestar de las personas que dependen de estos recursos naturales para su sustento.

Además de estos desafíos específicos, las empresas en la región también enfrentan dificultades para garantizar la seguridad y el bienestar de sus trabajadoras y trabajadores y las comunidades en las que operan. La violencia, la criminalidad y la corrupción pueden obstaculizar las operaciones empresariales y socavar la protección de los derechos humanos. En algunos casos, las empresas también pueden estar involucradas en violaciones de los derechos humanos, como desalojos forzosos, represión de protestas y ataques contra defensoras y defensores de los derechos humanos y el medioambiente.

En respuesta a estos desafíos, se han desarrollado una serie de iniciativas y mecanismos para promover el respeto de los derechos humanos en el ámbito empresarial en América. Varios países de la región han adoptado leyes y regulaciones que establecen estándares para el comportamiento empresarial en materia de derechos humanos y exigen la rendición de cuentas por parte de las empresas. Además, se han establecido mecanismos de denuncia y reparación para las víctimas de violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales.

Sin duda, aún queda mucho por hacer para garantizar que las empresas en América respeten los derechos humanos en todas sus actividades. Se requiere una mayor voluntad política, una mayor supervisión y regulación por parte de los Estados y una mayor participación de la sociedad civil y las comunidades afectadas para abordar estos desafíos de manera efectiva y garantizar que las empresas contribuyan de manera positiva al desarrollo sostenible y al bienestar de todas las personas.

1.5 Marco normativo internacional sobre derechos humanos y empresas

El respeto de los derechos humanos por parte de las empresas ha sido objeto de una creciente atención a nivel internacional en las últimas décadas. Como resultado, se han desarrollado diversos instrumentos y normas internacionales destinados a guiar el comportamiento empresarial en relación con los derechos humanos. A continuación, se destacan algunos de los principales elementos del marco normativo internacional en

este ámbito:

- **Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos:** Adoptados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011, los Principios Rectores constituyen el marco central para la protección y promoción de los derechos humanos en el contexto empresarial. Estos Principios se basan en tres pilares fundamentales: el deber del Estado de proteger los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y el acceso a remedios para las víctimas de abusos de derechos humanos relacionados con actividades empresariales.
- **Normas Internacionales de Derechos Humanos:** Las empresas están sujetas a las normas y principios establecidos en todos los tratados y convenciones internacionales de derechos humanos, tanto civiles, políticos, económicos, sociales, culturales, y en general a cuanto instrumento pueda afectarse por las actividades empresariales, indistintamente de los sujetos que puedan verse afectados, tales como niñez, personas con discapacidad, en movilidad humana, etc. Las empresas tienen la responsabilidad de respetar todos los derechos humanos reconocidos en estos instrumentos, tanto en sus operaciones nacionales como internacionales
- **Normas Laborales Internacionales:** Las empresas también están sujetas a las normas laborales internacionales establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estas normas, que incluyen convenios sobre trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación laboral y libertad sindical, establecen estándares mínimos para las condiciones de trabajo y la protección de los derechos de las y los trabajadores en todo el mundo.
- **Normas Ambientales Internacionales:** Aunque no existen tratados internacionales específicos que regulen directamente el comportamiento ambiental de las empresas, varios instrumentos y acuerdos internacionales establecen normas y principios relacionados con la protección del medioambiente. Estos incluyen la Convención de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, el Protocolo de Kioto, el Acuerdo de París, la Convención sobre la Diversidad Biológica, entre otros.
- **Normas Sectoriales y Voluntarias:** Además de las normas internacionales generales, existen normas sectoriales y códigos de conducta voluntarios que se aplican a empresas en sectores específicos. Estas normas pueden ser desarrolladas por organizaciones industriales, asociaciones empresariales, organismos de certificación o grupos de la sociedad civil y pueden abordar cuestiones como la responsabilidad social corporativa, la transparencia, la ética empresarial y la sostenibilidad ambiental.

En general, el marco normativo internacional sobre empresas y derechos humanos establece un conjunto de normas y principios destinados a garantizar que las empresas respeten los derechos humanos en todas sus actividades y operaciones. Este marco reconoce la importancia de la acción empresarial en la protección para las víctimas de

abusos de derechos humanos relacionados con actividades empresariales.

1.6 El rol de las INDH en materia de derechos humanos y empresas

Las INDH desempeñan un papel fundamental en la promoción y protección de los derechos humanos en relación con las actividades empresariales en sus respectivos países y en la región en su conjunto. Estas instituciones, creadas para monitorear y proteger los derechos humanos en sus jurisdicciones, están bien posicionadas para abordar las violaciones de derechos humanos relacionadas con las empresas, así como para promover políticas y prácticas que protejan tanto a las personas como a las comunidades afectadas.

El rol de las INDH en este ámbito es multifacético. Por un lado, estas instituciones tienen la responsabilidad de monitorear la situación de los derechos humanos en relación con las actividades empresariales, identificar problemas y desafíos específicos, y recomendar acciones para abordarlos. Esto incluye investigar denuncias de violaciones de derechos humanos cometidas por empresas. Además, las INDH pueden llevar a cabo estudios y análisis sobre la relación entre las actividades empresariales y los derechos humanos, y realizar actividades de sensibilización y educación pública sobre estos temas.

Por otro lado, las INDH tienen un papel importante en la promoción de políticas y prácticas que protejan y promuevan los derechos humanos en el ámbito empresarial. Esto puede incluir abogar por la adopción y aplicación de marcos regulatorios sólidos que garanticen el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, promover la rendición de cuentas de las empresas por sus impactos en los derechos humanos, y colaborar con otras instituciones y actores relevantes para desarrollar estrategias y acciones concretas para abordar los desafíos en este ámbito.

Sin embargo, las INDH también enfrentan desafíos específicos en su trabajo en relación con las empresas y los derechos humanos. Estos desafíos pueden incluir limitaciones de recursos, falta de capacidad técnica, barreras institucionales y políticas, y riesgos para la seguridad de las personas defensoras de derechos humanos que denuncian abusos cometidos por empresas. Además, la complejidad y la globalidad de las operaciones empresariales pueden dificultar la identificación y el abordaje efectivo de los impactos negativos en los derechos humanos.

A pesar de estos desafíos, las INDH tienen un potencial significativo para contribuir a la promoción y protección de los derechos humanos en relación con las actividades empresariales. Al aprovechar su mandato y autoridad, trabajar en colaboración con otros actores y adoptar un enfoque basado en los derechos humanos, estas instituciones pueden desempeñar un papel clave en la construcción de un entorno empresarial que respete y promueva los derechos humanos en beneficio de todas las personas y comunidades afectadas.

Desde la perspectiva de los derechos humanos en su relación con las empresas, los Principios de París otorgan un mandato importante a las INDH para promover que las

actividades empresariales no vulneren los derechos humanos. Esto incluye investigar de manera imparcial las denuncias de abusos cometidos por empresas, promover políticas y prácticas que salvaguarden los derechos humanos en el contexto empresarial, realizar estudios y análisis sobre la relación entre las actividades empresariales y los derechos humanos, y abogar por medidas correctivas sin interferencia externa indebida. A ello se suma la Declaración de Edimburgo, que, como se ha señalado, reafirma el mandato que tienen la INDH de promover y proteger los derechos humanos relacionados con las empresas.

A lo anterior se suma que el 2010, durante la décima Conferencia Internacional del Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos (CIC) celebrada en Escocia, se adoptó la Declaración de Edimburgo, que reafirma el mandato que tienen la INDH de promover y proteger los derechos humanos relacionados con las empresas.

En la Declaración de Edimburgo se destacaron los siguientes puntos, respecto a la labor que deben llevar a cabo las INDH:

1. Supervisar el cumplimiento de los derechos humanos por parte de actores estatales y no estatales.
2. Asesorar a todas las partes pertinentes sobre el modo de prevenir y remediar abusos.
3. Facilitar el acceso para obtener reparación judicial y no judicial, mediante apoyo a las víctimas, tramitación de quejas y/o actividades de mediación y conciliación; así como empoderar a las y los defensores de los derechos humanos y asegurar la participación efectiva de la sociedad civil en las empresas y derechos humanos, en particular los grupos vulnerables.
4. Realizar acciones de investigación, educación, promoción y concientización.
5. Interactuar y colaborar con organizaciones y personas interesadas a nivel nacional, regional e internacional, incluidas empresas, sindicatos, sociedad civil y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

En ese contexto, la RINDHCA estableció en su Plan de Acción, como uno de sus objetivos principales, reafirmar el papel que desempeñan las empresas en el cumplimiento de la Agenda 2030 y en la protección de los derechos humanos, lo que implica alinear las actuaciones del sector privado a los PRNU y acoger la Declaración de Edimburgo de 2010 sobre el papel de las INDH en relación con las empresas y los derechos humanos.

ARGENTINA

Defensoría del Pueblo de la Nación Argentina

Buenas prácticas en derechos humanos y empresas



2.1 Defensoría del Pueblo de Argentina

1. Introducción

En materia de empresas y derechos humanos, y en el marco de su programa sobre Empresas y Derechos Humanos, la Defensoría del Pueblo de la Nación Argentina (DPN), como única INDH con estatus A de Argentina dentro del sistema de las Naciones Unidas, promueve conocimiento y experiencia en materia de empresas y derechos humanos.

En 2017 la DPN creó el Programa sobre las Empresas y Derechos Humanos, con la finalidad de identificar, intercambiar, promover y evaluar las buenas prácticas sobre la aplicación de los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Proteger, respetar y remediar” aprobados por el Consejo de Derechos Humanos, y formular recomendaciones o exhortaciones al Estado Nacional y a las empresas nacionales y transnacionales.

Múltiples actividades y acciones se desarrollaron en el marco del Programa tales como capacitaciones a empresas, cámaras empresariales, entes reguladores, agentes del estado, Defensorías del Pueblo provinciales. Además de la realización de eventos con sindicatos, sociedad civil, participación en los Foros Regionales y Foros Globales sobre Empresas y Derechos Humanos. Un gran número de esas actividades se efectuaron con el apoyo de ACNUDH, OIT y OCDE en el marco del Proyecto CERALC, tanto de manera conjunta como individual.

Merece resaltarse que en abril de 2024 fusionaron las Áreas de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Defensoría y se creó el Área de Servicios Públicos, Empresas y Derechos Humanos y Medio Ambiente, revelando la importancia que tiene la temática para la INDH Argentina.

