

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

Verónica Colina Hernández*

Resumen:

La Conducta Empresarial Responsable (CER) se enfoca en respetar y proteger los derechos humanos de los grupos de atención prioritaria, particularmente, en evitar prácticas discriminatorias o perjudiciales. Asimismo, la conducta debe promover la diversidad y la igualdad de oportunidades dentro de las empresas, sin importar el origen, género u otras características personales de las personas trabajadoras. La cooperación internacional y el cumplimiento de estándares globales son esenciales, con un énfasis en la obligación de los Estados de hacer cumplir la legislación en derechos humanos, especialmente en empresas que representen un mayor riesgo para grupos en situación de vulnerabilidad. Las empresas deben evaluar constantemente sus prácticas para garantizar que no persistan desigualdades y adoptar medidas proactivas para incluir a todos los grupos en sus estrategias y operaciones.

Abstract:

Responsible Business Conduct (RCB) focuses on respecting and protecting the human rights of priority groups, particularly on avoiding discriminatory or harmful practices. It should also promote diversity and equal opportunities within companies, regardless of the origin, gender or other personal characteristics of employees. International cooperation and compliance with global standards are essential, with an emphasis on the obligation of States to enforce human rights legislation, especially in companies that pose a greater risk to vulnerable groups. Companies must constantly evaluate their practices to ensure that inequalities do not persist and take proactive steps to include all groups in their strategies and operations.

Sumario: Introducción / I. La protección de los derechos humanos de los grupos de atención prioritaria / II. Conclusiones / Fuentes de consulta

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

Introducción

En la primera parte, se explicó que la adopción de la Conducta Empresarial Responsable (CER) y la implementación de la Debida Diligencia en derechos humanos, resulta esencial para proteger los derechos humanos de los grupos de atención prioritaria, en virtud de que, permite a las empresas identificar y abordar posibles impactos negativos en los derechos humanos que podrían surgir como resultado de sus operaciones. Especialmente para proteger a grupos desaventajados que pueden ser más vulnerables a explotación y abusos.

Al cumplir con los estándares descritos en la primera parte, las empresas en contextos globales evitan vulneraciones a derechos humanos, sobre todo, en regiones donde los derechos pueden estar en mayor riesgo.

Si bien, la responsabilidad principal de respetar y proteger los derechos humanos recae directamente en los gobiernos, las actividades empresariales también desempeñan un papel decisivo. 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.

En esta segunda parte, se explicarán las formas de incidencia que las operaciones empresariales pueden tener sobre las condiciones especiales de protección que guardan 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.

I. La protección de los derechos humanos de los grupos de atención prioritaria

Las empresas deben considerar en todas sus actividades, el reconocimiento de grupos de población que enfrentan dificultades para el ejercicio de sus derechos humanos y que asiduamente son víctimas de actos de discriminación, exclusión y violencia. Dichos grupos son llamados de atención prioritaria conformados por mujeres; niñas, niños y adolescentes (NNA); personas con discapacidad; personas en movilidad y migrantes; personas indígenas y de la diversidad sexual (LGBTIQ+).

La normativa tanto nacional como internacional hace que se visibilicen sus derechos y a su vez, reitera la garantía de su atención preferente para el pleno ejercicio de ellos y se eliminan de manera progresiva y no regresiva, los obstáculos que impiden su realización, así como, alcancen su plena inclusión efectiva en la sociedad.

Por ello, la empresa debe prestar especial atención a las personas que integran estos grupos desde sus áreas de trabajo hasta las actividades de su cadena de suministro, aplicando toda la normatividad que se ha desarrollado con este propósito.

I.1. Derechos de las niñas, niños y adolescentes

Las empresas interaccionan con niñas, niños y adolescentes (NNA) diariamente, aunque a menudo no lo hacen de modo directo, ni intencionado. Las niñas, niños y adolescentes son familiares de sus personas trabajadoras y parte importante de las comunidades donde operan.

En el ámbito global, todavía no se ha conseguido centrar la atención debidamente en el papel positivo que las empresas pueden desempeñar para mejorar la vida de los niños y las niñas, ni en el considerable impacto negativo que las estrategias y operaciones empresariales pueden tener sobre su supervivencia y desarrollo. A medida que cada vez más empresas adoptan públicamente una postura fuerte en materia de responsabilidad social empresarial, se hace imprescindible situar a niñas, niños y adolescentes en el centro de la agenda del sector público y privado.

En el marco de los Principios Rectores en Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que especifican la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), “Save the Children” y el Pacto Mundial de Naciones Unidas desarrollaron los Derechos del Niño y Principios Empresariales, una herramienta de diálogo con el sector privado para identificar sus principales impactos, tanto positivos como negativos, así como sus principales oportunidades de contribuir al bienestar de la niñez.¹

La Debida Diligencia en derechos de la niñez debería abarcar los impactos negativos que la empresa pueda causar o a los que pueda contribuir a través de

¹ UNICEF, *Los derechos de la infancia y la adolescencia en México*.

sus propias actividades, o que puedan relacionarse directamente con sus operaciones, productos o servicios debido a relaciones comerciales. Para llevar a cabo una Debida Diligencia, todas las empresas deberían:

- Identificar y evaluar cualquier impacto negativo real o potencial sobre los derechos del niño. Para ello, la empresa debe contar con conocimientos especializados en derechos humanos y el proceso debe incluir consultas con niños y otros grupos potencialmente afectados. Se debe tener en cuenta que niños y niñas pueden verse enfrentados a riesgos diferentes.
- Integrar las conclusiones de las evaluaciones de impacto en procesos y funciones internas relevantes y tomar las medidas adecuadas (como se define en los Principios Rectores). Cuando una empresa causa o contribuye a un impacto negativo sobre los derechos del niño, o cuando pueda causarlo, debe dar los pasos necesarios para cesar o evitar dicha actividad o su contribución a la misma, y utilizar su influencia para mitigar cualquier impacto restante. Cuando una empresa se vea vinculada a un impacto negativo a causa de una relación empresarial, debe utilizar su influencia y considerar otros factores relevantes para determinar las medidas adecuada a llevar a cabo.
- Controlar y realizar un seguimiento de la efectividad de las respuestas de la empresa, con el propósito de verificar si los impactos negativos sobre los derechos del niño están en efecto siendo abordados. Para esto, deben utilizarse indicadores cualitativos y cuantitativos y analizarse la retroalimentación recibida tanto de fuentes internas como externas, incluyendo los niños afectados, familiares y otros participantes.

En el ámbito regional, los derechos de las niñas y niños han sido plenamente reconocidos: la Convención Interamericana sobre Conflictos de Leyes en Materia de Adopción de Menores,² la Convención Interamericana sobre Restitución Internacional de Menores, adoptada en Montevideo³ y la Convención Interamericana sobre Obligaciones Alimentarias.⁴

² OEA, Convención Interamericana sobre Conflictos de Leyes en Materia de Adopción de Menores.

³ OEA, Convención Interamericana sobre Restitución Internacional de Menores.

⁴ OEA, Convención Interamericana sobre Obligaciones Alimentarias.

El Sistema Interamericano ha mostrado su preocupación para la protección de los derechos de la niñez en razón de su interdependencia con todos los derechos humanos. Por ejemplo: los derechos al agua, a la alimentación, la identidad cultural, salud, educación, etcétera.

En este sentido, la empresa en la esfera de sus actividades y los gobiernos deben tomar acciones para su cuidado y protección; por ejemplo, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha observado que la falta de agua potable y saneamiento es considerada la segunda causa principal de morbilidad y mortalidad en niños y niñas menores de 5 años en la región.

