



1. Importancia del tema

Los derechos humanos forman parte de las características inherentes a las personas y deben ser respetados no solo por los organismos internacionales y gubernamentales, sino también por todo ente privado que tenga la capacidad de incidir positiva o negativamente sobre el bienestar de otros.

Se incluye en ellos una primera categoría que hace referencia a derechos civiles y políticos, mientras que la segunda es respectiva a derechos sociales, culturales y económicos. Estas categorías fueron separadas y descritas específicamente, de manera paralela, en dos pactos internacionales que forman parte de La Carta Internacional de Derechos Humanos y los instrumentos fundamentales sobre derechos humanos, en donde se establecen herramientas, pactos internacionales y la Declaración Universal de Derechos Humanos, los cuales en conjunto son la base de las normas internacionales sobre el tema.

Así bien, el papel que juega una organización ante el respeto y aplicación de los derechos humanos dentro y fuera de su círculo de influencia es sumamente importante, debido a que puede adoptar una posición y visión positivas para las relaciones humanas y el desarrollo de recursos que le permitan no sólo mejorar la calidad en el ambiente organizacional, sino también incrementar el margen de ganancias por valor añadido en sus bienes y servicios.

Por ello, aunque la legislación enfatice en la interacción del Estado con las personas para cumplir, respetar, hacer realidad y proteger los derechos humanos, las organizaciones se benefician de un orden social e internacional responsable de influir a favor de los derechos humanos.

Por tanto, si el Estado fallara en el cumplimiento normativo de los derechos humanos, la organización tendrá la capacidad y la obligación de respetarlos. Para ello se comprometerá a asumir la debida diligencia (el debido proceso) que contribuya a la toma de decisiones que trasciendan mas allá de las actividades usuales de negocios, generando oportunidades entre la sociedad, los proveedores u otras organizaciones afines.

No obstante, es necesario que la empresa evalúe todos los posibles impactos positivos o negativos que se presenten a partir de cualquier influencia con sus partes asociadas y sus empleados, y además considere el apoyo y la toma de conciencia para promover los derechos humanos.

2. Definiciones

Derechos humanos: Derechos inherentes, universales, interdependientes, indivisibles e inalienables que por calidad de seres humanos son ameritados; se hallan conformados en dos categorías: la primera compuesta por derechos civiles y políticos, mientras la segunda por derechos sociales, culturales y económicos.

Debida diligencia: Proceso en el que una organización es analizada de manera proactiva y exhaustiva para identificar impactos adversos a nivel ambiental, económico y social, para que de esta manera se determinen acciones y medidas en la toma de decisiones que beneficien a la empresa. Puede utilizarse como instrumento de análisis para organizaciones aliadas en las que se desea conocer el estado referente a los derechos humanos.

Complicidad: Deriva de las expectativas sociales de comportamiento en el sentido amplio. En este contexto, cuando una organización ayuda a otros a cometer actos condenables, incoherentes o irrespetuosos con la normativa internacional de comportamiento, o bajo el conocimiento de los resultados sociales, económicos y ambientales de la debida diligencia.

Resolución de reclamaciones: Mecanismos propios de la organización y de sus partes interesadas, concernientes a controversias en relación con el impacto de las decisiones y las actividades de una organización sobre los derechos humanos.

Discriminación: Cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia que tiene el efecto de anular la igualdad de trato o de oportunidades, cuando esa consideración se basa en prejuicios, más que en motivos legítimos. Los motivos ilegítimos para la discriminación incluyen, entre



*Basado en: ISO 26000:2010. Guía de responsabilidad social.



otros, los siguientes: raza, color, género, edad, idioma, propiedad, nacionalidad o país de origen (incluidos los migrantes), religión, etnia o procedencia social, casta, motivos económicos, discapacidad, embarazo, pertenencia a un pueblo indígena, afiliación a un sindicato, afiliación política u opiniones políticas o de otro tipo, estado civil, situación familiar, relaciones personales (incluida la orientación sexual) y estado de salud (como por ejemplo el VIH-SIDA).

