

La conducta empresarial responsable y los derechos humanos de los grupos de atención prioritaria. Primera parte

Verónica Colina Hernández*

Resumen:

El deber de respeto a los derechos humanos es una responsabilidad para todas las empresas, independientemente del sector de pertenencia; por lo que, su conducta empresarial debe hacerse desde la perspectiva de los estándares internacionales en el ámbito de los derechos humanos.

El Estado tiene la obligación de supervisar y en su caso, sancionar a las empresas para que tomen acciones de respeto a los derechos humanos, particularmente, si sus actividades representan mayor riesgo para grupos de atención prioritaria, por ejemplo: para mujeres, niños, niñas y adolescentes, personas mayores, pueblos y comunidades indígenas, personas en movilidad y con discapacidad.

Abstract:

The function to respect human rights is a responsibility for all companies, regardless of the sector they belong to; therefore, their business conduct must be fulfilled from the perspective of international standards in the sphere of human rights.

Government has the obligation to supervise and, where appropriate, sanction companies to take actions to respect human rights, particularly if their activities represent a greater risk for priority groups, for example: for women, children and adolescents, the elderly, indigenous peoples and communities, people on the move and people with disabilities.

Sumario: Introducción / I. Marco conceptual de la Conducta Empresarial Responsable y la Devida Diligencia / II. Estándares internacionales en materia de Conducta Empresarial Responsable / II. Conclusiones / Fuentes de consulta

* Doctora en Derecho, Profesora-Investigadora visitante del Departamento de Derecho de la UAM-A.

Introducción

Las empresas deben ser consideradas como sujetos obligados para respetar los derechos humanos conforme a los estándares internacionales. Los organismos internacionales han resaltado que las empresas pueden impactar positiva y negativamente en los derechos humanos, tanto en su personal, las comunidades con las que interactúan, como en toda su cadena de suministro.

En la parte positiva, pueden colaborar con la creación de empleos, reducción de brechas de desigualdad, preservación del medio ambiente, generación de servicios públicos e infraestructura. Y por el lado negativo, las empresas pueden contaminar el medio ambiente, discriminar a personas, generar condiciones inadecuadas en sus centros de trabajo y de riesgo en las comunidades aledañas en donde desarrollan sus actividades, entre otros.

Ante la posibilidad de impactar negativamente, las empresas están obligadas a atender los posibles riesgos que vulneren derechos humanos y, en su caso, responder cuando éstos se vulneren. Respecto a las relaciones de las empresas con terceros (usuarios, consumidores y la comunidad o sociedad) resulta más clara la responsabilidad de la empresa por violaciones a derechos humanos, sin embargo, dicha responsabilidad se extiende a todas las filiales y a sus aliadas comerciales (cadena de valor empresarial o productiva).

Con el objetivo de comprender la relación de las empresas con los derechos humanos, se propone en la primera parte, la revisión del marco conceptual de la conducta empresarial responsable, la debida diligencia y sus características. En la segunda, se explicarán las formas de incidencia que las operaciones empresariales pueden tener sobre los grupos de atención prioritaria en los que, la comunidad internacional ha enfatizado su defensa, como son: los niños, niñas y adolescentes, mujeres, pueblos indígenas, personas en situación de discapacidad, movilidad y minorías sexuales.

Asimismo, la descripción de los estándares internacionales que servirán de hoja de ruta para delimitar las responsabilidades tanto de los gobiernos como de las empresas en el ámbito de los derechos humanos. Los estándares internacionales de cumplimiento de los derechos humanos proporcionan criterios de protección para su exigibilidad y justiciabilidad en los ámbitos nacionales; no obstante, dada la naturaleza de este trabajo, no se abundará sobre los sistemas legales nacionales.

I. Marco conceptual de la Conducta Empresarial Responsable y la Debida Diligencia

La conducta empresarial responsable (CER) significa que todas las empresas, independientemente de su forma jurídica, tamaño, estructura de propiedad o sector, evitan y abordan las consecuencias negativas de sus operaciones, al tiempo que contribuyen al desarrollo sostenible de los países en donde operan. La conducta empresarial responsable supone integrar y considerar los problemas ambientales y sociales dentro de las actividades comerciales centrales, incluso a través de las cadenas de suministro y las relaciones comerciales.

Para abordar estos conceptos, se adoptarán las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales,¹ mismas que representan el conjunto disponible más completo de recomendaciones respaldadas por los gobiernos sobre Conducta Empresarial Responsable. Dichas recomendaciones comprenden principios y estándares en diversas áreas; para el objeto de este trabajo, solamente se ocupará lo concerniente a los derechos humanos.