De igual forma, el derecho a la alimentación, si la empresa, dentro de sus actividades afecta el cultivo de alimentos puede vulnerar dicho derecho. En esta dirección, la Comisión ha dictado resoluciones en las que ordena a los Estados tomar medidas inmediatas para que las niñas, los niños y adolescentes puedan tener alimentos en calidad y cantidad suficientes para satisfacer sus necesidades alimentarias con pertinencia cultural, así como, establecer los mecanismos idóneos para la identificación de casos de desnutrición para una intervención inmediata.⁵ Ello, en razón de que una alimentación inadecuada o insuficiente puede comprometer incluso la vida del niño o acarrear graves daños irreversibles en su salud y su condición.⁶ En el mismo sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) se ha pronunciado en relación a la importancia del derecho a la alimentación refiriéndose a la cantidad, variedad y calidad de los alimentos como condición para asegurar que los niños y las niñas tengan las condiciones mínimas para una vida digna.⁷

Otro derecho que los gobiernos y las empresas deben de tomar en cuenta al momento de otorgar las concesiones en tierras y territorios de los pueblos indígenas es de la identidad cultural por falta de acceso al territorio ancestral, este hecho puede surtir un impacto directo sobre los derechos de los niños y niñas de las comunidades desposeídas. La Corte Interamericana ha explicado:

⁵ CIDH, Asunto niñas, niños y adolescentes de las comunidades de Uribía, Manaure, Riohacha y Maicao del Pueblo Wayúu, asentados en el departamento de la Guajira, respecto de Colombia. Ampliación de beneficiarios a favor de las mujeres gestantes y lactantes de la Comunidad Indígena Wayúu en los municipios de Manaure, Riohacha y Uribía respecto de Colombia.

⁶ OEA, “Derecho del niño y la niña a la familia. Cuidado alternativo. Poniendo fin a la institucionalización en las Américas”.

⁷ Corte IDH, *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 5 Niños, niñas y adolescentes*.

Con respecto a la identidad cultural de los niños y niñas de comunidades indígenas, el Tribunal advierte que el artículo 30 de la Convención sobre los Derechos del Niño establece una obligación adicional y complementaria que dota de contenido el artículo 19 de la Convención Americana, y que consiste en la obligación de promover y proteger el derecho de los niños indígenas a vivir de acuerdo con su propia cultura, su propia religión y su propio idioma. Asimismo, este Tribunal estima que dentro de la obligación general de los Estados de promover y proteger la diversidad cultural se desprende la obligación especial de garantizar el derecho a la vida cultural de los niños indígenas.⁸

Respecto al tema de niñez, salud integral y educación para personas con discapacidad, la Comisión ha tenido en consideración la interrelación de tales temas y la importancia de la educación en la primera infancia para los niños y niñas con discapacidad. Por lo que, la empresa puede supervisar que en sus actividades o en la cadena de suministro no se vulneren estos derechos.⁹ A su vez, la Comisión considera la importancia de garantizar a los niños, niñas y adolescentes programas de formación profesional y evitar todas las formas de explotación si no pueden acceder a los medios mínimos de vida.

Asimismo, la CIDH reconoce que el seguro social desde un enfoque de la salud aumenta el uso de los centros, bienes y servicios de salud, promueve la igualdad de acceso y puede permitirse niveles más altos de protección financiera para quienes se encuentran normalmente excluidos, como pueden ser niños o niñas con discapacidad. De este modo, para que los programas públicos o privados de seguro social relativos a la salud tengan un enfoque basado en dicho derecho, su diseño y alcance no solo deben tener en cuenta la capacidad financiera y la situación laboral de las poblaciones receptoras, sino las necesidades específicas de salud de quienes se benefician.

Cabe destacar que, los gobiernos deben supervisar a las empresas para que sus personas trabajadoras cuenten con vivienda adecuada y en esta dirección, los niños, niñas y adolescentes, puedan tener un mejor desarrollo cognitivo, físico, cultural, emocional y social. Un entorno de vida seguro es trascen-

⁸ OEA, Derechos de los pueblos indígenas y tribales sobre sus tierras ancestrales y recursos naturales. Normas y jurisprudencia del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

⁹ CIDH, Irene respecto de Argentina.

dental para que los niños, niñas y adolescentes puedan ejercer de manera efectiva otros derechos humanos, como los derechos a la educación, la salud y a la seguridad personal.

I.2. Derechos de las mujeres

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979) define la discriminación contra las mujeres y enfatiza en la cultura y la tradición como fuerzas influyentes que dan forma a los roles de género y a las relaciones familiares.¹⁰

El derecho a la mujer, entendido como la necesidad de alcanzar la igualdad entre géneros no es solo un derecho fundamental, sino la base necesaria para conseguir el desarrollo sostenible de la sociedad. Este derecho está estrechamente relacionado con el derecho a la no discriminación por cuestión de género.

Las empresas tienen un papel importante que desempeñar sobre este derecho, adoptando a nivel interno políticas y procedimientos para garantizar los mismos derechos y oportunidades laborales a la mujer, particularmente en puestos directivos y de responsabilidad e invirtiendo a nivel externo en programas de empoderamiento económico de las mujeres y niñas.

En el ámbito regional, la CIDH ha desarrollado ampliamente estándares relacionados con la protección de los derechos de las mujeres, niñas y adolescentes, con especial atención a las que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, como las mujeres indígenas.

Cuando la empresa tiene actividades en territorios en los que se encuentran comunidades y pueblos indígenas, es necesario que se tenga en cuenta a las mujeres que habitan dichos territorios, en razón de que las mujeres indígenas poseen una herencia ancestral invaluable y, por lo tanto, cualquier acto de violencia contra ellas tiene repercusiones tanto a nivel individual como colectivo. En el caso de las mujeres indígenas, la información debe presentarse en su propio idioma y de manera culturalmente apropiada, respetando sus tradiciones y creencias. Asimismo, la CIDH ha observado la existencia de factores culturales que pueden operar como barreras en el acceso a los servicios de salud materna, por ejemplo, los servicios de salud que son ofrecidos sin tomar

¹⁰ Naciones Unidas, 18 de diciembre de 1979.

en consideración las expectativas, tradiciones y creencias de las mujeres indígenas.¹¹ La discriminación contra los pueblos y las mujeres indígenas se refleja en la falta de derechos laborales y nivel de pobreza, pero también es un obstáculo importante para el goce del derecho a la alimentación.¹²

En la esfera laboral, la empresa debe establecer condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, mismas que comprenden: una remuneración mínima que garantice una subsistencia digna y decorosa, un salario equitativo, un salario de igual valor por igual trabajo, la posibilidad de que una mujer trabajadora siga su vocación, la oportunidad para ser promovida, la estabilidad en el empleo, la seguridad e higiene en el trabajo, la limitación razonable de las horas de trabajo y el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas y la remuneración de los días feriados nacionales y la prohibición del trabajo infantil.

En relación a la violencia sexual y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes en el ámbito laboral, se debe de tomar en cuenta a la influencia de relaciones de poder basadas en el género, profundamente, arraigadas en la sociedad, para combatir todas las formas de violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes.

Tomando en consideración estos elementos en su conjunto, la CIDH ha estimado necesario señalar que, al momento de determinar la situación de riesgo para la salud, vida e integridad personal de las mujeres, ésta no solo debe analizarse en sí misma, sino también sumando la dimensión del impacto diferenciado, permitiendo así una valoración integral.

Además, en materia de salud y de conformidad con la Convención de Belém do Pará,¹³ se debe reconocer que las graves barreras para acceder a un tratamiento médico adecuado y oportuno supone una forma más de violencia contra la mujer, caracterizada por el impacto diferenciado que precisamente se produce con base en su género o por su sola condición de mujer, reflejo de la discriminación a la cual ha sido históricamente sometida. La falta de medidas positivas para garantizar tanto la accesibilidad a los servicios de salud materna, así como para garantizar todas las características del derecho

¹¹ OEA, CIDH, 7 mujeres embarazadas de la etnia Wichí respecto de Argentina.