3. Guía de auto evaluación en temas críticos asociados al tema

En lo que respecta a derechos humanos, la organización deberá tomar en cuenta las siguientes disposiciones:

Asunto 1: Debida diligencia

- ¿Se asegura la organización de que exista una política integrada que contempla los derechos humanos, la cual otorga orientación relevante a quienes se encuentran dentro de la misma o relacionados con sus actividades?
- ¿Desarrolla acciones para contrarrestar los impactos negativos generados por sus actividades y decisiones?
- ¿Incluye medios para evaluar la forma en que podrían verse afectados los derechos humanos debido a las actividades existentes y propuestas?
- ¿Mantiene registros de desempeño que permitan realizar ajustes, así como establecer prioridades y enfoques adecuados?

Asunto 2: Situaciones de riesgo para los derechos humanos

- ¿La organización promueve y defiende el cumplimiento de los derechos humanos?
- ¿Toma decisiones basándose primordialmente en el respeto de los derechos humanos?
- ¿Se esfuerza por implementar o aumentar el proceso de debida diligencia en caso de que las situaciones de riesgo lo ameriten?
- ¿No apoya o genera abusos contra los derechos humanos, sino que busca cómo mitigar los impactos cuando se toman decisiones y acciones?

Asunto 3: Evitar la complicidad

- ¿Se asegura de ejecutar sus actividades en conformidad con la ley nacional y la normativa internacional, para no desplazar personas de sus tierras de forma ilegal, mientras que a su vez se buscan diversas soluciones y se procura una compensación adecuada para las partes afectadas?
- ¿Conoce las condiciones ambientales y sociales de las cuales proceden los bienes y servicios para la organización?
- ¿Realiza la debida diligencia para verificar y asegurar que no existe participación ni apoyo de ningún tipo a las violaciones contra los derechos humanos causadas por las fuerzas de seguridad pública?
- ¿Verifica que las medidas de seguridad adoptadas respetan los derechos humanos en coherencia con las normas de

cumplimiento de ley y la normativa internacional, incluyendo la capacitación del personal asociado y la existencia de mecanismos de queja?

- ¿Niega establecer alianzas de manera formal o informal con contrapartes que durante o después del contrato cometan abusos contra los derechos humanos?
- ¿Rechaza proporcionar bienes o servicios que sean utilizados por otras entidades para abusar o incumplir con los derechos humanos?
- ¿Considera actuar o realizar declaraciones públicas en contra de los abusos que se comentan contra los derechos humanos?

Asunto 4: Resolución de reclamaciones

- ¿Respeto el derecho de las partes agraviadas para resolver mediante mecanismos alternativos?
- ¿Mantiene, mediante el establecimiento de mecanismos de resolución, procedimientos y periodos de tiempo claros que son respaldados por un seguimiento preciso ante cualquier resultado?
- ¿Otorga adecuado peso al interés público durante el proceso, mientras se asegura la correcta confidencialidad a las partes involucradas?
- ¿Asegura que las partes agraviadas tengan acceso a la asesoría, conocimiento e información para obtener un proceso justo?
- ¿Comunica y hace pública la existencia de los mecanismos de resolución, además de ofrecer apoyo y asistencia a miembros de la organización a quienes se les dificulte interpretar lo notificado?
- ¿Incluye estructuras transparentes, claras e independientes para la gobernanza, que no permiten la interferencia de las partes involucradas mediante diálogo y mediación?

Asunto 5: Discriminación y grupos vulnerables

- ¿La organización asegura que no discrimina a empleados, socios, clientes, partes interesadas, miembros ni a nadie con quien tenga contacto o impacto directo/indirecto dentro de su esfera de influencia?
- ¿Promueve la educación y toma de conciencia sobre derechos de grupos vulnerables?
- ¿Adopta una visión positiva y constructiva de la diversidad entre las personas con las que interactúa?
- ¿Promueve el trato igualitario de mujeres y hombres en los ámbitos social, económico y político?
- ¿Establece políticas que impiden a sus empleados involucrarse en prácticas de cualquier tipo de explotación a menores?
- ¿Reconoce y respeta los derechos de los pueblos indígenas en sus decisiones y actividades?
- ¿Contribuye a garantizar dignidad, autonomía y participación dentro de la sociedad para personas con discapacidad?