Seguidamente vamos a destacar dos prácticas elaboradas por la Defensoría: el Protocolo Marco para Defensorías del Pueblo sobre Empresas y Derechos Humanos y la Línea Nacional de Base sobre Empresas y Derechos Humanos.

2. Instrumentos internacionales relacionados a empresas y derechos humanos

Argentina ha ratificado los instrumentos jurídicos relevantes de derechos humanos y sus respectivos protocolos que cuentan con jerarquía constitucional conforme la Constitución Nacional. De la misma manera lo ha hecho con varios instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de los que se rescatan los 10 Convenios OIT sobre derechos fundamentales del trabajo que se encuentran ratificados:

- N° 29 sobre el Trabajo Forzoso 1930;
- N° 87 sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación 1948;
- N° 98 sobre Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva 1949;
- N° 100 sobre Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor 1951;
- N° 105 sobre Abolición del Trabajo Forzoso 1957;
- N° 111 sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación 1958;
- N° 138 relativo a la Edad Mínima 1973;
- N° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores 1981;
- N° 182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación 1999; y,
- N° 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2006.

A más de ello, Argentina adhirió a la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales en 1997, de la cual forman parte integral las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales. En el marco de dicho compromiso, estableció un Punto Nacional de Contacto (PNCA) adscrito a la Dirección Nacional de Negociaciones Económicas Multilaterales (DNEMU) del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto. También el Estado adhirió a las recomendaciones del Consejo de la OCDE para la implementación de:

- Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales de Áreas Afectadas por Conflictos y de Alto Riesgo (2011);
- Recomendación del Consejo sobre la Guía de Debida Diligencia para la Participación Significativa de las Partes Interesadas en el Sector Extractivo (2017);
- Recomendación del Consejo sobre la Guía OCDE-FAO para Cadenas de Suministro Agrícolas Responsables (2017);
- Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables en el Sector Textil y del Calzado (2017); y,

- Guía de Debida Diligencia de la OCDE para una Conducta Empresarial Responsable (2018).

3. Buena práctica 1: Protocolo Marco para Defensorías del Pueblo sobre Empresas y Derechos Humanos²

En Argentina, como en otras partes del mundo, las Defensorías del Pueblo se vieron especialmente interpeladas por los desafíos impuestos por la pandemia, en especial en aquellas dimensiones en las que convergieron los inconvenientes derivados de las restricciones en la actividad productiva y la prestación de servicios y el pleno goce de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, consumidoras y usuarias, mujeres, niñas, niños y adolescentes, y, de forma general, de personas titulares de derechos y grupos en situación de vulnerabilidad.

Muchos de estos desafíos se encuentran fuertemente vinculados a la falta de promoción y al desconocimiento de los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos a nivel país, aspecto que debilita el rol de las Defensorías en esta agenda. En este sentido, mientras que algunas abordan la temática dentro de sus actividades, otras tienen poca o nula incidencia en la materia. Otras, si bien no desconocen la necesidad de promover la implementación de los PRNU y los otros estándares relacionados, carecen de los recursos y capacidades suficientes para su abordaje.

En este marco, y en alianza con la oficina del ACNUDH en el marco del proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC), se planificó un esfuerzo conjunto a partir de una metodología de trabajo colaborativa que permitiría robustecer las acciones de promoción, protección y el respeto de los derechos humanos, así como trabajar en los mecanismos de reparación en el ámbito de las actividades empresariales.

Objetivos

La propuesta tuvo entre sus objetivos el de reforzar el rol de las Defensorías del Pueblo de todas las jurisdicciones en la promoción del respeto y protección de los derechos humanos en el contexto de actividades empresariales, la facilitación del acceso a mecanismos de reparación eficaces cuando ocurren vulneraciones y el desarrollo de políticas públicas en la materia.

Asimismo, se buscó trabajar en la identificación de diferentes modos de abordaje y desafíos comunes de las Defensorías del Pueblo en la implementación de los PRNU y la accesibilidad a la reparación en materia de empresas y derechos humanos; la posibilidad de brindar información y fomentar las capacidades de las Defensorías respecto de la temática de empresas y derechos humanos; la promoción de estrategias de colaboración para socializar aprendizajes comunes, así como con otros actores y mecanismos; la posibilidad de generar consensos en torno a ejes centrales sobre el rol de las Defensorías del Pueblo dentro de cada jurisdicción y elaborar herramientas

² Disponible en: https://www.dpn.gob.ar/documentos/Protocolo_Defensoria_2021.pdf

que faciliten su trabajo en la materia y la importancia de fomentar y consolidar las capacidades de las Defensorías para la participación en procesos de diseño de política pública en la materia de empresas y derechos humanos.

Metodología de trabajo: conformación de una mesa de trabajo y desarrollo del ciclo de capacitaciones

Para su desarrollo, se plantearon una serie de acciones específicas que permitieron delinear el proyecto, como la realización de un estudio de diagnóstico rápido sobre la manera en que las Defensorías del Pueblo abordan los PRNU y los obstáculos que enfrentan para promover su implementación y la conformación de una mesa de trabajo sobre empresas y derechos humanos, lo que permitió la instalación de capacidades y favoreció un espacio de intercambio entre las instituciones.

La alianza entre la DPN y ACNUDH fue estratégica para diseñar el Protocolo Marco para la actuación de las Defensorías del Pueblo en temas de la agenda de Empresas y Derechos Humanos. El documento se elaboró a partir de un trabajo mancomunado y consensuado por las Defensorías del Pueblo de Argentina, tanto provinciales como municipales, en el que se consideró la extensión de sus mandatos y competencias, el contexto local y la posibilidad de adaptar y revisar el contenido del instrumento de conformidad con estas características particulares.

Como punto de partida, se tomaron en consideración los PRNU, las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE, la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para una conducta empresarial responsable, la Declaración Tripartita de la OIT y la Agenda 2030. Asimismo, estos fueron complementados por los informes del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas, el Proyecto sobre Rendición de Cuentas y Reparación de la Oficina del ACNUDH, la publicación “Las instituciones nacionales de derechos humanos y el acceso a la reparación en el contexto de las empresas y los derechos humanos” y el curso e-learning sobre Empresas y Derechos Humanos del Instituto Danés de Derechos Humanos.

La conformación de la mesa de trabajo con las Defensorías de Argentina, la metodología empleada y la dinámica adoptada a lo largo de los talleres de capacitación fueron pensadas especialmente para garantizar un alto nivel de participación, en vistas a crear un verdadero clima de colaboración federal que pusiera luz sobre las necesidades regionales y los desafíos locales. La experiencia incluyó el desarrollo de seis encuentros virtuales donde participaron más de 35 personas, de 25 Defensorías provinciales y municipales entre mayo y junio de 2021.

Los encuentros se desarrollaron de manera virtual y contaron con la participación de Denisse Cufre (Academia Latinoamericana de Derechos Humanos y Empresas), Agustina Pérez (en representación de la Oficina del ACNUDH), Amanda Romero (Centro de Información en Empresas y Derechos Humanos) y Álvaro Amaya (Instituto Danés de Derechos Humanos). Sus variadas trayectorias profesionales y su capacidad técnica enriquecieron la labor, al tiempo que ofrecieron miradas innovadoras sobre las estrategias

y agendas de trabajo vinculadas al campo de las empresas y los derechos humanos. Para favorecer la participación y conocer los desafíos y oportunidades de trabajo en cada Defensoría del Pueblo, los talleres se planificaron a partir de casos hipotéticos y en articulación con una serie de preguntas de trabajo sobre las que se condujo la conversación. Asimismo, se incluyeron herramientas virtuales como Jamboard y Mentimeter. El trabajo de cada taller fue determinante para la elaboración del Protocolo Marco.

Elaboración del documento y validación

La estructura del protocolo de actuación responde a los tres pilares de los PRNU con la finalidad de otorgar mayor claridad a las acciones que pueden desplegarse desde los espacios institucionales de las Defensorías. De esta forma, se introdujeron acciones sugeridas destinadas a fortalecer la coherencia política, la implementación de procesos de debida diligencia, la utilización de las actuaciones de oficio, así como los mecanismos de denuncia con los que cuentan las Defensorías en sus mandatos. A la vez que se reforzó la articulación con otros mecanismos y grupos o sectores como el trabajo con grupos y organizaciones de la sociedad civil, las universidades, colegios de profesionales, el Poder Judicial o el PNCA de la OCDE.

El protocolo no buscó abordar, de forma exhaustiva, todas las acciones posibles que las Defensorías pueden desarrollar en este campo de actuación, sino que pretendió ofrecer un marco de referencia que pudiera ser adaptado a las condiciones de funcionamiento, sus procedimientos internos y de mandato. Se propuso como un documento vivo y adaptable, de manera tal que pueda ser nutrido y actualizado a partir de las experiencias de trabajo y aprendizajes de las distintas Defensorías.

Publicación del documento

El documento fue publicado en papel y en formato digital en la web de la DPN³ y puesto a disposición de todas las Defensorías del Pueblo de Argentina.

Ciclo temático 2022

En 2022 y dado que el Protocolo se propuso como un documento vivo y adaptable, de manera tal que pueda ser nutrido y actualizado a partir de las experiencias de trabajo y aprendizajes de las distintas Defensorías, en este marco, y con la finalidad de acrecentar las herramientas disponibles para implementar la agenda de empresas y derechos humanos en el contexto de las actuaciones de las Defensorías del Pueblo de Argentina, se implementó un nuevo ciclo –esta vez temático–, destinado a abordar las problemáticas específicas con la finalidad de incorporar nuevas acciones al Protocolo Marco.

El ciclo estuvo nuevamente organizado por la DPN de Argentina y el ACNUDH en el marco del proyecto CERALC y contó con el apoyo de OCDE, OIT, Unicef, ONU Mujeres, la Academia Latinoamericana de Derechos Humanos y Empresas, la Asociación por los

3 Disponible: <https://www.dpn.gob.ar/programa-empresas-y-ddhh.php>

Derechos Civiles (ADC) y la Relatoría Especial de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA).

El ciclo 2022 tuvo como objetivos generales consolidar un espacio de trabajo conjunto entre las Defensorías del Pueblo, basado en el aprendizaje entre pares, que haga avanzar la agenda de empresas y derechos humanos a nivel federal y fortalecer las capacidades técnicas y las herramientas que podrían incorporar las Defensorías del Pueblo en la materia.