¹² OEA, CIDH, *Las mujeres indígenas y sus derechos humanos en las Américas*.

¹³ OEA, Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará”.

a la salud, pueden repercutir en una afectación al principio de igualdad y no discriminación.

Como principio correlativo, la Corte Interamericana también ha afirmado que es necesario considerar el alcance del derecho a la salud de las mujeres desde una perspectiva que tome en cuenta sus intereses y necesidades “en vista de los factores y los rasgos distintivos que las diferencian de los hombres, a saber: (a) factores biológicos (...), tales como (...) su función reproductiva”. De estos principios se deriva que la falta del respeto pleno del derecho a la integridad personal de las mujeres en la esfera reproductiva puede contravenir a su vez su derecho a vivir libre de toda forma de discriminación protegido por el artículo 1.1 de la Convención Americana.¹⁴

Ahora bien, ciertos grupos de mujeres, como en el caso de la mujer migrante y de pocos recursos económicos, padecen discriminación a lo largo de su vida, lo que aumenta su riesgo de sufrir actos de violencia y otras violaciones de sus derechos humanos; en este sentido, la empresa también debe de tomar medidas para evitar dicha vulneración, tanto en sus actividades, como en toda su cadena de suministro.

En materia de acceso a servicios de salud materna desde una perspectiva de derechos humanos,¹⁵ la CIDH ha considerado como el derecho a la integridad personal en el ámbito de la salud la provisión de servicios adecuados y oportunos de salud materna, es una de las medidas principales para garantizar el derecho a la integridad personal de las mujeres. El artículo 10 del Protocolo de San Salvador expresa que toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social. Asimismo, el artículo 3º del Protocolo de San Salvador establece que los Estados se comprometen a garantizar los derechos enunciados en dicho instrumento, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Respecto al acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual¹⁶ y en relación con el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW),¹⁷ se destacan como obligaciones inmediatas:

¹⁴ Informe No. 72/14, Caso 12.655, Informe de fondo I.V. Bolivia.

¹⁵ OEA, CIDH, *Acceso a servicios de salud materna desde una perspectiva de derechos humanos*.

¹⁶ OEA, CIDH, *Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual en Mesoamérica*.

¹⁷ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

- a) la incorporación de la perspectiva de género y la eliminación de formas de discriminación de hecho y de derecho que impiden el acceso de las mujeres a servicios de salud materna, lo que es aplicable a casos de violencia sexual;
- b) la priorización de esfuerzos y recursos para garantizar el acceso a servicios de salud a las mujeres que pueden encontrarse en mayor situación de riesgo por haber sido sujeto de varias formas de discriminación como las mujeres indígenas, afrodescendientes y adolescentes, las mujeres en situación de pobreza y las que habitan en zonas rurales;
- c) el acceso oportuno a recursos judiciales efectivos, para asegurar que las mujeres que consideren que el Estado no ha observado sus obligaciones en esta materia tengan acceso a recursos judiciales efectivos.

De igual forma, la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia estipula que los Estados deben comprometerse a cumplir toda legislación que prohíba la discriminación.

En el ámbito de la salud, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer reconoce que los Estados deben proteger el ejercicio libre y pleno de los derechos económicos, sociales y culturales de todas las mujeres, y previene de manera específica la violencia contra las mujeres que se puede presentar en los establecimientos de salud.

Otros instrumentos jurídicos regionales también consagran el derecho a la salud con la incorporación de nuevos desarrollos nacionales e internacionales en la materia, por ejemplo, la Carta Social de las Américas¹⁸ y la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.¹⁹

Los derechos de las mujeres, niñas y adolescentes requieren de garantías para la accesibilidad de información y la educación integral necesaria para adoptar decisiones libres sobre el número y espaciamiento de sus hijos y aspectos vinculados con la planificación familiar.

¹⁸ OEA, Aprobada en la segunda sesión plenaria, celebrada el 4 de junio de 2012.

¹⁹ OEA, 15 de junio de 2015.

En materia de seguridad social, el artículo 9° del Protocolo señala que:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad de que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.²⁰

En materia laboral, los avances de nuevas tecnologías en el mercado de trabajo pueden potencializar las desigualdades de género que se identifican en los locales de trabajo. Por este motivo, el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo²¹ ha recomendado la creación de una agenda transformadora para lograr la igualdad de género que incluya políticas que promuevan que hombres y mujeres compartan los cuidados y las responsabilidades domésticas, asimismo, medidas para garantizar la rendición de cuentas con el fin de impulsar la igualdad de género y potenciar la voz, la representación y el liderazgo de las mujeres.

Se debe agregar en este rubro que la CIDH ha considerado que para que los Estados puedan enfrentar los desafíos respecto de la realización de la libertad sindical en el contexto regional, y en particular en relación a sus efectos sobre las condiciones laborales, la igualdad de género y el uso de nuevas tecnologías en este ámbito, es oportuno que desarrollen y especifiquen los estándares y acciones que deben cumplir bajo las normas internacionales de derechos humanos. En este sentido, el sistema regional subraya que el ejercicio de la libertad sindical es un derecho que dinamiza y coadyuva a garantizar condiciones justas y equitativas de trabajo, por ello, la participación activa de las mujeres en este proceso resulta central para la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo.

²⁰ OEA, Lineamientos para la elaboración de indicadores de progreso en materia de derechos económicos, sociales y culturales.

²¹ Organización Internacional del Trabajo, 14 de agosto de 2017.

El acceso de las mujeres a mayores oportunidades educativas y de capacitación debe ser parte de las medidas que los gobiernos y las empresas deben impulsar para un acceso igualitario al empleo, promociones laborales a puestos de dirección o mayor jerarquía, y una igual remuneración en el empleo. El respeto y garantía del derecho al trabajo de las mujeres, libre de toda forma de discriminación y en condiciones de igualdad, es un componente clave para la erradicación de la pobreza, el empoderamiento y la autonomía de las mujeres.

En este contexto, gobiernos y empresas deben incorporar la perspectiva de género dentro de sus políticas y marcos normativos relacionados para evitar acciones que generen discriminación y violencia contra las mujeres en el trabajo, así como, implementar medidas activas que las protejan y promuevan tanto en sus derechos laborales, como sindicales.²²

I.3. Derechos de las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad enfrentan múltiples obstáculos en su vida cotidiana en comparación con el resto de las personas, lo que dificulta su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones. Las discapacidades incluyen deficiencias físicas, mentales, intelectuales y sensoriales y, además, todas las personas tienen, en algún momento de su vida, algún tipo de discapacidad debido a lesiones físicas, enfermedades o al envejecimiento.

Las personas con discapacidad constituyen un colectivo poco integrado en el mercado laboral, debido a que sufren discriminación en el acceso al empleo y en los propios centros y puestos de trabajo por la falta de adaptación y accesibilidad del entorno laboral.

Las empresas pueden favorecer la integración de personas con discapacidad en toda su cadena de valor y adaptar sus instalaciones y puestos de trabajo para cumplir con sus necesidades.

La Corte Interamericana señala que: el término “personas con discapacidad” se refiere usualmente a cualquier persona limitada para ejercer total o parcialmente las actividades esenciales en su vida diaria, como resultado de una deficiencia, temporal o permanente, en su capacidad física o mental.²³ En

²² Corte IDH, Observaciones escritas presentadas por la CIDH sobre la solicitud de opinión consultiva a la Corte IDH.

²³ Corte IDH, *Ximenes Lopes vs. Brasil*.

este orden, la Comisión ha aplicado los estándares internacionales relacionados con derechos humanos de las personas con discapacidad teniendo en cuenta también la jurisprudencia del sistema europeo sobre la materia.

Lo anterior, en razón de que, las personas con discapacidad tienen mayor probabilidad de experimentar situaciones socioeconómicas adversas, tales como, menores niveles de educación, peores condiciones de salud y alto porcentaje de desempleo.