Un elemento clave de la CER es la Debida Diligencia basada en el riesgo, un proceso mediante el cual las empresas identifican, previenen y mitigan sus impactos negativos actuales y potenciales sobre los derechos humanos.

La Debida Diligencia en materia de derechos humanos constituye la manera en que las empresas deben gestionar en forma proactiva los riesgos reales y potenciales sobre los efectos adversos en derechos humanos. La forma de gestión de riesgos incluye cuatro componentes básicos:²

- a) Identificar y evaluar los efectos adversos reales o potenciales, sobre los derechos humanos que la empresa haya causado o contribuido al causar a través de sus actividades, o que guarden relación directa con las operaciones, los productos o los servicios prestados por sus relaciones comerciales;
- b) Integrar los resultados de las evaluaciones de impacto en los procesos pertinentes de la empresa, y adoptar las medidas adecuadas conforme a su participación en el impacto;

¹ OCDE, *Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales*.

² ONU, Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas, 2018.

- c) Hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas y procesos adoptados para contrarrestar los efectos adversos sobre los derechos humanos a fin de saber si están dando resultado;
- d) Comunicar de qué manera se encaran los efectos adversos y demostrar a las partes interesadas (en particular a las afectadas) que existen políticas y procesos adecuados.

En este sentido, las empresas deben identificar y evaluar los riesgos en función del contexto geográfico, el sector y las relaciones empresariales en sus propias actividades y la cadena de valor.

La prevención de los efectos adversos sobre las personas es el objetivo principal de la Debida Diligencia en materia de derechos humanos, es decir, concierne a los riesgos para las personas, no a los riesgos para las empresas. Una buena gestión debe ser continua, en razón de que, los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo; y a su vez, debe basarse en la participación significativa de las partes interesadas, en particular, los grupos desfavorecidos.

Las características de la Debida Diligencia son:

Debe ser preventiva. Evitar causar o contribuir a impactos negativos sobre las personas, el medio ambiente y la sociedad. Cuando no se puede evitar la participación en impactos negativos, las empresas deben mitigarlos, prevenir su recurrencia y, cuando corresponda, repararlos.

Implica múltiples procesos y objetivos. Comprende un conjunto de procesos interrelacionados para identificar los impactos negativos, prevenirlos y mitigarlos, realizar un seguimiento de su implementación e informar sobre cómo se abordan los impactos negativos con respecto a las actividades propias de las empresas, sus cadenas de suministro y demás relaciones comerciales. La Debida Diligencia debe ser una parte integral en la toma de decisiones y la gestión de riesgos de la empresa.

Debe estar fundada en el riesgo. Las medidas que tome una empresa deben ser acordes a la gravedad y a la probabilidad del impacto negativo. Cuando la probabilidad y la gravedad de un impacto negativo son altas, entonces la Debida Diligencia debe ser más amplia, por ejemplo, en el ámbito de derechos humanos. Ello significa adaptar las estrategias a los riesgos específicos y tener en cuenta cómo estos riesgos afectan a diferentes grupos, máxime cuando se trata de grupos en situación de vulnerabilidad.

Una vez que se identifican y se abordan los impactos más significativos, la empresa debe continuar abordando los impactos menos relevantes. En el caso de priorizar riesgos frente a los derechos humanos, la gravedad de un posible impacto negativo constituye el factor predominante para priorizar las respuestas, por ejemplo, cuando una respuesta tardía podría hacer que el impacto sea irreparable.

Debe ser dinámica. El proceso incluye ciclos de evaluación para que la empresa pueda aprender de lo que ha funcionado para evitar y abordar los impactos negativos. La empresa debe ser capaz de responder adecuadamente a los posibles cambios en su perfil de riesgo a medida que las circunstancias evolucionan. Por ejemplo, los cambios en el marco normativo de un país, riesgos emergentes en el sector, el desarrollo de nuevos productos o nuevas relaciones comerciales.

No transfiere responsabilidades. Cada empresa tiene la responsabilidad de identificar y abordar los impactos negativos. En aquellos casos en que, los impactos estén directamente vinculados a las actividades, productos o servicios de una empresa, ésta debe intentar, en la medida de lo posible, usar su influencia para efectuar las correcciones, bien sea individualmente o en colaboración con otros.

La Debida Diligencia está relacionada con las normas sobre CER reconocidas internacionalmente, es decir, aportan principios compatibles con la legislación vigente y las normas reconocidas internacionalmente.