Entre sus objetivos específicos, se buscó profundizar en áreas temáticas específicas de la agenda de empresas y derechos humanos; desarrollar herramientas conceptuales y, además, prácticas para la implementación de acciones en el marco del protocolo de acción; fortalecer la implementación del protocolo con la incorporación de documentos técnicos complementarios y ampliar el abanico de acciones disponibles para las Defensorías del Pueblo de Argentina para la protección y promoción de los derechos humanos en el contexto de la actividad de las empresas.

Las temáticas abordadas por los diferentes socios del ciclo se centraron en el desarrollo de políticas públicas; el Estado como actor económico; las nociones generales de la implementación de los procesos de debida diligencia; los derechos fundamentales laborales; la protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes en el contexto de la actividad de las empresas; los desafíos impuestos por la tecnología y los sistemas de vigilancia; la protección del ambiente ante la emergencia del cambio climático; y, los derechos de las mujeres y diversidad.

Para el desarrollo de las capacitaciones temáticas, se articuló con los diferentes actores específicos que acompañaron la propuesta anual con la finalidad de aportar capacidades técnicas para el diseño del contenido y la metodología de los encuentros. En vistas al carácter multiactor de la agenda de empresas y derechos humanos, se procuró garantizar la coordinación con más de un sector para la preparación de las diferentes capacitaciones. En este sentido, se conformaron equipos de coordinación que tuvieron a su cargo la organización de cada taller. La metodología de cada encuentro estuvo definida por el equipo siguiendo un modelo teórico-práctico que permitió la identificación de acciones concretas para la implementación del Protocolo Marco para la actuación de las Defensorías del Pueblo en empresas y derechos humanos.

Los temas de cada uno de los encuentros con nuestros respectivos socios fueron: “Políticas públicas y coherencia política” y “Compras Públicas y empresas de propiedad estatal” realizado junto con ACNUDH; “Debida diligencia general” realizado junto con OCDE; “Derechos fundamentales laborales” realizado junto con OIT; “Etiquetado y marketing (obesidad y sobrepeso)” realizado junto con UNICEF; “Tecnologías de vigilancia y de protección de datos personales” realizado junto con ADC; “Ambiente y cambio climático” realizado junto con REDESCA; e, “Igualdad de género y diversidad” realizado junto con ONU Mujeres.

4. Buena práctica 2: Línea Nacional de Base sobre Empresas y Derechos Humanos⁴

En 2022, la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, encomendó a la Defensoría del Pueblo de la Nación, en su carácter de Institución Nacional de Derechos Humanos, la elaboración de la Línea Nacional de Base (LNB) que sirvió como insumo central para el diseño del Plan de Acción en Empresas y Derechos Humanos de Argentina (PNA).

La LNB es un estudio que permite evaluar el nivel de implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos dentro de un Estado. Es un diagnóstico previo para la elaboración del Plan y genera la información requerida para la posterior formulación de una política pública. En este estudio se efectúa el análisis de las brechas normativas y de políticas públicas en la implementación de los Principios Rectores, con una visión general de los impactos negativos de las empresas sobre los derechos humanos y se identifican los asuntos más relevantes de derechos humanos en un contexto dado.

La elaboración del Plan Nacional estuvo a cargo de la mencionada Dirección y es también quien, luego de una consulta pública, ha definido los ejes temáticos que se incluyeron en el mismo y que abordó estándares laborales (trabajo infantil, trabajo forzoso, trata de personas, condiciones de salud y seguridad, libertad sindical); igualdad de género (paridad salarial, acceso a puestos jerárquicos, acoso y violencia en el mundo del trabajo, tareas de cuidado, conciliación de la vida laboral y familiar, etc.); diversidad y no discriminación; ambiente (protección del ambiente, participación y acceso a la información pública ambiental, evaluación de impacto ambiental; cambio climático (transición energética); empresas y políticas de Memoria, Verdad y Justicia; derechos de personas consumidoras y usuarias; gobierno corporativo; debida diligencia y remediación en empresas (compromisos políticos de empresas en temas de derechos humanos y buen gobierno, políticas empresariales y estándares internacionales de empresas y derechos humanos, reporte de sostenibilidad, gestión de riesgos); tecnología, datos personales y privacidad; acceso a la información y participación pública en general; promoción de los derechos humanos de grupos en situación de vulnerabilidad y/o históricamente discriminados (personas con discapacidad, personas migrantes, personas afrodescendientes, niñas, niños y adolescentes, diversidades, personas mayores, personas privadas de la libertad, pueblos indígenas, personas defensoras u otros); y gobernanza pública (ética, integridad, transparencia, acceso a la información, anticorrupción, contratación pública, gestión de empresas públicas).

Para la elaboración de la LNB, la Defensoría del Pueblo de la Nación contó con el apoyo del Sistema de Naciones Unidas Argentina y el Proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC) financiado por la Unión Europea e implementado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la

⁴ Disponible en: https://www.dpn.gob.ar/documentos/LNB_informe_final_2023.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

En particular, el apoyo de OIT y UNICEF Argentina permitió la elaboración de un Estudio Técnico para una Línea Nacional de Base⁵ (en adelante, Estudio Técnico), realizado por la organización de la sociedad civil “Conectando Derechos”. El Estudio Técnico adoptó un enfoque predominantemente cualitativo para investigar el marco normativo internacional, regional y nacional, así como las políticas públicas que deberían considerar la implementación de los PRNU, de acuerdo con los estándares internacionales. Además, se analizaron la jurisprudencia internacional y nacional, los documentos oficiales de organismos internacionales y dependencias estatales, así como los aportes brindados por diferentes actores relevantes a través de cuestionarios y encuentros públicos convocados por la DPN.

Para facilitar la recolección de insumos para su desarrollo, y brindar espacios de participación, la DPN realizó una serie de encuentros con diferentes partes interesadas, con el objetivo de fomentar su participación en el diseño de la política pública y recabar sus experiencias, opiniones y necesidades. Los encuentros contaron con la participación de organizaciones de la sociedad civil y academia, el sector privado, sindicatos, defensorías del pueblo y funcionarios públicos.

Se realizaron además talleres conjuntos con CERALC y con la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto para el fortalecimiento de la Conducta Empresarial Responsable (CER). También se realizó un ciclo de capacitaciones virtuales⁶.

Asimismo, con la colaboración de UNICEF Argentina y a través de UReport fueron consultados 815 adolescentes sobre sus principales preocupaciones vinculadas con la agenda de empresas y derechos humanos. Adicionalmente, la DPN cursó más de 200 cuestionarios dirigidos a la Administración Pública Nacional y organismos descentralizados, empresas estatales, ministerios de gobierno provinciales, sector privado, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y Defensorías del Pueblo provinciales y municipales.

La LNB no describe conflictos ni realiza un estudio sobre el impacto en los derechos humanos que puedan tener las actividades de las empresas en sectores específicos de la economía, ni estudia normativas y políticas públicas provinciales y/o municipales, sino que, tal como se mencionó anteriormente, es un análisis de brechas normativas y de políticas públicas de carácter nacional y se efectuó una priorización de las brechas que se encuentran en el Estudio Técnico.

La CER contempla más que el simple cumplimiento de las leyes y regulaciones nacionales, e incluye la necesidad de prevenir y hacer frente a todas las posibles consecuencias negativas sobre las personas, el ambiente y la sociedad, y también que las empresas contribuyan de manera positiva al desarrollo sostenible. Así es que un elemento central

5 Disponible en: https://www.dpn.gob.ar/documentos/Estudio_Tecnico_LNB.pdf

6 Disponible en: <https://www.dpn.gob.ar/linea-nacional-de-base.php?view=capacitaciones#titLink>

de la CER es la debida diligencia basada en el riesgo, un proceso que permite a las empresas identificar, prevenir y mitigar sus impactos negativos actuales y potenciales de sus actividades, incluso en sus relaciones comerciales, y explicar cómo se abordan y se garantizan los mecanismos de reparación.

A más de ello, y atendiendo a los diferentes titulares de derechos, se efectuó un análisis con enfoque diferenciado en niñas, niños y adolescentes y género, y también se evaluaron a otros grupos en situación de vulnerabilidad (comunidades indígenas, afrodescendientes, personas migrantes y refugiadas, adultos mayores, personas con discapacidad y diversidades).

Finalmente, la LNB revela la situación de la implementación de los PRNU a marzo de 2023, motivo por el cual la Defensoría mantiene el micrositio de la LNB⁷ en su página web como también la dirección de correo electrónico: lineanacionaldebase@defensor.gob.ar de manera tal que quienes tengan interés puedan continuar efectuando aportes.

En cuanto a las recomendaciones generales para la elaboración del Plan, se entendió que el mismo debía elaborarse teniendo en cuenta el estado actual del debate sobre los estándares internacionales en empresas y derechos humanos, en línea con la “Hoja de Ruta de los PRNU +10”, informe elaborado por el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (GdT) donde realizó un balance de logros, desafíos y oportunidades transcurridos los diez años de los PRNU, y se trazó una ruta de acción para la próxima década, fijando ocho áreas de acción clave y sus correspondientes objetivos para que los Principios se traduzcan a la práctica y se logren resultados concretos para las personas y comunidades afectadas.

Asimismo, entendimos que el Plan debía realizarse considerando otros marcos relevantes y sus procesos, como las Líneas Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, la Declaración sobre Empresas Multinacionales (Declaración EMN) de la OIT, las Normas Internacionales del Trabajo y los derechos de la infancia y la adolescencia, y el Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos de la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (REDESCA).

Además, tal como lo ha señalado la reciente Recomendación de la OCDE sobre el papel del gobierno en la promoción de la conducta empresarial responsable, suscrita por el gobierno argentino, el PNA puede proporcionar un importante marco de política pública general para acciones estatales concretas a favor de la CER, elaborados con la participación inclusiva de las partes interesadas.

Las medidas del PNA deben ser formuladas de manera que permitan medir su estado de implementación y su impacto, esto es, deben estar respaldadas por indicadores apropiados.

Si bien no existe un formato uniforme, se sugirió que debe atender a la recomendación del GdT para elaborar el PNA siguiendo la estructura de los Principios Rectores. De igual manera, se debe procurar un equilibrio entre la adopción de compromisos tendientes a abordar los tres pilares considerando medidas balanceadas entre desarrollos legales y de políticas públicas, así como tener presente la integración de los derechos humanos en el contexto del papel del Estado como actor económico.

Se recomendó al Estado que establezca un sistema de monitoreo de la implementación de las acciones multiactor que permita dar cuenta de su relación con los PRNU involucrados, evaluar en qué medida las acciones del PNA están funcionando o necesitan ser adaptadas. Se invitó al Estado a promover en la región un sistema de evaluación entre pares.