- ¿Respetar y favorecer el cumplimiento de los derechos humanos para los trabajadores migrantes u otros grupos vulnerables, discriminados por cualquier motivo racial o social?

Asunto 6: Derechos civiles y políticos

- ¿La organización respeta todos los derechos civiles y políticos de sus colaboradores?
- ¿Toma medidas disciplinarias coherentes y proporcionales a la falta cometida, sin causar ningún perjuicio físico ni degradante a la persona?
- ¿Atiende y respeta los puntos de vista y críticas internas o externas a la organización?

Asunto 7: Derechos económicos, sociales y culturales

- ¿Evalúa el impacto generado por sus actividades a los derechos de los colaboradores o a cualquier población relacionada?
- ¿Establece políticas que impiden limitar el acceso a recursos esenciales debido a sus actividades?
- ¿Apoya la educación, el respeto de los derechos humanos y la creación de bienes o servicios accesibles para la comunidad?

Asunto 8: Principios y derechos fundamentales en el trabajo

- ¿Rechaza el uso de trabajo forzoso y amenazas para realizar tareas determinadas?
- ¿Apoya al crecimiento laboral y profesional brindando oportunidades de ascenso e igualdad a sus empleados y grupos vulnerables?
- ¿Respetar el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, reconociendo la autoridad de sus representantes para negociar cualquier tipo de controversia?
- ¿Se esfuerza por eliminar cualquier forma de trabajo infantil según la legislación aplicable y los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT)?

4. Buenas prácticas de integración

4.1. Planificación de la integración del tema a la organización

El respeto y aplicación de los derechos humanos dentro de la organización deberá permitir un mejor desarrollo socioeconómico, mejorar la calidad de vida y el ambiente laboral para los empleados, así como aumentar el margen de ganancias para la empresa. Por lo tanto, es importante llevar cabo un proceso de debida diligencia en el que se permita identificar los aspectos que podrían poner en riesgo los derechos humanos, dentro de la esfera de influencia de la organización, tomando en consideración un proceso de reclamaciones que permita una adecuada retroalimentación y mejora continua.

4.2. ¿Cómo llevar a cabo la integración?

Una vez que la debida diligencia ha identificado los riesgos e impactos para los derechos humanos dentro de la organización, es de suma importancia tomar medidas de aplicación en las que se generen cambios tangibles en los procesos, las políticas, la documentación y los registros. Esto con el fin de mejorar el marco organizacional para ser implementado mediante el involucramiento activo de los colaboradores. Es necesario un proceso de concienciación y capacitación en cuanto a los derechos humanos y a la importancia de las normativas internas e internacionales para asegurar su adecuado cumplimiento.

4.3. Verificación

Con el objetivo de preservar, respetar y aplicar los derechos humanos dentro de la organización es necesario un proceso de monitoreo y verificación mediante la revisión de documentos y registros, la atención de quejas, las evaluaciones legales, las entrevistas al personal y las auditorías periódicas, lo cual permite a la vez planificar y realizar ajustes que de manera integral mejoren continuamente el sistema de gestión.

5. ¿Qué hacer en caso que el riesgo se presente?

Al presentarse los riesgos, la empresa implementará mecanismos correctivos, preventivos y reparatorios, incluyendo las debidas compensaciones y el acercamiento a las autoridades, a fin de actuar conforme al derecho. Por otra parte, la empresa también deberá contar con un medio de resolución de reclamaciones y conflictos que no ponga en duda ni perjudique el cumplimiento de la justicia en referencia a los derechos humanos, que a la vez apoye y compense a sus colaboradores. Es importante que siempre se aplique el criterio legal o normativo más estricto que favorezca el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos de los trabajadores.