En materia del derecho de acceso al agua, la CIDH²⁴ ha instado a los Estados a diseñar e implementar políticas de acceso al agua potable y saneamiento, procurando que se efectúen estrategias para garantizar su disponibilidad y gestión, tanto en los contextos urbanos como rurales, de manera que esta población tenga accesibilidad y asequibilidad al agua y saneamiento. Para tales efectos, se debe tener en cuenta que existen factores de interseccionalidad que pueden exacerbar los obstáculos para el goce y disfrute de estos derechos. De igual forma, en materia de disponibilidad y acceso a alimentos en cantidad y calidad suficientes, los gobiernos deben vigilar y asegurar su garantía.²⁵

En materia del derecho a la salud, los gobiernos deben garantizar que todas las personas con discapacidad no sufran ningún tipo de discriminación en razón de su condición. Para ello, resulta necesario la realización de ajustes físicos en las empresas en función de las específicas necesidades de protección. En particular, considerando los potenciales efectos de la pandemia COVID-19, los Estados deben garantizar que las personas con discapacidad cuenten con una atención en salud oportuna, apropiada y sin discriminación. Asimismo, en vista de las medidas de contención que responden a la naturaleza de la pandemia, también debe brindarse particular atención a la salud mental de las personas con discapacidad psicosocial.²⁶

En cuanto a la educación para personas con discapacidad,²⁷ la Comisión ha tenido en consideración la importancia de la educación de los niños y niñas con discapacidad. Principalmente, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) ha considerado que la vía para alcanzar el desarrollo psicofísico de las personas con discapacidad es a partir

²⁴ CIDH, “Acceso al agua en las Américas. Una aproximación al derecho humano al agua en el Sistema Interamericano”.

²⁵ CIDH, Graves violaciones a los derechos humanos en el marco de las protestas sociales en Nicaragua.

²⁶ OEA, CIDH, *Derechos humanos de las personas con COVID-19*.

²⁷ CIDH, Irene respecto de Argentina.

de la educación inclusiva, entendida como “un proceso de abordar y dar respuesta a la diversidad de necesidades de todos los estudiantes a través de un aumento de la participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades; y como una reducción de la exclusión de la educación”. De esta forma, las empresas también pueden colaborar incluyendo en el diseño de sus políticas, la formación y capacitación de sus personas trabajadoras con discapacidad.

Respecto al medio ambiente, las empresas deben tener en cuenta el vínculo entre la protección ambiental y el derecho a la salud, dado que el medio ambiente es esencial para una población sana. Por ello, cuando existe contaminación y degradación del medio ambiente, aquello constituye una amenaza para la vida y salud de las personas que en él habitan, particularmente, las personas con discapacidad.

En materia laboral, las personas trabajadoras tienen derecho a recibir prestaciones emanadas de la relación laboral, como las que están comprendidas en los sistemas de indemnización por accidentes de trabajo. Las prestaciones tales como el acceso a tratamientos y servicios médicos pagados por el empleador para sufragar el costo de la curación de lesiones sufridas en el trabajo, así como los pagos por discapacidad para proporcionar una fuente de ingresos a la persona trabajadora lesionada a fin de que pueda mantenerse durante el tiempo en que la discapacidad le impida trabajar, son cruciales y necesarias para cumplir las normas de seguridad social establecidas en la Carta de la OEA y en el Artículo XVI de la Declaración Americana. La CIDH considera que los programas de indemnización por accidentes de trabajo en general, se encuadran plenamente en el ámbito de la “seguridad social”.²⁸ En cuanto al derecho a la seguridad social, además de la última parte del artículo 45 b) de la Carta de la OEA antes referida, en el inciso h) del mismo artículo se establece el compromiso de los Estados Miembros para el desarrollo de una política eficiente de seguridad social. A su vez, el artículo 46 se refiere a la armonización sobre normativa de seguridad social a nivel regional.²⁹ La Declaración Americana recoge este mismo derecho en su artículo XVI y el Protocolo de San Salvador en el artículo 9°; ambos reconocen el derecho de toda persona a ser protegida para llevar una vida digna ante las consecuencias de la desocupación, vejez y discapacidad.

²⁸ OEA, CIDH, Trabajadores indocumentados contra Estados Unidos de América.

²⁹ OEA, Carta de la Organización de los Estados Americanos.

Complementariamente, uno de los temas más reiterados en la Carta se refiere a la erradicación de la pobreza y mejor distribución de la riqueza (arts. 2.g, 3.f, y 34.b) de lo cual se puede desprender la necesidad de una consideración amplia del derecho a la seguridad social para el logro de estos objetivos, ya sea en su faceta contributiva o de asistencia social.³⁰

El Estado mantiene la responsabilidad de regular y fiscalizar el sistema de seguridad social cuando son terceros quienes administran los planes de aseguramiento, así como de garantizar razonablemente que los agentes del sector privado, como es el caso de la empresa, no vulneren este derecho. Asimismo, se debe contar con legislación marco, supervisión independiente, auténtica participación pública e imposición de sanciones, en caso de incumplimiento.

La CIDH ha reconocido que el seguro social desde un enfoque de salud, aumenta el uso de los centros, bienes y servicios, promueve la igualdad de acceso y permite niveles más altos de protección financiera para quienes se encuentran normalmente excluidos, como pueden ser niños o niñas con discapacidad. De este modo, para que los programas públicos o privados de seguro social relativos a la salud tengan un enfoque basado en dicho derecho, su diseño y alcance no solo deben tener en cuenta la capacidad financiera y la situación laboral de las poblaciones receptoras, sino las necesidades específicas de salud de quienes se benefician.

En el marco de una medida cautelar sobre una niña con discapacidad, la Comisión logró que el estado de salud y la falta de apoyos integrales podrían poner en riesgo el derecho a su vida e integridad. En esta línea, el desarrollo de los derechos de niños y niñas con discapacidad reconoce el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluidos en la comunidad, lo que implica el derecho a crecer en el entorno familiar, así como “la existencia de servicios de apoyo adecuados y que tengan en cuenta la edad para las niñas y niños con discapacidad resulta indispensable para que puedan disfrutar de sus derechos humanos en igualdad de condiciones”.³¹

Respecto a los derechos de libertad sindical, huelga y negociación colectiva de las personas trabajadoras, los gobiernos deben crear programas que

³⁰ Corte IDH, *Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras*.

³¹ OEA, CIDH, *Caso Martina Rebeca Vera Rojas Chile*.

fomenten la organización y los espacios de negociación colectiva de la población con discapacidad.³²

Finalmente, el Comité de Naciones Unidas de los derechos de las personas con discapacidad ha indicado que, los Estados tienen la obligación de apoyar a las personas con discapacidad en la búsqueda, obtención y mantenimiento del empleo y en el mismo sentido, “asegurar el acceso de las personas con discapacidad y de sus familias que vivan en situaciones de pobreza a asistencia del Estado para sufragar gastos relacionados con su discapacidad, incluidos capacitación, asesoramiento, asistencia financiera y servicios de cuidados temporales adecuados”.³³

I.4. Derechos de los Pueblos Indígenas

Los tratados internacionales reconocen los derechos de los pueblos indígenas sobre las tierras y los recursos naturales, así como, el derecho a la consulta previa, libre, informada y culturalmente adecuada para que participen en la adopción de decisiones que afecten a sus vidas. De igual forma, los instrumentos internacionales enfatizan que los pueblos indígenas, tienen derecho a la cultura, la identidad, el idioma, el empleo, la salud y la educación. Reconocen el derecho a seguir siendo distintos y a perseguir su propia idea de desarrollo económico y social.