La primera obligación de las empresas es acatar las leyes nacionales de las jurisdicciones en las que operan y/o donde están domiciliadas. Y en este orden, las autoridades nacionales pueden, en algunos casos, exigir a una empresa multinacional que tome medidas en relación con situaciones concretas previstas por la CER. Por ejemplo, leyes relacionadas con el cohecho internacional, las formas modernas de esclavitud o los minerales procedentes de zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo.

1.1. Debe incluir el compromiso con las partes interesadas

El compromiso con las partes interesadas se caracteriza por una comunicación de dos vías. Ello implica el intercambio oportuno de información relevante que las partes interesadas necesitan para tomar decisiones informadas, y dicha información debe estar en un formato en el que puedan comprender y

acceder. Para ser significativo, el compromiso debe ser de buena fe de todas las partes. En particular, el compromiso con las partes interesadas y los titulares de derechos afectados o potencialmente susceptibles de ser vulnerados será importante cuando la empresa puede causar o contribuir a la ocurrencia de un impacto negativo. Por ejemplo, la participación y la puesta en marcha de los resultados de las evaluaciones sobre el terreno, el desarrollo de medidas de mitigación de riesgos, el seguimiento continuo y diseño de mecanismos de reclamación consensuados por las partes, asegurará la implementación de la Debida Diligencia.

La transmisión de información sobre los procesos, resultados y planes permite a la empresa generar confianza en sus medidas y en la toma de decisiones. La información debe ser accesible para su público objetivo y debe ser suficiente para demostrar la idoneidad de la respuesta de la empresa a los impactos.

La comunicación debe llevarse a cabo con la debida consideración de la confidencialidad comercial y otras cuestiones competitivas o de seguridad. Diversas estrategias pueden ser útiles para transmitir información en la medida de lo posible sin menoscabo del respeto a las cuestiones relativas a la confidencialidad o posibles afectaciones a los derechos humanos.

II. Estándares internacionales en materia de Conducta Empresarial Responsable

Con el propósito de cumplir con el marco normativo y los estándares internacionales de respeto y protección de los derechos humanos, la empresa además de cumplir con la legislación del lugar en donde tengan sus operaciones, también debe considerar lo previsto tanto en el Sistema Universal, como en el Regional de protección a los derechos humanos. En este sentido, se exponen las obligaciones a las que se deben ajustar los gobiernos y a su vez, que éstos exijan a las empresas multinacionales su cumplimiento.

II.1. Protección universal de los derechos humanos

El objetivo de este rubro consiste en exponer la protección de Naciones Unidas a los derechos humanos en el marco de las obligaciones de los Estados y las empresas. Para ello, se propone considerar lo dispuesto, tanto por los ins-

trumentos jurídicos vinculantes, como, lo señalado en algunos documentos internacionales (*soft law*) dirigidos a las sujeciones de los Estados y empresas, por ejemplo: los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el Pacto Mundial.

En este orden, se reafirma la importancia de la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y los instrumentos internacionales que protegen los derechos de los grupos de atención prioritaria, tales como: la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; la Convención sobre los Derechos del Niño; la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, entre otros. Si bien, dichos instrumentos están dirigidos a los Estados, la obligación de éstos es asegurarse que las actividades empresariales no vulneren el goce y ejercicio de los derechos humanos, y por su parte, las empresas también deben observar la normativa nacional e internacional.

El documento de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas³ resulta indispensable para la protección de los derechos humanos en el sector privado, el cual establece que la empresa tiene la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Las empresas deben considerar en el momento de diseñar su política de compromiso con cada uno de los derechos humanos, y de igual manera, conforme a la protección que brinda Naciones Unidas, implementar en sus procesos, la Debida Diligencia para analizar riesgos e impactos, así como, poner en marcha los mecanismos de reclamación para reparar a las víctimas ante posibles vulneraciones.

De este documento, se resaltan el principio 11, el cual establece que: “Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan

³ ONU, *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*.

alguna participación”. Dicho principio también implica tomar las medidas adecuadas para prevenir, mitigar y, en su caso, remediar efectos adversos en los derechos humanos.

Por su parte, el principio 12 señala que: “La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”. El principio amplía la protección en sentido de particularizar a los grupos desaventajados.

De igual forma, se destaca el Principio Rector 13, inciso a), el cual, dispone que: “La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas: eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan”. Dicho principio comprende todas las operaciones de la empresa, enfatizando su responsabilidad en el caso de posibles vulneraciones a derechos humanos.

Finalmente, se subraya lo previsto por el principio Rector 15, inciso b), el cual señala que: “Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber: Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos”. El principio resalta la importancia y el deber de que las empresas adopten la Debida Diligencia tanto en las políticas internas, como en sus procesos.