En 2023 se realizó el evento de presentación de la LNB a través de la plataforma zoom, el cual contó con la participación de más de 120 personas. El evento tuvo una apertura a cargo de Soledad García Muñoz, Relatora de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la CIDH; de Froukje Boele, Jefa de Políticas Públicas y Programas Regionales del Centro de la OCDE para la CER y de Dante Pesce, ex Director Ejecutivo del Centro Vincular de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Luego se desarrolló un panel integrado por Mariana Ahualli, Project Manager del Proyecto CERALC -ACNUDH; Jaime Godoy Téllez, Coordinador Nacional del Proyecto CERALC-OIT y Carolina Crosta Blanco, de UNICEF Argentina.

Posteriormente se hizo la presentación de la LNB, a cargo de Mariana Grosso, y del estudio técnico correspondiente, a cargo de Eugenia Ormache, de Conectando Derechos, para finalizar con un panel de discusión multiactor integrado por Tamara Quiroga de la Cámara Argentina de Comercio; Danielle Anne Pamplona de la Academia Latinoamericana de Derechos Humanos y Empresas; Marianela Milanes de la Asociación por los Derechos Civiles y Nahuel Placanica por la Secretaría de Relaciones Internacionales de la CGT.

Finalmente, a través de Decreto del Poder Ejecutivo Nacional⁸ se aprobó en noviembre de 2023 el primer Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos 2023-2026, el cual tiene los siguientes objetivos: a) fortalecer políticas públicas y promover acciones para respetar, proteger y cumplir los Derechos Humanos en el marco de actividades empresariales, dotando de mayor coherencia a las políticas públicas con incidencia en dicho marco; b) profundizar la capacidad de los agentes del Estado y fomentar un entendimiento común sobre los estándares internacionales de Empresas y Derechos Humanos y c) incentivar un mayor diálogo entre áreas de gobierno que abordan la temática de Empresas y Derechos Humanos para facilitar un mayor involucramiento y participación en el diseño e implementación de políticas públicas.

8 Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-624-2023-393786/texto>

GUATEMALA

Procuraduría de los Derechos Humanos

Buenas prácticas en derechos humanos y empresas



2.2 Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala

1. Introducción

Guatemala ha enfrentado desafíos significativos relacionados con la violencia y la falta de diálogo en el pasado. En este contexto, la promoción de una cultura de paz es crucial no solo para mejorar la cohesión social sino también para facilitar un entorno empresarial estable y seguro. El Departamento de Cultura de Paz de la Procuraduría de los Derechos Humanos juega un papel esencial en este esfuerzo al promover valores de no violencia, diálogo, tolerancia e inclusión.

2. Instrumentos internacionales relacionados a empresas y derechos humanos

Guatemala ha ratificado varios tratados internacionales clave que abordan la relación entre las empresas y los derechos humanos. Estos incluyen:

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR): Establece las obligaciones de los Estados para proteger los derechos civiles y políticos, incluidos los derechos de los trabajadores y las libertades fundamentales que afectan directamente al entorno empresarial.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR): Obliga a los Estados a asegurar condiciones de trabajo justas y favorables, y a reconocer el derecho al trabajo, todos relevantes para las prácticas empresariales.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD) y Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): Estas convenciones abordan la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral.

Además, aunque no es un tratado, los **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas** se han adoptado ampliamente como

estándar para la conducta empresarial responsable en relación con los derechos humanos, instando a las empresas a respetar los derechos humanos y a los Estados a protegerlos.

Aunque Guatemala ha hecho progresos significativos al ratificar muchos tratados importantes, todavía hay margen para la adopción de más instrumentos específicos relacionados con las empresas y los derechos humanos, como el **tratado vinculante propuesto actualmente en discusión en la ONU**, que regularía específicamente las actividades de las empresas transnacionales en materia de derechos humanos. Este tratado se enfoca más directamente en las responsabilidades de las corporaciones transnacionales respecto a los derechos humanos, lo que podría ser un paso importante para Guatemala considerando su creciente sector empresarial y los desafíos relacionados con los derechos humanos en el contexto empresarial.

3. Normativa interna relacionada a empresas y derechos humanos

Para abordar la relación entre empresas y derechos humanos en Guatemala, podemos referirnos a varias normas constitucionales y legales que establecen un marco para la protección y promoción de los derechos humanos en el contexto empresarial:

Constitución Política de la República de Guatemala:

Artículo 4: Libertad e igualdad. Este artículo declara que “en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos”. Este principio es fundamental para asegurar un trato justo y equitativo en el ámbito laboral.

Artículo 102: Derechos sociales. Establece derechos laborales como el derecho a condiciones dignas de trabajo, salario mínimo, igualdad de salario por igualdad de trabajo sin distinción de sexo, raza, credo o nacionalidad, y el derecho a la sindicalización.

Código de Trabajo de Guatemala:

Establece regulaciones específicas que garantizan los derechos laborales, incluyendo condiciones de trabajo, horarios, salarios, y medidas de seguridad e higiene. También regula las relaciones laborales y los derechos de asociación y negociación colectiva, esenciales para la protección de las personas trabajadoras en el contexto empresarial.

Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila:

Regula específicamente las zonas francas y las actividades de maquila, incluyendo disposiciones sobre las condiciones laborales en estas zonas, que son críticas dada la prevalencia de las empresas multinacionales en estos sectores en Guatemala.

Estas normativas son esenciales para asegurar que las empresas operen de manera responsable y respetuosa con los derechos humanos, proporcionando un entorno laboral seguro y justo.

4. Medidas administrativas y judiciales que contextualizan la situación

En el contexto de la Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala y su enfoque en fomentar una cultura de paz, se han implementado varias medidas administrativas y judiciales significativas que apoyan las buenas prácticas en relación con los derechos humanos y las empresas. Estas medidas no solo promueven la conformidad con la ley, sino que también fomentan un entorno de respeto y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial:

Supervisiones a entidades públicas: La Procuraduría realiza supervisiones regulares a diversas entidades y empresas públicas para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales y de derechos humanos. Estas supervisiones ayudan a identificar y corregir prácticas que puedan ser contrarias a los principios de una cultura de paz y derechos humanos.

Mediación en conflictos laborales: Una de las funciones clave de la Procuraduría es actuar como mediador en conflictos entre empleados y empleadores. Esto incluye facilitar el diálogo y la resolución de disputas de manera pacífica, lo cual es esencial para mantener un ambiente laboral justo y equitativo.

Programas de capacitación y sensibilización: Se implementan programas destinados a educar tanto a empleadores como a empleados sobre sus derechos y responsabilidades bajo la ley guatemalteca e internacional en materia de derechos humanos. Esto incluye talleres y seminarios sobre la no discriminación, los derechos laborales y el fomento de una cultura de paz en el lugar de trabajo.

Desarrollo de políticas y estrategias: La Procuraduría trabaja en la formulación de políticas y estrategias que promuevan prácticas empresariales responsables. Estas políticas son diseñadas para integrar los principios de los derechos humanos en las operaciones diarias de las empresas, promoviendo así una cultura de respeto y dignidad.

Estas medidas no solo cumplen con las regulaciones legales, sino que también promueven una cultura de respeto y valoración de los derechos humanos en el contexto empresarial, contribuyendo significativamente a la estabilidad y el desarrollo social y económico de Guatemala.

Para integrar eficazmente la cultura de paz en las prácticas empresariales en Guatemala, se tiene pensado implementar diversas medidas que fortalecen esta integración:

Creación de comités de ética y cultura de paz: Algunas empresas, con el apoyo y la guía de la Procuraduría de los Derechos Humanos, han establecido comités internos que promueven la cultura de paz. Estos comités se encargan de desarrollar actividades y políticas que fomenten un ambiente laboral armónico y respetuoso.

Iniciativas de resolución de conflictos: Se implementan programas de resolución de conflictos que enseñan y fomentan el diálogo y la mediación como herramientas para manejar desacuerdos en el lugar de trabajo. Estas prácticas no solo previenen escaladas

de tensión, sino que también educan a los empleados y directivos sobre la importancia del diálogo pacífico.

Capacitaciones en derechos humanos y cultura de paz: Regularmente, se organizan sesiones de capacitación para empleados de todos los niveles sobre los principios de los derechos humanos y la cultura de paz. Estas capacitaciones están diseñadas para integrar estos principios en la cultura corporativa, promoviendo un respeto profundo por la dignidad de cada trabajador y trabajadora.

Auditorías de cumplimiento en derechos humanos: Las empresas pueden ser sujetas a auditorías que evalúan el cumplimiento de las normativas de derechos humanos y cultura de paz. Estas auditorías ayudan a identificar áreas de mejora y a asegurar que las prácticas empresariales no solo sigan la ley, sino que también promuevan un ambiente laboral positivo y constructivo.

Estas medidas, respaldadas por la legislación y las políticas nacionales, son fundamentales para asegurar que las empresas no solo operen en conformidad con la ley, sino que también contribuyan activamente a la promoción de una cultura de paz en Guatemala. Estas iniciativas son esenciales para crear entornos laborales que valoran y promueven la paz y el respeto mutuo, aspectos clave para el desarrollo sostenible del país.

5. Buena práctica: Proyecto “Integración de la Cultura de Paz en el Ambiente Empresarial de Guatemala”

Descripción del proyecto

Este proyecto tiene como objetivo integrar los principios de derechos humanos y cultura de paz en las empresas guatemaltecas, creando un ambiente laboral más ético, inclusivo y respetuoso. Se busca no solo mejorar las relaciones internas y la satisfacción laboral, sino también fortalecer la responsabilidad social corporativa y contribuir al desarrollo económico y social sostenible del país.

Objetivos específicos

- Capacitar al personal de las empresas en derechos humanos y cultura de paz.
- Implementar sistemas de mediación para resolver conflictos de manera efectiva y pacífica.
- Promover la inclusión y el respeto mutuo como valores fundamentales en el entorno laboral.

Metodología

Capacitaciones: Realización de talleres y seminarios sobre derechos humanos y cultura de paz dirigidos a todos los niveles de la empresa, con especial énfasis en los líderes y gestores de equipos.

Mediación y resolución de conflictos: Establecimiento de protocolos de mediación

interna, con mediadores capacitados que intervengan en conflictos laborales.

Comités de cultura de paz: Formación de comités dentro de las empresas para monitorear y promover activamente la cultura de paz en el día a día.