Los pueblos indígenas son descendientes de la población u ocupantes originales de tierras antes de que fueran conquistadas por otros. Son poblaciones que se caracterizan por sus fuertes vínculos con los territorios y recursos naturales que los rodean y por poseer sistemas sociales, económicos o políticos singulares. Son considerados uno de los grupos más desfavorecidos del mundo, ya que tradicionalmente han sido alejados de los procesos de toma de decisiones políticas y económicas de los Estados en los que se integran, siendo además objeto continuo de represión.

Los pueblos indígenas suelen verse afectados por las actividades empresariales, especialmente, el derecho a sus tierras, territorios y recursos naturales. Por ello, las empresas deben considerar siempre los estándares internacionales al operar en zonas indígenas, dialogar con la población para obtener su con-

³² Corte IDH, Observaciones escritas presentadas por la CIDH sobre la solicitud de opinión consultiva a la Corte IDH.

³³ Corte IDH, *Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras*.

sentimiento respecto a la actividad que va a realizarse y evitar impactos sobre los ecosistemas, para que no se produzcan desplazamientos de población.

Los gobiernos deben asegurarse que las empresas cumplan con la normativa interna e internacional de los derechos de los pueblos indígenas y así eliminar la discriminación estructural y exclusión histórica que reproduce el ciclo de la pobreza e impide el goce y ejercicio de sus derechos humanos.

La CIDH ha observado serios impactos negativos por falta de la Debida Diligencia para prevenir la violación de los derechos humanos de las poblaciones en donde tiene lugar la actividad empresarial.³⁴ De manera similar, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha abordado el impacto de actividades empresariales de distinta índole, especialmente a través del derecho a la vida privada y familiar, contenido en el artículo 8º del Convenio Europeo sobre Derechos y Libertades Fundamentales, por ejemplo, en el caso *López Ostra vs. España*, referido a la contaminación producida por una planta de tratamiento de residuos, el Tribunal afirmó que “la contaminación ambiental severa puede afectar el bienestar de los individuos e impedirles disfrutar de sus hogares de manera que se vea afectada su vida privada y familiar de manera adversa, sin poner en grave peligro su salud”.

A partir de las obligaciones generales y el contenido de los derechos humanos más relevantes en materia de proyectos de extracción y desarrollo, la Comisión Interamericana consideró que las obligaciones estatales en estos contextos, giran en torno a seis ejes centrales:

- 1) el deber de adoptar un marco normativo adecuado y efectivo,
- 2) el deber de prevenir las violaciones de derechos humanos,
- 3) la obligación de supervisar y fiscalizar las actividades de las empresas y otros actores no estatales,
- 4) el deber de garantizar mecanismos de participación efectiva y acceso a la información,
- 5) el deber de prevenir actividades ilegales y formas de violencia, y
- 6) el deber de garantizar el acceso a la justicia a través de la investigación, sanción y reparación adecuada de las violaciones de derechos humanos.³⁵

³⁴ Corte IDH, *Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras y Caso Godínez Cruz vs. Honduras*.

³⁵ Corte IDH, *Caso: Comunidad indígena Yakye Axa vs. Paraguay*, párr. 100.

Respecto al consentimiento de los pueblos indígenas para las actividades empresariales, su regulación se encuentra en distintos instrumentos internacionales, tales como: la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y el Convenio 169 de la OIT. Este último establece en su artículo 6.2 que: “las consultas llevadas a cabo (...) con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento acerca de las medidas propuestas”. De acuerdo con la OIT, la consulta no se limita, ni se agota en un mero trámite formal o informativo, sino que debe concebirse como “un verdadero instrumento de participación”. El proceso de consulta debe “responder al objetivo último de establecer un diálogo entre las partes basado en principios de confianza y respeto mutuos, y con miras a alcanzar un consenso entre las mismas”. No obstante, este requisito fundamental del derecho a la consulta se ve comúnmente afectado. La CIDH ha denunciado con alarmante frecuencia casos en que meros talleres informativos o reuniones entre los pueblos indígenas y las empresas son tomados como suficientes para cumplir con el derecho a la consulta. Y en algunos de estos casos, sería la propia empresa concesionaria la que decidiría qué entidad realizaría los estudios de impacto, o sería la encargada de financiarla o contratarla directamente.

Esta situación cuestiona la imparcialidad e independencia de la consulta y de los estudios de impacto. Los gobiernos son los responsables de hacer las consultas con todos los requisitos que establece la normativa nacional e internacional (informada, culturalmente adecuada y de buena fe), así como los estudios de impacto. En este sentido, la CIDH ha informado que los estudios de impacto no son traducidos al idioma de los pueblos indígenas, además son muy técnicos, lo cual, impide que los pueblos indígenas estén plenamente informados.

En relación a esta garantía, la CIDH ha enfatizado que los proyectos deben ajustarse a los estándares internacionales en la materia, dado que su incumplimiento puede comprometer la viabilidad de los proyectos, así como la integridad física y cultural de los pueblos indígenas.

Asimismo, la Comisión observó que muchos Estados confunden esta garantía con los actos de buena voluntad que hacen las empresas en el marco de sus políticas. Entre las diferencias existentes, la conducta empresarial responsable se debe a las empresas y en este sentido, los beneficios que ésta decida otorgar a los pueblos indígenas. Por el contrario, los bienes que deben de ase-

gurar los Estados en cada proyecto son de obligatorio cumplimiento, conviniendo a los propios pueblos indígenas a participar al momento de determinar tales beneficios.

Por otro lado, la situación de las personas trabajadoras indígenas de empresas que realizan proyectos sufren explotación o desarrollo en condiciones laborales inadecuadas o lesivas de sus derechos.³⁶

En ese contexto, la CIDH ha identificado una débil o ausente fiscalización por parte de los Estados para prevenir o sancionar el accionar de las empresas.³⁷

Respecto a las mujeres indígenas y la presión sobre las tierras y recursos naturales en manos de empresas, la CIDH ha observado que las mujeres buscan cómo proveer recursos para sus familias o puedan verse obligadas a migrar a centros urbanos en busca de empleos remunerados. En las ciudades, suelen enfrentar numerosas dificultades y tienen pocas posibilidades de subsistencia por la discriminación existente. Además, la Comisión ha recibido información que indica que, en el caso de la actividad minera a gran escala deja profundos impactos en la vida y en ocasiones, en el propio cuerpo de las mujeres. Dicha información indica que las mujeres sufren impactos indiscriminados que se traducen en diferentes tipos de violencia, entre las que destaca la violencia simbólica. Cuando los hombres trabajan en las empresas que se asientan en sus territorios, las mujeres se ven obligadas a cambiar sus costumbres ante la ausencia del trabajo que realizaban a favor de las familias y comunidades.³⁸

De igual forma, las mujeres indígenas informaron que entre los impactos se encuentran la sobrecarga del trabajo por la ausencia del esposo; las responsabilidades que deben asumir a causa de familias afectadas por la defensa de las tierras y territorios, como el caso de niños y niñas huérfanos por la muerte de dirigentes; la trata de mujeres y niñas indígenas en los asentamientos mineros y petroleros; el incremento del alcoholismo en las comunidades por personas ajenas a la comunidad; la violación de niñas y mujeres de las comunidades afectadas por actividades mineras o petroleras ocasionados por traba-

³⁶ CIDH, “Situación de derechos humanos de los pueblos indígenas en Nicaragua”.

³⁷ CIDH, “Situación de los derechos humanos de los pueblos indígenas en Argentina”.