Otro instrumento de importancia para el cumplimiento de derechos humanos que atañe a la empresa es la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁴ cuyo propósito consiste en proporcionar orientación directa a las empresas respecto a la política social y a prácticas incluyentes, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo. Esta Declaración tiene por objeto fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales

⁴ OIT, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*.

pueden aportar al progreso económico y social y a la consecución del trabajo decente para todas las personas, así como, minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar sus operaciones.

Los principios que figuran en la Declaración tienen la finalidad de guiar a los Gobiernos y a las organizaciones de empleadores y personas trabajadoras de los países de origen de las empresas y de los países anfitriones, así como a las empresas multinacionales, en la adopción de medidas, acciones y políticas sociales, incluidas las basadas en los principios establecidos en la Constitución y los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT, para promover el progreso social y el trabajo decente.

Ahora bien, en el marco de cumplimiento de las metas de los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas,⁵ en el cual, todos los gobiernos deben atender, se reconoce la obligación de alcanzar el desarrollo sostenible en sus tres dimensiones: económico, social y ambiental.

En esta dirección, la Agenda 2030 acentúa que el sector privado constituye una parte esencial para el cumplimiento de sus objetivos, especialmente en lo que se refiere al objetivo 17, el cual, puntualiza revitalizar las alianzas mundiales para el desarrollo sostenible, incluidas las asociaciones público-privadas. Se exhorta también “a todas las empresas a que aprovechen su creatividad e innovación para resolver los problemas relacionados con el desarrollo sostenible” y se obliga a los Estados a fomentar “un sector empresarial dinámico y eficiente, protegiendo al mismo tiempo los derechos laborales y los requisitos sanitarios y ambientales de conformidad con las normas y los acuerdos internacionales pertinentes y otras iniciativas que se estén llevando a cabo en esta esfera, como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”.

Por último, cabe mencionar, la iniciativa voluntaria denominada Pacto Mundial,⁶ promovida por las Naciones Unidas, cuyo objetivo principal consiste en integrar el concepto de sostenibilidad en la estrategia corporativa y en las operaciones de las empresas, mediante la implementación de diez principios centrados en cuatro ámbitos: derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. En este orden de ideas, se indica que las “empresas

⁵ ONU, “La asamblea general adopta la agenda 2030 para el desarrollo sostenible”.

⁶ ONU, “El pacto mundial de la ONU: la búsqueda de soluciones para retos globales”.

deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia” (principio 1) y que las “empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos” (principio 2).

II.2. Protección regional de derechos humanos

Desde su creación, los Estados Americanos han adoptado una serie de instrumentos internacionales que se han convertido en la base normativa del Sistema Interamericano de protección de los derechos humanos. A partir del reconocimiento, los Estados se han comprometido a establecer obligaciones tendentes a la promoción y protección de los derechos humanos, así como, a crear órganos destinados a velar por su observancia.

Los instrumentos principales de la región son: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), así como, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988) en los que, se establece la estrecha relación que existe entre los derechos económicos, sociales y culturales y los derechos civiles y políticos. Para los grupos de atención prioritaria, se cuenta con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” y; la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, entre otros.

En el marco de la Organización de los Estados Americanos (OEA) se destaca el documento: Promoción y Protección de los Derechos Humanos en el Ámbito Empresarial.⁷ En dicho documento, se reconoce que las empresas, sin importar su tamaño, sector de actividad, contexto operacional o estructura, desempeñan un papel importante en la vida política, económica y social, tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en cualquier lugar en que ejerzan sus actividades, independientemente de la capacidad de los Estados de cumplir con sus obligaciones en la materia, aunque esto no disminuye el deber de los Estados de proteger los derechos humanos de conformidad con sus obligaciones de derecho internacional.

⁷ OEA, “Promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial” (AG/RES. 2840 (XLIV-O/14)).

De igual manera, el documento enfatiza el rol de la sociedad civil, otros actores sociales y las instituciones nacionales de derechos humanos en la defensa de las personas afectadas por las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas. Al mismo tiempo, se subraya la importancia de fomentar la participación de todos los actores, incluso por medio de la capacitación dirigida a gobiernos, empresas, sociedad civil y otros actores sociales relevantes, a fin de que estén aptos para enfrentar los retos en la esfera de las actividades de las empresas y el respeto a los derechos humanos.