Indicadores de éxito

- Número de empleados capacitados en derechos humanos y cultura de paz.
- Reducción porcentual de conflictos laborales reportados.
- Mejoras en las evaluaciones de clima laboral, específicamente en áreas relacionadas con el respeto y la inclusión.

Impacto esperado

- Mejora en la comunicación y relaciones interpersonales.
- Disminución de incidentes de discriminación y conflictos laborales.
- Aumento en la satisfacción y retención de empleados.

Duración del proyecto: 2 años desde la fecha de inicio, con revisiones trimestrales del progreso y ajustes según sea necesario.

La supervisión administrativa y la sensibilización, en tanto buena práctica, se realiza de forma permanente ya que es un mandato constitucional y legal. Los informes de supervisión permiten formular recomendaciones del Procurador de los Derechos Humanos, sobre las situaciones puntuales que necesitan la atención por parte del Estado y la implementación de acciones y procesos para garantizar los derechos humanos de la población guatemalteca particularmente sobre el tema de empresas y derechos humanos.

Presupuesto: Se detallará un presupuesto que cubra capacitaciones, material didáctico, honorarios de mediadores, y gastos administrativos del proyecto. Se buscará financiamiento a través de alianzas con organizaciones no gubernamentales y posibles subvenciones de entidades interesadas en la promoción de derechos humanos y responsabilidad social empresarial.

Evaluación y seguimiento: Se realizarán evaluaciones periódicas para medir el impacto del proyecto en el ambiente laboral y en la cultura organizacional. Esto incluirá encuestas de satisfacción, informes de incidencia de conflictos y evaluaciones de desempeño de los comités de cultura de paz.

Este proyecto no solo beneficiará a las empresas involucradas, sino que también servirá como modelo para otras compañías en Guatemala y potencialmente en la región, demostrando como la cultura de paz puede contribuir significativamente al éxito empresarial y al bienestar social.

Dificultades que se presentaron en la planificación y/o desarrollo de la buena práctica

En el proceso de implementar la cultura de paz en el ambiente empresarial de Guatemala, se han encontrado diversas dificultades tanto en la planificación como en el desarrollo de la buena práctica. Algunas de estas dificultades incluyen:

Resistencia al cambio organizacional: Uno de los desafíos más significativos ha sido la resistencia al cambio por parte de algunos empleados y directivos. Implementar una cultura de paz requiere cambios en la cultura organizacional que no siempre son bien recibidos, especialmente si estos cambios desafían las normas y prácticas establecidas.

Limitaciones de recursos: La falta de recursos financieros, humanos y de tiempo para llevar a cabo capacitaciones extensivas y otras actividades relacionadas ha sido un obstáculo importante. En muchas empresas, especialmente las pequeñas y medianas, puede ser difícil justificar o priorizar gastos que se perciben como no esenciales para la operación inmediata del negocio.

Falta de comprensión o conocimiento: A menudo, existe un entendimiento limitado sobre lo que constituye una cultura de paz y como los principios de derechos humanos se aplican en el contexto empresarial. Esto puede dificultar la implementación efectiva de programas y políticas destinados a fomentar esta cultura.

Medición de impacto y seguimiento: Establecer indicadores claros y medibles para evaluar el éxito de las iniciativas de cultura de paz ha sido complicado. Sin medidas claras, puede ser difícil evaluar efectivamente el impacto y hacer ajustes necesarios en las estrategias y tácticas.

Sostenibilidad a largo plazo: Garantizar la continuidad y la sostenibilidad de las iniciativas de cultura de paz es desafiante, especialmente cuando hay cambios en la dirección o las prioridades empresariales. Mantener el compromiso con estas prácticas a lo largo del tiempo requiere una dedicación constante que puede ser difícil de sostener.

Retos o desafíos pendientes

Aunque se han realizado avances significativos en la integración de la cultura de paz en el ambiente empresarial de Guatemala, aún persisten varios retos y desafíos que necesitan atención para consolidar y expandir estas iniciativas:

Extensión y profundización de capacitaciones: Ampliar el alcance de las capacitaciones en cultura de paz y derechos humanos para incluir a más empresas, especialmente pequeñas y medianas empresas (PYMEs), y profundizar el nivel de estas capacitaciones para asegurar una comprensión más robusta y aplicada.

Involucramiento de alta dirección: Asegurar el compromiso y la participación activa de niveles más altos de dirección en las empresas. El liderazgo debe demostrar su compromiso no solo con palabras, sino también con acciones concretas y políticas internas que reflejen estos valores.

Integración de la cultura de paz en la estrategia corporativa: Transformar la cultura de paz de un conjunto de actividades aisladas a una parte integral de la estrategia corporativa y las operaciones diarias de las empresas.

Creación de indicadores de impacto más efectivos: Desarrollar y utilizar indicadores de impacto más precisos y cuantificables para medir el progreso de la implementación de la cultura de paz y hacer ajustes basados en datos concretos.

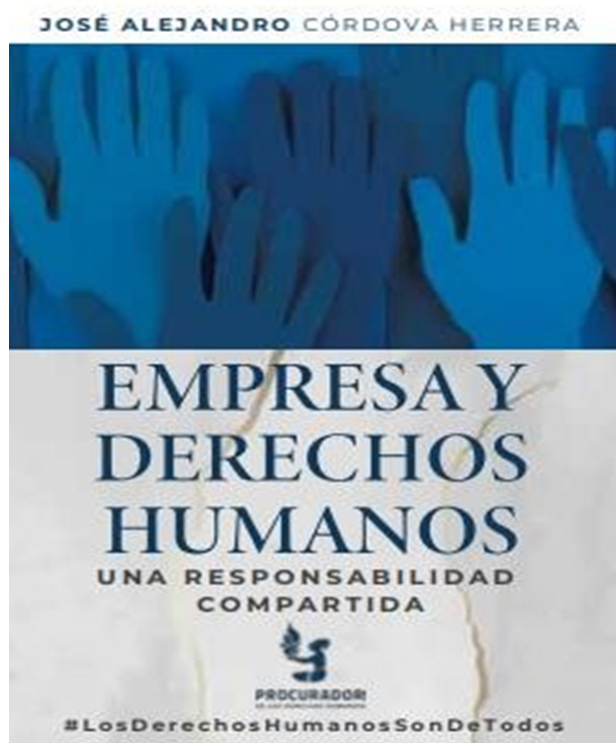
Sostenibilidad financiera: Encontrar modelos de financiamiento sostenibles para las iniciativas de cultura de paz que no dependan exclusivamente de financiamiento externo o donaciones, lo que podría incluir inversiones por parte de las empresas beneficiadas.

Colaboración y alianzas estratégicas: Establecer y fortalecer alianzas con otras organizaciones, como ONGs, instituciones educativas y otros actores del sector privado para ampliar el alcance y el impacto de las iniciativas de cultura de paz.

Adaptación y flexibilidad: Adaptar continuamente las estrategias y enfoques a los cambiantes entornos económicos y sociales para asegurar que las iniciativas de cultura de paz sigan siendo relevantes y efectivas.

Abordar estos desafíos requerirá un enfoque coordinado y un compromiso continuo por parte de todos los actores involucrados, desde los líderes empresariales hasta los trabajadores, así como el apoyo de la sociedad civil y el gobierno.

Archivo Fotográfico



Empresa y Derechos Humanos – una responsabilidad compartida



Infografía Empresa y Derechos Humanos

HONDURAS

Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Buenas prácticas en derechos humanos y empresas



2.3 Comisionado Nacional de los Derechos Humanos de Honduras

1. Introducción

El CONADEH, de acuerdo con su mandato, protege a las personas dentro de su territorio y/o jurisdicción contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por terceros, incluyendo las empresas, realizando un monitoreo a través de las diferentes delegaciones regionales, departamentales y de las quejas que se atienden a nivel nacional por acciones de parte de las Empresas y sus presuntas afectaciones a un derecho a un medio ambiente sano y vulneraciones a derechos de terceros, y en especial a grupos en situación de vulnerabilidad como poblaciones indígenas y afro hondureños, campesinos, adultos mayores, niños y niñas, entre otros.

El CONADEH tiene como objetivo estratégico el garantizar la mejora continua para la transversalización del enfoque basado en Derechos Humanos y género en la gestión pública en general y en entidades privadas prestadoras de servicios, a fin de garantizar el respeto y garantía de los derechos y libertades fundamentales, por lo cual el CONADEH, para fortalecer y atender el presente tema, se encuentra en proceso de la creación de la Unidad de Empresas y Derechos Humanos.

2. Instrumentos internacionales relacionados a empresas y derechos humanos

- Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas de Naciones Unidas.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) o "Pacto de San José".
- Protocolo adicional a la CAHD en materia de derechos económicos sociales y culturales o "Protocolo de San Salvador".

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y su Protocolo Facultativo.
- Convenio sobre el Trabajo Forzoso.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes.

3. Normativa doméstica sobre empresas y derechos humanos

Constitución de la Republica de Honduras:

La Constitución establece que el Estado reconoce, garantiza y fomenta las libertades de consumo, ahorro, inversión, ocupación, iniciativa, comercio, industria, contratación de empresa y cualesquiera otras que emanen de los principios que informan esta Constitución. Sin embargo, el ejercicio de dichas libertades no podrá ser contrario al interés social ni lesivo a la moral, la salud o a la seguridad pública.

También señala que el ejercicio de las actividades económicas corresponde primordialmente a los particulares. Sin embargo, el Estado, por razones de orden público e interés social, podrá reservarse el ejercicio de determinadas industrias básicas, explotaciones y servicios de interés públicos y dictar medidas y leyes económicas, fiscales, y de seguridad pública, para encauzar, estimular, supervisar, orientar, y suplir la iniciativa privada, con fundamento en una política económica racional y planificada.

Normativa legal vigente en Honduras:

- Código del Trabajo.
- Código de Comercio.
- Código Tributario.
- Ley de Municipalidades.
- Ley para la Defensa y Promoción de la Competencia.

4. Buena práctica: Actividades de Promoción y Protección en el tema de Empresas y Derechos Humanos

1. Firma de Carta de entendimiento entre CONADEH y el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)⁹.

La Ley Orgánica del CONADEH atribuye al Titular de la Institución la función de: “Elaborar y desarrollar programas de prevención y difusión en materia de derechos humanos, en los ámbitos político, jurídico, económico, educativo y cultural”; asimismo, se le atribuye: “El de coordinar cuando sea necesario, con la instancias y organismos nacionales e

⁹ Carta de Entendimiento CONADEH – COHEP
https://drive.google.com/file/d/16MrQiONxpy-UL1k-vfbQusOTiF1cWdWT/view?usp=drive_link

internacionales, y con la colaboración de organismos no gubernamentales, las medidas relacionadas con la protección de los derechos humanos, en su más amplio concepto”.