³⁸ CIDH, “Situación de derechos humanos de las personas afectadas por las industrias extractivas en las Américas”.

jadores de estas empresas; niños y niñas sin padre producto de violaciones; el debilitamiento de la vida comunitaria y familiar; entre otros.³⁹

Asimismo, el Comité de los Derechos del Niño ha afirmado que: “la degradación y la contaminación ambiental derivada de las actividades empresariales pueden poner en peligro los derechos del niño a la salud, la seguridad alimentaria y el acceso al agua potable y al saneamiento”. En este tenor, la CIDH ha dado cuenta que otras formas de impacto en los derechos de los niños incluyen el trabajo infantil ilegal, la presencia de niños en los alrededores o en el interior de instalaciones empresariales, la contratación de niñas, niños y adolescentes como empleados domésticos en los alojamientos para las personas trabajadoras, así como, su exposición a productos industriales, entre otros.⁴⁰

I.5. Derechos de las personas en movilidad y migrantes

Las personas en movilidad enfrentan graves problemas en materia de derechos humanos, principalmente relacionados con el derecho a la libertad de circulación, a la no discriminación, a un trabajo digno, a la salud, a la alimentación, o a la educación y además son más proclives a ser víctimas de trabajo forzoso y a sufrir explotación laboral y exclusión social.

Las empresas pueden asegurar condiciones dignas a todas sus personas trabajadoras y prestar particular atención, a las personas en movilidad y migrantes. También llevar a cabo procesos de evaluación en la cadena de valor para cerciorarse que sus proveedores no empleen en condiciones de riesgo o no decentes a personas trabajadoras en movilidad.

En la región, se considera personas en movilidad a las que se encuentren fuera del territorio social, afectivo o político al que pertenezca. La Resolución 4/19: Principios Interamericanos sobre los Derechos Humanos de todas las personas migrantes, refugiadas, apátridas y las víctimas de la trata de personas (7 de diciembre de 2019)⁴¹ tiene como propósito orientar a los Estados Miembros de la OEA en sus deberes de respetar, proteger, promover y garan-

³⁹ Información recibida por la CIDH en encuentro regional sobre “Violaciones a los derechos humanos de los pueblos indígenas y afrodescendientes en el contexto de proyectos extractivos y turísticos”. Ciudad de Panamá, 30 de julio de 2015.

⁴⁰ Unicef, *Derechos del niño y principios empresariales*, p. 3.

⁴¹ CIDH, Principios interamericanos sobre los derechos humanos de todas las personas migrantes, refugiadas, apátridas y las víctimas de la trata de personas.

tizar los derechos humanos de todas las personas independientemente de su nacionalidad o situación migratoria.

En este sentido, los Principios definen que una persona migrante es alguien que se encuentra fuera del territorio del que es nacional, sin consideración de su situación migratoria, su intención y su temporalidad. También comprenden a las personas apátridas migrantes y a las víctimas de la trata de personas según los definen las legislaciones nacionales y los convenios internacionales pertinentes.

Se mencionan algunos principios que dicho documento contempla para los efectos que pueden incidir en las actividades empresariales.

El Principio 39 establece el Derecho a la Cultura: Todo migrante tiene derecho a disfrutar de su propia cultura y comunicarse en su propio idioma, ya sea individualmente o en comunidad, tanto en la esfera pública como en la privada.

Todo migrante tiene derecho a participar en la vida cultural y artística de la comunidad, disfrutar de los beneficios del progreso científico y tecnológico, y beneficiarse de la protección de los intereses morales y materiales en cualquier obra científica, literaria o artística de la que sea autor.

El derecho a disfrutar de la vida cultural comprende la libertad de los progenitores migrantes de garantizar la educación religiosa, cultural, lingüística y moral de sus hijos conforme a sus propias convicciones, así como la libertad de escoger una escuela distinta de las establecidas por las autoridades públicas.

Los Estados deben garantizar la integración de los migrantes en la sociedad mediante la aplicación de medidas positivas. Dicha situación no debe estar condicionada a la pérdida de la identidad nacional ni cultural de sus países de origen. Los Estados deben fomentar y apoyar los esfuerzos que hagan los migrantes para conservar su identidad cultural y étnica mediante actividades educativas y culturales, incluida la preservación de sus idiomas y conocimientos relacionados con sus culturas.

Con relación al derecho a la educación,⁴² el Protocolo de San Salvador en su artículo 13 establece que la educación será un derecho de todas las per-

⁴² OEA, CIDH, *Derechos humanos de los migrantes y otras personas en el contexto de la movilidad humana en México*.

sonas y que entre las diversas medidas que deben adoptar los Estados para lograr el pleno ejercicio de dicho derecho se encuentra el que “la enseñanza primaria debe ser obligatoria y asequible a todos gratuitamente”. De igual forma, en el artículo 30 de la Convención Internacional para la Protección de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares⁴³ establece que los hijos de trabajadores migratorios gozarán del derecho fundamental de acceso a la educación en condiciones de igualdad de trato con los nacionales del Estado de que se trate.

Muchas personas trabajadoras migrantes y sus familias sólo hablan idiomas indígenas, por ello enfrentan diferentes obstáculos en el acceso, goce y ejercicio de sus derechos al no hablar o entender el idioma español. Por otro lado, está la situación de que los ciclos agrícolas no coinciden con los ciclos escolares, lo cual representa otro inconveniente para que las niñas y niños que migran junto a sus padres, y que también trabajan en el sector agrícola, puedan gozar y ejercer su derecho a la educación. Si bien, no es una responsabilidad propia de la empresa, se considera necesario que esta tenga conocimiento que las autoridades deben respetar los derechos de las personas que se encuentran en movilidad. Los Estados deben, en la medida de lo posible, normalizar y flexibilizar los requisitos para el acceso de los migrantes a la educación, a fin de garantizarles el acceso y la finalización de los estudios en todos los niveles educativos.

En relación con el derecho a la salud, el artículo 10 del Protocolo de San Salvador menciona que todas las personas tienen derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico y mental, en este sentido, los Estados deben proteger el derecho de los no ciudadanos, migrantes en situación irregular, solicitantes de asilo y refugiados para tener un grado adecuado de salud física y mental, lo cual incluye, abstenerse de negar o limitar su acceso a servicios de salud preventiva, curativa y paliativa.

En lo concerniente a la libertad de reunión y asociación: Todo migrante tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y asociación. Este derecho comprende la libertad de formar asociaciones y sindicatos en el Estado de residencia para la promoción y protección de los derechos económicos, sociales, culturales y otros intereses de los migrantes.

⁴³ Naciones Unidas, 18 de diciembre de 1990.

En cuanto al derecho al trabajo: Todo migrante tiene derecho a trabajar, lo cual conlleva la posibilidad de obtener medios para llevar una vida digna realizando una actividad lícita libremente escogida o aceptada. Todo migrante tendrá acceso a condiciones de trabajo justas y favorables y a todos los derechos laborales y de seguridad social; incluida una remuneración equitativa y justa, edad mínima para trabajar, número máximo de horas de trabajo, estándares de salud y seguridad, protección contra el despido injustificado, y contra discriminación y represalia, libertad de cambiar de empleadores y negociación colectiva. La situación migratoria de una persona no constituirá justificación para privarle del goce y ejercicio de sus derechos laborales. La discriminación o acoso en el lugar de trabajo no deben ser tolerados bajo ninguna circunstancia. Este derecho es primordial que la empresa lo tenga en cuenta en sus actividades y en las de sus proveedores.

Cabe hacer mención que, la CIDH ha reconocido que ciertos grupos de mujeres, como en el caso de la mujer migrante y de pocos recursos económicos, padecen discriminación a lo largo de su vida, lo que aumenta su riesgo de sufrir actos de violencia y otras violaciones de sus derechos humanos. Al respecto, la Comisión ha considerado que las mujeres migrantes de escasos recursos económicos se encuentran en una especial situación de vulnerabilidad al verse con frecuencia forzadas a acudir a servicios públicos de salud que no son idóneos para satisfacer sus necesidades, dado el carácter limitado de las opciones disponibles para ellas de cuidado.⁴⁴ Por ello, los gobiernos deben supervisar que las operaciones empresariales o su cadena de suministro no vulneren sus derechos.