Cabe mencionar que, el sistema regional cuenta con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), integrada por Relatorías que abarcan el respeto y la promoción de los Derechos Humanos en temas específicos. Desde el 2017, se creó una Relatoría Especial encargada de la promoción y protección de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (RE-DESCA) como una oficina permanente y autónoma cuyo mandato comprende todo lo concerniente al ámbito de las empresas y los derechos humanos. De esta Relatoría se destaca el documento de la Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas,⁸ cuyo propósito consiste en fortalecer los avances alcanzados en la región y así, superar los obstáculos y debilidades existentes en la materia.

En este documento se indica que las empresas deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación por medio de sus actividades. Esta responsabilidad implica la necesidad de adoptar políticas y procesos para prevenir y mitigar todo riesgo para los derechos humanos en sus operaciones, y asegurar medidas de reparación a las víctimas, en caso de que se incurra en vulneraciones. En particular, las empresas deben asumir un compromiso político de respeto a los derechos humanos, implementar la Debida Diligencia para detectar, prevenir y mitigar las consecuencias que puedan tener sobre ellos, así como adoptar procesos de reparación.

Ahora bien, las obligaciones de las empresas sobre el respeto a los derechos humanos tienen particularidades, sobre todo, cuando se trata de los grupos de atención prioritaria cuyo contenido se verá en la siguiente parte.

⁸ OEA, “Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas”.

III. Conclusiones

La adopción de la Conducta Empresarial Responsable es indispensable en la actualidad y tiene un impacto significativo en la sociedad, el medio ambiente y los derechos humanos.

La implementación de una adecuada gestión de riesgos en materia de derechos humanos, a través de la adopción de la Debida Diligencia, resulta esencial para las empresas. Este enfoque significa reconocer y abordar los riesgos potenciales que pueden surgir en las operaciones comerciales y asegurar que las empresas respeten y protejan los derechos humanos.

La Debida Diligencia en derechos humanos permite a las empresas identificar y mitigar posibles impactos adversos en los derechos humanos, asimismo asegura que las empresas cumplan con las leyes y normativas relacionadas con los derechos humanos a nivel nacional e internacional.

Las empresas deben cumplir con los estándares internacionales del sistema universal e interamericano de protección de los derechos humanos. Si bien, la obligación principal de respetar y proteger los derechos humanos recae en los Gobiernos, las empresas también desempeñan un papel crucial en este ámbito. Cumplir con los estándares internacionales de derechos humanos contribuye al respeto universal de estos derechos, en razón de que, operan en contextos globales y su adhesión a normas internacionales ayuda a crear un entorno empresarial más ético y coherente.

Muchos estándares internacionales están diseñados para proteger a grupos de atención prioritaria, por ello, las empresas al cumplir con estos estándares, contribuyen a evitar la explotación y el abuso, especialmente en regiones donde los derechos humanos pueden estar en mayor riesgo.

Asimismo, el cumplimiento de dichos estándares se alinea con los principios de desarrollo sostenible lo que propicia una colaboración efectiva con la sociedad civil y los Gobiernos. Las empresas pueden trabajar de la mano con estas entidades para abordar y resolver problemas relacionados con los derechos humanos, fortaleciendo así la cooperación y el diálogo.

Los Gobiernos tienen la responsabilidad de velar por el cumplimiento de estas normas y aplicar sanciones en caso necesario, asegurando así un entorno empresarial que respete y proteja los derechos humanos de las personas.

Fuentes de consulta

- OCDE. *Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales*. OECD Publishing, 2013. <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>
- OEA. “Promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial”. (AG/RES. 2840 (XLIV-O/14), 4 de junio de 2014. http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/ag-res_2840_xliv-o-14.pdf (consultada el 01 de noviembre de 2023).
- OEA. “Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas”. s/f. https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI-doc_449-14_rev1_guia_principios.pdf
- OIT. *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y política social*. 6ª ed., 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf
- OIT. ¿Qué es la declaración EMN del OIT? s/f. https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_577717/lang-es/index.htm#:~:text=La%20Declaraci%C3%B3n%20tripartita%20de%20principios,en%20el%20lugar%20de%20trabajo
- ONU. “El pacto mundial de la ONU: la búsqueda de soluciones para retos globales”. *Crónica ONU*, 2000. <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAsqueda-de-soluciones-para-retos-globales> (consultada el 01 de noviembre de 2023).
- ONU. Objetivos de Desarrollo Sostenible. “La asamblea general adopta la agenda 2030 para el desarrollo sostenible”. 2015. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopto-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/#> (consultado el 01 de noviembre de 2023).
- ONU. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas. Organización de las Naciones Unidas, 2018. https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/73/163 (consultada el 01 de noviembre de 2023).
- Ruggie, J. (2011). *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*. Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Ginebra, 2011. https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf (consultada el 01 de noviembre de 2023).