El COHEP es una institución sin fines de lucro fundada en 1967 que tiene por objetivo el de proporcionar las condiciones macroeconómicas, legales e institucionales más adecuadas para fomentar la creación de riqueza y el desarrollo socioeconómico de Honduras, sustentados en el sistema de libre empresa y responsabilidad social.

De esta forma, en el año 2021, se realizó esta importante firma entre los titulares del CONADEH y del COHEP. Dentro de los objetivos de la carta se establece la estrategia de sensibilización y formación para las empresas sobre la importancia y el deber de respetar los derechos humanos.

También se acordó trabajar juntamente con respecto al tema de Empresas y Derechos Humanos lo siguiente:

- Organizar talleres, capacitaciones, conversatorios y otras actividades de fortalecimiento en materia de derechos humanos y en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos, articulando esfuerzos entre ambas partes.
- Facilitar al empresariado nacional instrumentos de aprendizaje tales como guías, metodologías e intercambios de experiencias que fortalezcan sus capacidades para respetar los derechos humanos y fortalecer las relaciones con su comunidad.

Asimismo, El CONADEH durante el año 2023, ha brindado acompañamiento al COHEP en relación con procesos participativos con distintas empresas y gremiales para la elaboración de un borrador de guía sobre la implementación de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos, consistente en un ABC para prevenir violaciones a derechos humanos.

2. Durante el año 2022 al 2023 el Comisionado elaboró un Estudio de impacto sectorial de la Industria de pesca por buceo en los derechos humanos de los buzos miskitos desde un enfoque de empresas y derechos humanos¹⁰.

Este estudio fue cofinanciado por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI) y apoyado por el Instituto Danés de Derechos Humanos, a través del Proyecto Océanos Sostenibles.

El enfoque que se le da al estudio es el de Empresas y Derechos Humanos, adicionalmente, como marco conceptual concreto, se adoptaron los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas de Naciones Unidas, con el fin de precisar las obligaciones y responsabilidades del Estado y de las empresas en relación con los derechos humanos en el contexto de la industria de la pesca por buceo. Para el desarrollo del presente

¹⁰ Evaluación de Impacto Sectorial (EIS).

https://conadeh.hn/wp-content/uploads/2024/02/Informe-EIS-Industria-de-pesca-por-buceo-en-Honduras_WEB.pdf

informe, el equipo de CONADEH se capacitó en los estándares internacionales en materia de derechos humanos y empresas, en especial en los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas de las Naciones Unidas.

La metodología aplicada al presente estudio es la de la Evaluación del Impacto Sectorial (EIS). En el marco del mandato de CONADEH y teniendo en cuenta que la problemática de derechos humanos a abordar incluye a actores tanto estatales como empresas privadas, se aplicó la metodología de Evaluación de Impacto Sectorial de derechos humanos.

Una Evaluación de Impacto Sectorial es un análisis de los riesgos de impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos generados por las industrias de un sector económico. Así, el presente análisis se centra en el subsector de pesca por buceo en Honduras. La EIS pretende proveer una visión panorámica e integral de los riesgos de impactos de este subsector sobre los derechos humanos.

El estudio cuenta con conclusiones y recomendaciones realizadas al Poder Ejecutivo, al Poder Legislativo y al sector empresarial.

Actualmente, el CONADEH se encuentra en la fase de seguimiento a las recomendaciones del Estudio de Impacto Sectorial de la Pesca por Buceo. En este sentido, se ha elaborado una ficha de seguimiento de la mesa interinstitucional de dichas recomendaciones.

Asimismo, se ha planificado la instalación de la segunda mesa de seguimiento a las recomendaciones en el año 2024 para conocer el cumplimiento de las recomendaciones, en Puerto Lempira, departamento de Gracias a Dios (La Mosquitia hondureña).

Retos o desafíos pendientes

Pese a algunos esfuerzos que ha realizado el Estado de Honduras a través de la Secretaría de Estado en los Despachos de Derechos Humanos, aún son muchos los desafíos que el Estado de Honduras tiene en relación con el tema de Empresas y Derechos Humanos. Su principal reto es contar con una política pública sobre este tema, en el cual se pueda poner las reglas claras dirigidas a las Empresas para evitar violaciones a derechos humanos.

El COHEP y la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) han impulsado desde sus espacios tanto una política Institucional de Empresas y Derechos Humanos, como una Guía Industrial de Derechos Humanos. Como lo señalan los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos el Estado es el que tiene la obligación de crear, reformar y asegurar leyes y políticas que propicien una protección de los derechos humanos frente a la actividad empresarial, por ende, el Estado debe emitir en cuanto antes una política pública en relación a la protección y prevención de violaciones de los derechos humanos por parte de las empresas.

Archivo Fotográfico



Reunión de las Autoridades competentes de CONADEH – COHEP con la finalidad de llevar a cabo la firma de la Carta de Entendimiento entre ambas partes, (año 2021) – Fotografía 1



Reunión de las Autoridades competentes de CONADEH – COHEP con la finalidad de llevar a cabo la firma de la Carta de Entendimiento entre ambas partes, (año 2021) – Fotografía 2



Participación de la Defensoría Especial de Protección al Obligado Tributario del CONADEH en conferencia dirigida a grandes contribuyentes del Sector Privado organizada por el COHEP. La misma se llevó a cabo en Tegucigalpa y San Pedro Sula. (año 2022) – Fotografía 1



Participación de la Defensoría Especial de Protección al Obligado Tributario del CONADEH en conferencia dirigida a grandes contribuyentes del Sector Privado organizada por el COHEP. La misma se llevó a cabo en Tegucigalpa y San Pedro Sula. (año 2022) – Fotografía 2



Participación de la Defensoría Especial de Protección al Obligado Tributario del CONADEH, como observador en el “Taller para la validación del borrador de guía sobre Implementación de Los Principios Rectores Empresas y Derechos Humanos (PRNU)”. Dicha actividad organizada por el COHEP en el año 2023. Fotografía 1



Participación de la Defensoría Especial de Protección al Obligado Tributario del CONADEH, como observador en el “Taller para la validación del borrador de guía sobre Implementación de Los Principios Rectores Empresas y Derechos Humanos (PRNU)”. Dicha actividad organizada por el COHEP en el año 2023 – Fotografía 2



El CONADEH, instala en la ciudad de La Ceiba, Atlántida la mesa de seguimiento a las recomendaciones emitidas al Estado de Honduras, sobre la presentación del Estudio de Impacto Sectorial de la industria de la pesca por buceo de los buzos mikitos – Fotografía 1



El CONADEH, instala en la ciudad de La Ceiba, Atlántida la mesa de seguimiento a las recomendaciones emitidas al Estado de Honduras, sobre la presentación del Estudio de Impacto Sectorial de la industria de la pesca por buceo de los buzos mikitos – Fotografía 2

MÉXICO

Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Buenas prácticas en derechos humanos y empresas



2.4 Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México

1. Introducción

El desafío de transformar una cultura que prioriza las ganancias económicas y la acumulación de riqueza para unos pocos, en detrimento de las personas y el planeta, es una realidad presente en la economía globalizada. Es crucial reconocer la persistencia de esta problemática, que se traduce en graves violaciones de derechos humanos, laborales y sociales que afectan a millones de personas.

En el contexto de México, aunque es importante reconocer que el gobierno ha emprendido acciones para desarrollar políticas públicas en favor de los derechos humanos en el ámbito empresarial, aún persiste la falta de claridad respecto al enfoque adoptado por el Estado Mexicano en cuanto al respeto de los derechos humanos en la identificación, prevención y mitigación de las consecuencias negativas de la actividad empresarial. Esta situación se evidencia en las recomendaciones específicas y generales, así como en informes y otras acciones llevadas a cabo por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), que destacan la necesidad de que las organizaciones empresariales asuman su corresponsabilidad en la protección de los derechos humanos mediante la formulación de políticas públicas y normativas pertinentes.

En concordancia con los compromisos internacionales asumidos por la CNDH, en la Declaración de Mérida se destacó el papel de las empresas en la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En esta declaración, se reafirmaron los compromisos previamente establecidos por las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos en la Declaración de Edimburgo, y se hizo un llamado a alinear la aplicación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (PREDH) con la ejecución de la Agenda 2030.

Consciente de la importancia de incidir en el ámbito empresarial y su impacto en los derechos humanos, la CNDH ha implementado una serie de estrategias dirigidas a

fomentar una cultura preventiva y de respeto a los derechos humanos en las actividades tanto de empresas públicas como privadas. Estas estrategias incluyen la promoción, estudio, formación y atención de casos de violaciones a los derechos humanos derivadas de la actividad corporativa. El objetivo es crear herramientas y estrategias institucionales que sirvan como mecanismo de reparación no jurisdiccional efectivo y accesible para las víctimas, así como contribuir al cumplimiento de los Principios de París, la Declaración de Edimburgo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 (ODS).

2. Normativa nacional en materia de empresas y derechos humanos

Si bien el Estado Mexicano cuenta con un marco jurídico que contribuye a promover las condiciones que permitirían promover la garantía de la no violación de los derechos humanos en el marco de la operación de las empresas y dar paso a los mecanismos de acceso a la justicia y reparación del daño en el caso de las violaciones ya cometidas, esta legislación no ha derivado aún en acciones concretas tanto de coordinación con el sector empresarial como en la elaboración de políticas públicas que permitan avanzar en la implementación y el cumplimiento de los PREDH en nuestro país. En ese sentido, las medidas que se generen deben estar destinadas a lograr condiciones de igualdad sustantiva y tendientes a implementar acciones afirmativas y transformativas que acaben prácticas estructurales de violación a los derechos humanos hacia las personas y grupos en condiciones de vulnerabilidad.

3. Medidas administrativas que contextualizan la situación

En respuesta a la Resolución A/HRC/RES/17/4¹¹ relativa a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, la CNDH acordó en el año 2018¹² la creación del Programa Empresas y Derechos Humanos como la instancia especializada en la definición e implementación de estrategias que permitan transversalizar el enfoque de la protección de los derechos humanos tanto al interior como al exterior de la CNDH, así como para incidir en las políticas públicas que implementa el Estado y sobre todo, promover en el sector corporativo de la economía nacional una cultura de debida diligencia y corresponsabilidad al momento de encontrar acciones que violenten y afecten los derechos de las personas y colectivos derivados del quehacer empresarial.