I.6. Derechos de las personas LGBTIQ+

Las actitudes homofóbicas y transfóbicas profundamente arraigadas, a menudo combinadas con una falta de protección jurídica adecuada contra la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, exponen a muchas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersexuales y Queer (LGBTIQ+) a actos de violencia.

En los últimos años, ha aumentado la concienciación en todo el mundo sobre la gravedad de la violencia y la discriminación de que son objeto de

⁴⁴ CIDH, Informe No. 72/14 Caso 12.655, Informe de fondo, I.V. Bolivia.

las personas LGBTIQ+. Por ejemplo, a las personas transgénero se les suele denegar la expedición de documentos de identidad que reflejen el sexo que prefieren, sin los cuales no pueden trabajar, viajar, abrir una cuenta bancaria, ni tener acceso a diversos servicios.

Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en sus actividades, y a lo largo de toda la cadena de suministro, lo que implica tratar y dar las mismas oportunidades a las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo y erradicar prácticas empresariales discriminatorias. De igual manera, las empresas pueden utilizar su posición para expandir y visibilizar la importancia del respeto a los derechos de las personas LGBTIQ+.

La Comisión Interamericana ha instado a los Estados a que tomen todas las medidas necesarias para aplicar la Debida Diligencia en prevenir, investigar y sancionar la violencia contra personas LGBTIQ+, independientemente de que la violencia ocurra en el contexto de la familia, de la comunidad, o la esfera pública, la cual incluye los establecimientos educativos y de salud.⁴⁵

La Comisión y la Corte Interamericana han afirmado que los Estados tienen la obligación de investigar las violaciones de derechos humanos para garantizar el disfrute de los derechos establecidos en la Declaración Americana y la Convención Americana.

II. Conclusiones

Las empresas deben ser consideradas como sujetos obligados para respetar los derechos humanos. Una empresa que respeta derechos humanos debe vigilar, en la mayor medida posible, que tanto su actividad como la de sus aliados comerciales, no vulnere los derechos humanos.

Las obligaciones de las empresas, conforme a los estándares internacionales en el ámbito de los derechos humanos deben alcanzar una conducta empresarial responsable, evaluar los riesgos en sus operaciones y aplicar la Debida Diligencia en el ámbito de los derechos humanos, particularmente, en lo que respecta a los grupos de atención prioritaria.

Las empresas pueden mejorar la vida de las niñas, niños y adolescentes, primero, identificando riesgos y el impacto negativo, tanto de sus operacio-

⁴⁵ OEA, *Violencia contra personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América*.

nes, como en su cadena de suministro, asegurarse de que los proveedores y socios comerciales respeten los derechos de la niñez resulta esencial para evitar la complicidad involuntaria en prácticas nocivas.

Las empresas desempeñan un papel clave en la promoción del bienestar infantil y la prevención de cualquier forma de explotación o abuso, en este sentido, las empresas deben respetar y proteger sus derechos, evitando cualquier actividad que pueda afectar negativamente su desarrollo, salud y seguridad.

Los gobiernos deben aplicar la normativa nacional y los estándares internacionales para proteger a la niñez e imponer sanciones rigurosas en materia de violaciones a los derechos humanos de los NNA.

La protección de los derechos humanos de las mujeres, la prevención de la violencia sexual y laboral, el cuidado de la salud materna y la garantía de seguridad social son imperativos fundamentales que deben ser abordados de manera prioritaria tanto por los gobiernos como por las empresas.

Garantizar la salud materna es básico para el bienestar de las mujeres y la salud de las futuras generaciones. Los gobiernos deben proporcionar servicios de salud accesibles y de calidad, mientras que las empresas pueden contribuir ofreciendo condiciones laborales que apoyen la salud de las mujeres durante el embarazo y la maternidad. En este tenor, garantizar la seguridad social de las mujeres implica que tengan acceso a atención médica, protección en el lugar de trabajo y recursos económicos adecuados. Las empresas pueden contribuir proporcionando beneficios y condiciones laborales que respalden la seguridad y el bienestar de las mujeres empleadas.

Además, las empresas deben incluir en sus políticas, igualdad de oportunidades para las mujeres respecto a puestos directivos, salarios y con ello, eliminar cualquier forma de discriminación de género en el lugar de trabajo.

Las empresas pueden favorecer la integración de personas con discapacidad en toda su cadena de valor y adaptar sus instalaciones y puestos de trabajo para cumplir con sus necesidades.

Respetar el derecho a la consulta para operar en zonas indígenas, dialogar con la población para obtener su consentimiento respecto a la actividad que va a realizarse y evitar impactos sobre los ecosistemas, para que no se produzcan desplazamientos de población.

Los derechos humanos de las personas en movilidad y migrantes en relación con las actividades empresariales y cadenas de suministro, conforme a

estándares internacionales, deben ser respetados. Esto incluye el reconocimiento de su dignidad, independientemente de su estatus migratorio.

Las empresas deben adoptar políticas y prácticas que eviten violaciones de derechos y promuevan un impacto positivo en las comunidades afectadas; de igual forma, lo que concierne a la protección de los derechos laborales. En este sentido, las personas trabajadoras migrantes, que a menudo son empleadas en industrias vinculadas a cadenas de suministro, deben recibir una protección efectiva de sus derechos laborales, condiciones de trabajo seguras, salarios justos y la ausencia de discriminación.

Dada la naturaleza transnacional de las cadenas de suministro y la movilidad de las personas, la cooperación internacional y regional resulta fundamental. Los Estados y las empresas deben trabajar juntos para abordar de manera efectiva los desafíos relacionados con los derechos humanos en este contexto.

El cumplimiento de estándares internacionales, en particular aquellos establecidos en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos implica adoptar medidas legislativas, administrativas y judiciales para garantizar la coherencia con las obligaciones internacionales.

La obligación de las empresas para respetar los derechos de las personas LGBTIQ+ se erige como un imperativo ético y social en el contexto empresarial contemporáneo.

Las empresas, como actores influyentes en la sociedad, deben asumir la responsabilidad de crear entornos laborales donde todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, se sientan seguras, respetadas y valoradas. Esto no solo se traduce en el cumplimiento de normativas antidiscriminatorias, sino en la adopción de políticas proactivas que fomenten la diversidad y garanticen la igualdad de oportunidades para todo su personal.

El Estado debe hacer cumplir a las empresas la legislación nacional e internacional en materia de derechos humanos, particularmente, si sus actividades representan mayor riesgo para los grupos de atención prioritaria.

Fuentes de consulta

Electrónicas

- CIDH. “Acceso al agua en las Américas, una aproximación al derecho humano al agua en el Sistema Interamericano”. Informe Anual de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Capítulo IV. A, OEA/Ser.L/V/II, Doc. 48/15, 31 de diciembre de 2015. <http://www.oas.org/es/cidh/docs/anual/2015/doc-es/informeannual2015-cap4a-agua-es.pdf> (consultada el 01 de noviembre de 2023).
- _____. Graves violaciones a los derechos humanos en el marco de las protestas sociales en Nicaragua. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 86, 21 de junio de 2018. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/nicaragua2018-es.pdf> (consultada el 01 de noviembre de 2023).
- _____. Informe No. 72/14 Caso 12.655. Informe de fondo, I.V. Bolivia, OEA/Ser.L/V/II.152, Doc. 4, 15 de agosto de 2014. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/iv_bv/informe.pdf (consultado el 01 de noviembre de 2023).
- _____. Niñas, niños y adolescentes de las comunidades de Uribia, Manaure, Riohacha y Maicao del pueblo Wayúu, asentados en el departamento de la Guajira, respecto de Colombia. Resolución 60/2015, MC No. 51/15, 11 de diciembre de 2015. <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/2015/MC51-15-Es.pdf> (consultado el 01 de noviembre de 2023).
- _____. Principios interamericanos sobre los derechos humanos de todas las personas migrantes, refugiadas, apátridas y las víctimas de la trata de personas. Resolución 04/19 aprobada por la Comisión el 7 de diciembre de 2019. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Principios%20DDHH%20migrantes%20-%20ES.pdf> (consultado el 01 de noviembre de 2023).
- _____. “Situación de derechos humanos de los pueblos indígenas en Nicaragua”. Audiencias públicas, 150 periodo ordinario de sesiones, 25 de marzo de 2014. <https://www.oas.org/es/CIDH/Sesiones/Default.asp?S=150> (consultado 01 de noviembre de 2023).
- _____. “Situación de los derechos humanos de las personas afectadas por las industrias extractivas en las Américas”. Audiencias públicas, 144 Periodo de sesiones, 28 de marzo de 2012. <https://www.oas.org/es/cidh/Sesiones/?S=144> (consultado el 01 de noviembre de 2023).
- CIDH. “Situación de los derechos humanos de los pueblos indígenas en Argentina”. Audiencias públicas, 144 Periodo de sesiones, 23 de marzo de 2012. <https://www.oas.org/es/cidh/Sesiones/?S=144> (consultado el 01 de noviembre de 2023).