4. Buena práctica 1): Recomendación general sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de las empresas

El 21 de mayo de 2019, se emitió la Recomendación General Número 37¹³, sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de las empresas, dirigida a 91 autoridades federales y estatales, como resultado de haber observado situaciones que

11 PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

12 Acuerdo del Presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos mediante el cual crea el Programa de Empresas y Derechos Humanos: <https://empresasdh.cndh.org.mx/Content/doc/Acuerdo-Creacion-Gaceta-CNDH.pdf>

13 CNDH. Recomendación General 37. Disponible en www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-07/RecGral_037.pdf

propician la violación de derechos humanos en las actividades de 11 sectores industriales. Una forma de dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas es promoviendo que sean contempladas en el diseño de los instrumentos de política pública, así como en planes, programas y acciones concretas en relación con el cumplimiento de los PREDH. En dicho instrumento, se acreditó que en 65 Recomendaciones emitidas en el periodo de 1990 al 2018 por violaciones a derechos humanos en el contexto empresarial, 47 se cometieron por empresas que tenían un vínculo jurídico con el gobierno, es decir, que derivaron de actividades empresariales que el Estado permite y autoriza, pero no vigila eficazmente: en el 44.5% de esos casos, a través de una autorización, permiso o licencia; en el 30% con la firma de contratos públicos, y en el 25.5% a través de títulos de concesión. De las restantes 18 Recomendaciones, en 10 casos la responsable de las violaciones a los Derechos Humanos fue una empresa pública, y las otras ocho no tenían un vínculo jurídico con el Estado.

En dicha Recomendación General, la CNDH identificó la existencia de violaciones a los derechos humanos tanto al interior, como al exterior de las empresas. Es por ello, que este organismo nacional considera que el Estado debe garantizar los derechos de los grupos de atención prioritaria frente a las prácticas empresariales, mientras que las empresas deben realizar procesos de debida diligencia a través de las evaluaciones necesarias para identificar el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos de estos grupos y en su caso prevenir, mitigar y remediar dichos impactos en caso de su materialización. De igual manera esa Recomendación, también tiene como propósito coadyuvar a alcanzar los ODS que impactan en una amplia gama de derechos humanos.

5. Buena práctica 2): Protección y defensa de los derechos humanos en el contexto empresarial

El 25 de octubre de 2022, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Acuerdo del Consejo Consultivo de la CNDH mediante el cual se aprobó la modificación del Reglamento Interno de la Comisión Nacional, del cual, entre otros artículos, se destaca la atribución contenida en el artículo 59 con el propósito de que los Programas de la Comisión Nacional, atiendan quejas, integren expedientes y elaboren proyectos de recomendación, independientemente de su coadyuvancia, de manera transversal, con todas las unidades responsables en la sustanciación de quejas. Derivado de lo anterior, a partir del 28 marzo de 2023, el Programa Empresas y Derechos Humanos inició la actividad sustantiva para investigar, integrar y concluir expedientes relacionados con el impacto empresarial y las afectaciones ocasionadas a la población en materia de derechos humanos, teniendo los siguientes resultados de atención a expedientes de queja:

- 2023: 125 Quejas; Remisiones y Orientaciones.
- 2024: 63 Quejas, Remisiones y Orientaciones (enero a mayo).

Asimismo, con el propósito de robustecer y detectar a las empresas involucradas en violaciones a los derechos humanos, en el año 2024 se activó en el Sistema de Quejas de

la CNDH el Catálogo de Empresas Privadas compuesto por 335 mil registros de razones sociales de empresas privadas, el cual se elaboró con base en las fuentes oficiales del Estado mexicano, teniendo como objetivo de que personal de la CNDH que investiga violaciones a los derechos humanos, conozca de esta herramienta para comenzar a registrar los hechos en que los que exista la participación de empresas privadas en la vulneración de derechos humanos.

Lo anterior, permitirá a la CNDH generar datos estadísticos e indicadores propios con la meta de ampliar acciones institucionales para el monitoreo y estudio del impacto que arroja la actividad empresarial ante la afectación ocasionada por violaciones a los derechos humanos.

Recomendaciones

Uno de los principales instrumentos que tiene la CNDH para expresar la veracidad y existencia de conductas documentadas consideradas como violatorias de derechos humanos, son las Recomendaciones, las cuales, como resultado final de una investigación realizada, se dirigen a la autoridad responsable bajo una serie de lineamientos, con el propósito fundamental de conminar a la autoridad responsable para proveer las acciones necesarias y llevar a cabo el resarcimiento y reparación de los daños causados, siendo las siguientes, con la frecuencia que se observa en el cuadro:

Recomendaciones ¹⁴	Ejes temáticos empresariales vinculados a violaciones a los derechos humanos
9/2021; 17/2021; 24/2021; 36/2021; 40/2021; 72/2021; 99/2021; 101/2021; 118/2021; 132/2021.	Energía; Construcción; Servicios Públicos.
7/2022; 12/2022; 50/2022; 140/2022; 151/2022; 164/2022; 182/2022;	Energía, Extractiva; Servicios Públicos.
58/2023; 130/2023; 144/2023; 137/2023; 169/2023;	Energía, Extractiva; Servicios Públicos.

Divulgación

Una de las estrategias que la CNDH ha considerado relevante en los últimos años, ha sido la generación de materiales de difusión y divulgación sobre la responsabilidad que tienen las empresas para proteger, respetar y remediar con enfoque de derechos humanos y debida diligencia en toda la cadena de suministro, como se ejemplifica en las siguientes publicaciones disponibles de manera física y electrónicamente en el sitio <https://empresasdh.cndh.org.mx/>:

Año 2022

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

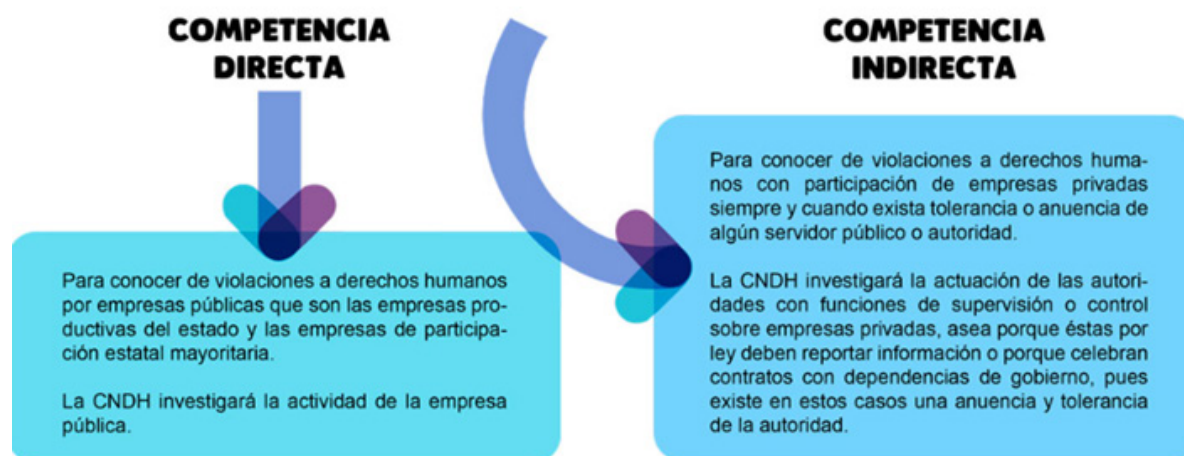
¹⁴ CNDH. Disponibles en <https://empresasdh.cndh.org.mx/Recomendaciones/Empresas>.

- Perspectiva de género de los principios rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos;
- Cultura empresarial de respeto a derechos humanos al interior de las empresas con enfoque de género.

Año 2023

- La responsabilidad empresarial de la industria extractiva en México.

Asimismo, a través del Programa Empresas y Derechos Humanos, la CNDH busca crear procedimientos, herramientas y estrategias institucionales para fungir como un mecanismo de reparación no jurisdiccional efectivo y accesible para las víctimas, contando para ello, con una doble competencia al momento de conocer violaciones a los derechos humanos derivadas de las actividades empresariales como se muestra a continuación en la siguiente imagen:



<https://www.cndh.org.mx/programa/3023/empresas-y-derechos-humanos>

Una ejemplo de buena práctica en materia de protección a los derechos humanos de las personas trabajadoras ha sido el papel de observación y acompañamiento de la CNDH al ejercicio de cooperación internacional con el Instituto Nacional de Derechos Humanos de Alemania, la Sociedad Alemana de Cooperación Internacional (GIZ) y la organización ciudadana mexicana Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) para impulsar la implementación de la Ley Alemana sobre Debida Diligencia Corporativa en las Cadenas de Suministro, que tiene como objetivo fortalecer el respeto de los derechos humanos (prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso, entre otros) y de estándares ambientales (gestión de mercurio o de desechos, entre otros) en las cadenas de suministro globales. Con ello, las empresas alemanas en México quedan obligadas a cumplir la llamada debida diligencia, mediante la revisión de si su actividad comercial pudiera conllevar violaciones de derechos humanos o ciertos riesgos ambientales, así como evitar, mitigar o terminar posibles violaciones mediante el establecimiento de un mecanismo de reclamación para quienes puedan verse afectado/as.



Como resultado, el 07 de mayo del 2024 en la Ciudad de México, se realizó el lanzamiento del *Mecanismo de Reclamación de Derechos Humanos (MRDH)*, que tiene como objetivo reparar y brindar apoyo a casos potenciales presentados por personas afectadas a la violación de Derechos Humanos, que han sido ocasionadas por empresas encargadas del suministro de la industria automotriz alemana. A este mecanismo se sumaron, BMW, Mercedes Benz y ZF Friedrichshafen que participaron su implementación, implicando su contribución a la reparación.

En este sentido, la CNDH observó que el MRDH sea efectivo legítimo, accesible, equitativo, transparente, compatible con los Derechos Humanos y una fuente de aprendizaje continuo de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, al considerar que tiene como objetivo permitir que las personas afectadas en las cadenas de suministro de los fabricantes de automóviles alemanes reporten casos reales y potenciales de violaciones de derechos humanos en México y reciban apoyo para resolverlos, así como acceso a la reparación.