- Corte IDH. *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 5: Niños, niñas y adolescentes*. Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021. https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo5_2021.pdf (consultado el 01 de noviembre de 2023).
- _____. Observaciones escritas presentadas por la CIDH sobre la solicitud de opinión consultiva a la Corte IDH. 2020. https://www.corteidh.or.cr/cf/jurisprudencia2/observaciones_oc.cfm?nId_oc=2093 (consultado el 01 de noviembre de 2023).
- OEA, CIDH. 7 mujeres embarazadas de la etnia Wichí respecto de Argentina. MC 216-21 7, 11 de julio de 2021. https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/mc/2021/res_50-21_mc_216-21_ar_es.pdf
- OEA, CIDH. *Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual en Mesoamérica*. OEA Ser.L/V/II. Doc.63, Documentos oficiales, 2011. <https://www.oas.org/es/cidh/mujeres/docs/pdf/mesoamerica%202011%20esp%20final.pdf>
- _____. Asamblea General. Carta Social de las Américas. OEA/Ser.P, AG/doc.52/12 rev.2, 20 de septiembre 2012.
- _____. Carta de la Organización de los Estados Americanos. https://www.oas.org/xxxivga/spanish/basic_docs/carta_oea.pdf (consultada el 01 de noviembre de 2023).
- _____. “Derecho del niño y la niña a la familia. Cuidado alternativo. Poniendo fin a la institucionalización en las Américas”. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 54/13, 17 de octubre de 2013. <https://www.oas.org/es/cidh/infancia/docs/pdf/informe-derecho-nino-a-familia.pdf> (consultado el 01 de noviembre de 2023).
- _____. Derechos de los pueblos indígenas y tribales sobre sus tierras ancestrales y recursos naturales. Normas y jurisprudencia del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 56/09, 30 de diciembre de 2009. <https://cidh.org/countryrep/tierrasindigenas2009/indice.htm> (consultado el 01 de noviembre de 2023).
- _____. Lineamientos para la elaboración de indicadores de progreso en materia de derechos económicos, sociales y culturales. OEA/Ser.L/V/II.132 Doc. 14, 19 de julio de 2008. <https://www.cidh.org/countryrep/Indicadores-DESC08sp/Indicadoresindice.sp.htm>
- OEA, CIDH. *Acceso a servicios de salud materna desde una perspectiva de Derechos Humanos*. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 69, 07 de junio de 2010. OEA Documentos oficiales. <http://cidh.org/women/saludmaterna10sp/SaludMaternaINDICE.html> (consultado el 01 de noviembre de 2023).
- _____. *Derechos humanos de las personas con COVID-19*. Resolución No. 4/2020, 27 de julio de 2020.

- _____, *Derechos humanos de los migrantes y otras personas en el contexto de la movilidad humana en México*. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 48/13, 30 de diciembre de 2013. <http://www.oas.org/es/cidh/migrantes/docs/pdf/informe-migrantes-mexico-2013.pdf> (consultado el 01 de noviembre de 2023).
- _____. *Las mujeres indígenas y sus derechos humanos en las Américas*. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 44/17, CIDH, OEA, 2017. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/mujeresindigenas.pdf> (consultado el 01 de noviembre de 2023).
- _____. *Pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes y recursos naturales: protección de derechos humanos en el contexto de actividades de extracción, explotación y desarrollo. Documentos oficiales*, CIDH. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/industriasextractivas2016.pdf> (consultado el 01 de noviembre de 2023).
- _____. *Trabajadores indocumentados contra Estados Unidos de América*. Informe No. 50/16, Caso 12.834, EA/LV/II.159. Doc. 59, 30 de noviembre de 2016. <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/2016/uspul2834es.pdf> (consultado el 01 de noviembre de 2023).
- _____. *Violencia contra personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América*. OAS/Ser.L./II.rev.2 Doc. 36, 12 de noviembre de 2015. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf> (consultada el 01 de noviembre de 2023).
- OIT. *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. 14 de agosto de 2017. https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569909/lang--es/index.htm (consultado el 01 de noviembre de 2023).
- UNICEF. *Derechos del niño y principios empresariales*. (s.f.), UNICEF. <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2015/03/Derechos-del-niño-y-principios-empresariales.pdf> (consultada el 01 de noviembre de 2023).
- _____. *Los derechos de la infancia y la adolescencia en México*. 2018, UNICEF. <https://www.unicef.org/mexico/media/1791/file/SITAN-UNICEF.pdf> (consultado el 01 de noviembre de 2023).

Legislación

- Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado. *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. 18 de diciembre de 1979. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- _____. *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*. Resolución 45/158 de la Asamblea General, 18 de diciembre de 1990. <https://www.ohchr.org/>

es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers

OEA. Convención Interamericana sobre Conflictos de Leyes en Materia de Adopción de Menores. 1984. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/b-48.html> (consultado el 01 de noviembre de 2023).

_____. Convención Interamericana sobre Restitución Internacional de Menores. 1989. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/b-53.html>

_____. Convención Interamericana sobre Obligaciones Alimentarias. 1989. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/b-54.html> (consultada el 01 de noviembre de 2023).

_____. Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. 15 de junio de 2015. http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf (consultada el 01 de noviembre de 2023).

_____. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Para”. 1994. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Jurisdiccionales

CIDH. Irene respecto de Argentina. Resolución No. 38/16, MC 376-15, 7 de julio de 2016. <https://www.oas.org/es/cidh/jsForm/?File=/es/CIDH/r/DPD/MC.asp> (consultado el 01 de noviembre de 2023).

_____. *Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras. (Fondo Reparaciones y Costas)*. Sentencia 31 de agosto de 2021. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_432_esp.pdf (consultado el 01 de noviembre de 2023).

_____. *Caso Comunidad indígena Yakye Axa vs. Paraguay. (Fondo Reparaciones y Costas)*. Sentencia 17 de junio de 2005. Serie C No. 125. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_125_esp.pdf (consultado el 01 de noviembre de 2023).

_____. *Caso Godínez Cruz vs. Honduras. (Fondo)*. Sentencia 20 de enero de 1989. Serie C No. 5.

_____. *Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras. (Fondo)*. Sentencia de 29 de julio de 1988, Serie C No. 4. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_04_esp.pdf (consultado el 01 de noviembre de 2023).

_____. *Caso Ximenes Lopes vs. Brasil*. Sentencia de 04 de Julio de 2006. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_149_esp.pdf (consultado el 01 de noviembre de 2023).

OEA, CIDH. Martina Rebeca Vera Rojas Chile. Caso No. 13.039, OEA/Ser.L/V/II.160 Doc. 124, 5 de octubre de 2018.