<https://www.business-humanrights.org/es/%C3%BAltimas-noticias/m%C3%A9xico-bmw-mercedes-benz-y-zf-friedrichshafen-se-sumaron-a-la-creaci%C3%B3n-del-mecanismo-de-reclamaci%C3%B3n-de-derechos-humanos-mrdh/>

Enlaces de Imágenes que refuerzan la buena práctica

- <https://www.instagram.com/p/C7FzWziCj0L/>
- <https://www.facebook.com/share/p/HtT4ssXLn4JCAJVK/>
- https://www.instagram.com/p/C7zL92HCow9/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==



¿Conoces el Programa de EMPRESAS y DERECHOS HUMANOS DE LA CNDH?

Fue creado para proteger los derechos humanos de las personas ante las empresas públicas y privadas, el 19 de febrero de 2018.

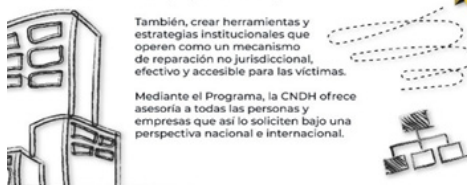


¿Cuál es el objetivo del Programa?

Observar, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas y grupos que han sido víctimas de violaciones a derechos humanos por parte de las empresas.

También, crear herramientas y estrategias institucionales que operen como un mecanismo de reparación no jurisdiccional, efectivo y accesible para las víctimas.

Mediante el Programa, la CNDH ofrece asesoría a todas las personas y empresas que así lo soliciten bajo una perspectiva nacional e internacional.



El 6 de junio de 2011, la ONU aprobó los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, los cuales señalan la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y la obligación de los estados de garantizarlos.

Los Principios Rectores establecen que las empresas públicas y privadas deben:

- Proteger
- Respetar
- Remediar



¿Sabías que...?

El Programa, hoy, cuenta con la facultad para atender quejas relacionadas con empresas privadas, siempre y cuando exista la omisión de una autoridad.

Si necesitas más información o asesoría sobre el Programa, escríbenos a dhymepresas@cndh.org.mx



¿Cómo puedes presentar tu queja?

Puedes hacerlo vía telefónica, por escrito o de manera presencial a cualquier hora, los 365 días del año.

¡Llámanos! 555-681-8125
Lada sin costo 800-715-2000

Nuestros servicios son gratuitos.

Síguenos en:

- CNDH México
- CNDH México
- CNDH México
- CNDH México
- CNDH México
- CNDH México

Presenta tu queja aquí



PROGRAMA EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

EXISTEN 31 PRINCIPIOS

dirigidos a las empresas que aclara su responsabilidad en las actividades que desempeñan.

Estos principios definen los parámetros de las políticas que deben seguir, y permite que los gobiernos regulen, sancionen y reparen el daño a las víctimas que hayan sido afectadas por alguna acción de las empresas.

¿SABÍAS QUE LAS EMPRESAS TAMBIÉN PUEDEN VIOLAR TUS DERECHOS HUMANOS?

Ya sean empresas del Estado o las privadas, con el consentimiento, aprobación o conocimiento de alguna autoridad, pueden vulnerar tus derechos.

Por ello, nuestro **PROGRAMA ESPECIAL DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS** busca incidir y fortalecer la cultura de respeto a los derechos humanos por parte de todas las empresas.

¿CÓMO LOGRA LA CNDH LA PROTECCIÓN DE TUS DERECHOS HUMANOS FRENTE A LAS EMPRESAS?

Incidimos en las políticas públicas para consolidar que las empresas respeten tus derechos. También capacitamos sobre estándares de respeto y prevención de violaciones a derechos humanos.

Nosotros te orientamos, acércate:
Llama al 55.54.90.74.00 y 55.56.81.81.25
Exts. 1558, 1654 y 1793
<https://empresasdh.cndh.org.mx/programa/funciones>

PARAGUAY

Defensoría del Pueblo

Buenas prácticas en derechos humanos y empresas



2.5 Defensoría del Pueblo de Paraguay

1. Introducción

La preocupación por la protección de los derechos humanos en el contexto empresarial es fundamental en la República del Paraguay, especialmente cuando se enfrentan situaciones que afectan la salud y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras, tanto nacionales como extranjeros. La Defensoría del Pueblo, en su rol de velar por el respeto de los derechos humanos, interviene activamente para garantizar condiciones laborales dignas y seguras.

En el contexto de la ciudad de San Antonio, departamento Central de la República del Paraguay, surge una situación que llama la atención de la Defensoría del Pueblo de la República del Paraguay (DPP), al recibir una solicitud de asistencia por parte del Defensor del Pueblo de Bolivia relacionada con la situación precaria de más de 500 conductores bolivianos que se encuentran alojados en la ciudad mencionada, enfrentando condiciones adversas de salud y bienestar. Estas personas trabajadoras se encontraban en las instalaciones de un estacionamiento privado, sin las mínimas condiciones para su subsistencia.

Este hecho, ampliamente divulgado por los medios de comunicación, subraya la necesidad imperiosa de abordar las vulneraciones de derechos humanos en el ámbito laboral.

Los camioneros, en particular, enfrentan riesgos significativos en su trabajo diario, desde accidentes en carretera hasta exposición a productos químicos peligrosos. Esta situación destaca la importancia de una intervención activa por parte de las instituciones gubernamentales y de derechos humanos para garantizar condiciones laborales dignas y seguras para todas las personas trabajadoras, independientemente de su nacionalidad o estatus migratorio.

2. Instrumentos internacionales relacionados a empresas y derechos humanos

En el marco de su compromiso con la promoción y protección de los derechos humanos, la República del Paraguay ha ratificado diversos instrumentos internacionales relevantes para abordar las violaciones de derechos humanos vinculadas a las operaciones empresariales. Entre estos instrumentos se destacan la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP).

También existen otros específicamente relacionados con el trabajo y la seguridad laboral, como el Convenio N° 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los y las trabajadoras.

3. Buena práctica: Salvaguardar los derechos humanos y la integridad de las personas trabajadoras

La buena práctica llevada a cabo por la Defensoría del Pueblo de la República del Paraguay en este caso específico tuvo como propósito principal salvaguardar los derechos humanos y la integridad de los y las trabajadoras. El objetivo fundamental fue garantizar que estas personas trabajadoras tuvieran acceso a condiciones dignas de alojamiento, alimentación y atención médica, así como prevenir posibles riesgos para su seguridad y la de la comunidad en general.

La Defensoría del Pueblo adoptó medidas administrativas y judiciales para abordar la situación de los y las trabajadoras afectados en el estacionamiento privado “El Avispón”. Se realizaron visitas de inspección y se gestionaron acciones con el Ministerio de Salud para garantizar la atención médica necesaria. Además, se mantuvieron reuniones con autoridades diplomáticas para coordinar esfuerzos y buscar soluciones, evidenciando un enfoque multidimensional para abordar la problemática.

En fecha 14 de abril del 2024, el Defensor del Pueblo de la República del Paraguay solicitó una medida cautelar de urgencia de allanamiento. Esta solicitud tuvo lugar debido a la preocupación manifestada por autoridades tanto locales como internacionales sobre la situación de conductores de nacionalidad boliviana alojados en el estacionamiento.

En fecha 17 de abril del 2024, el Defensor del Pueblo mantuvo una reunión con el Embajador de Bolivia para abordar la problemática de los choferes bolivianos en el estacionamiento. En dicha reunión, se acordó gestionar con el Ministerio de Salud y los propietarios del establecimiento la dotación de elementos de necesidades básicas y atención permanente en salud para los y las trabajadoras.

Para lograr estos objetivos, se realizaron una serie de acciones coordinadas. En primer lugar, se gestionó con el Ministerio de Salud y los propietarios del establecimiento la provisión de elementos de necesidades básicas y atención permanente en salud para los y las trabajadoras. Esto incluyó la dotación de alimentos, agua potable, instalaciones

sanitarias adecuadas y atención médica regular.

El 19 de abril del 2024, el Defensor del Pueblo, junto con el Embajador de Bolivia, se constituyó en el estacionamiento “El Avispón” para verificar las condiciones de los y las trabajadoras. Aunque se constató que se encontraban en buen estado de salud, carecían de servicios básicos como techo y baños adecuados.

Además, se llevaron a cabo gestiones con las autoridades locales y los propietarios del establecimiento para implementar medidas de seguridad adicionales, como la prohibición de actividades que implicaran riesgos de incendio debido a la naturaleza inflamable de los materiales presentes en el área. Se recomendó encarecidamente que se brindara un techo adecuado para proteger a los y las trabajadoras de las inclemencias del tiempo y se tomaran medidas para evitar posibles accidentes con los camiones cisterna cargados de combustible que se encontraban en el lugar.

El impacto positivo de estas acciones fue inmediato y significativo. Los y las trabajadoras pudieron acceder a condiciones de vida más dignas y seguras, lo que mejoró su bienestar físico y emocional. Asimismo, se redujeron los riesgos de accidentes y se protegió a la comunidad circundante de posibles peligros asociados con la manipulación de materiales inflamables. Esta intervención no solo cumplió con el mandato de la Defensoría del Pueblo de proteger los derechos humanos, sino que también demostró el compromiso de la institución con la promoción de la seguridad y el bienestar de toda la ciudadanía, independientemente de su nacionalidad o condición.

Dificultades que se presentaron en la planificación y/o desarrollo de la buena práctica

Entre las dificultades encontradas se destacan la falta de recursos y la resistencia de algunos actores a cumplir con las medidas recomendadas. Además, la complejidad de la situación y la necesidad de coordinación entre diferentes entidades han generado desafíos en el proceso de intervención, subrayando la importancia de un enfoque colaborativo y sostenible.

Retos o desafíos pendientes

Es necesario garantizar el cumplimiento de todas las normativas y regulaciones relacionadas con la seguridad laboral, la protección del medio ambiente y la manipulación de sustancias peligrosas en el área. Esto puede requerir una mayor supervisión por parte de las autoridades competentes y la imposición de sanciones en caso de incumplimiento.

Links referentes a la buena práctica

- Transportistas bolivianos se declaran en emergencia por muerte de 4 chóferes en Paraguay: <https://www.swissinfo.ch/spa/transportistas-bolivianos-se-declaran-en-emergencia-por-muerte-de-4-ch%C3%B3feres-en-paraguay/75334399>
- Confirman la muerte de dos camioneros bolivianos en Paraguay: <https://www.abc.com.py/nacionales/2024/04/09/exportacion-de-diesel-a-bolivia-confirman-el->

[fallecimiento-de-un-camionero-en-estacionamiento-privado/](#)

- <http://www.defensoriadelpueblo.gov.py/17-04-2024-noticias-Reunion-con-el-Embajador-de-Bolivia.html>