



OXFAM
México



EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

LIDERAZGO EMPRESARIAL RESPONSABLE

Hoy día, **las empresas no pueden ser concebidas únicamente como unidades económicas**, cuya función es la generación de ganancias para sus propietarios.

Las empresas son agentes sociales diversos y heterogéneos, que pueden aportar en la construcción de sociedades más justas, inclusivas e igualitarias.

A través de la creación de **empleos dignos**, el cumplimiento de las **obligaciones dispuestas en la ley** laboral, el **pago justo de impuestos** y la creación de **valor comunitario**, las empresas pueden contribuir en la protección de los derechos humanos.

¿CÓMO PUEDEN HACERLO?

Actualmente, las empresas no pueden ser concebidas únicamente como unidades económicas, cuya función es la generación de ganancias para sus propietarios.

Las empresas son agentes sociales diversos y heterogéneos, que pueden aportar en la construcción de sociedades más justas, inclusivas e igualitarias. La creación de empleos dignos, que cumplan con las obligaciones dispuestas en la ley laboral, el pago justo de impuestos —que son empleados en inversión social— y la creación de valor comunitario son aspectos básicos mediante los cuales las compañías pueden efectuar contribuciones a la realización de los derechos humanos y, así, lograr sociedades más cohesionadas.

Sin perjuicio de lo anterior, el contexto actual exige de parte de las empresas un compromiso sólido con los derechos de todas las personas, tanto al interior de las mismas organizaciones, como hacia el exterior de ellas, especialmente respecto de las personas, comunidades y territorios que pueden verse afectados por sus actividades productivas, extractivas o comerciales.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL VS. CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE

Por mucho tiempo, la función pública de la empresa fue gestionada desde un enfoque de Responsabilidad Social Empresarial, mediante el cual las compañías realizaban, o siguen efectuando, acciones meramente filantrópicas que no necesariamente se relacionan con las consecuencias de sus operaciones y actividades.

Actualmente, los enfoques de **Conducta Empresarial Responsable y de Empresas y Derechos Humanos** responden a la cuestión sobre cómo las compañías producen sus ganancias. Es decir, estos enfoques constituyen marcos más completos y exigentes sobre la misma compañía, sus actividades y los impactos que sus acciones pueden producir.

Si tomamos como ejemplo una empresa de indumentaria, basta con que esta compañía efectúe una donación a un museo u otra actividad o entidad externa a su contexto operacional para que sea calificada como una compañía socialmente comprometida.

No obstante, desde el punto de vista de los enfoques de Conducta Empresarial Responsable y de Empresas y Derechos Humanos, será necesario que la compañía, sin importar su tamaño, efectúe procesos de debida diligencia para determinar sus riesgos e impactos que puedan traducirse en violaciones a los derechos humanos, a los derechos laborales y al medio ambiente, y así evitarlos, gestionarlos, mitigarlos y reparar el daño que se haya provocado.

¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO DESDE ESTA PERSPECTIVA?

El involucramiento de las personas propietarias de una empresa, y de aquellas que participan en su administración, es fundamental para **alcanzar estándares de conducta empresarial responsable y respetuosa de los derechos humanos**.

Tal como lo sugieren los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, es necesario que el compromiso corporativo hacia los derechos humanos, así como los procesos de identificación de impactos y riesgos, su gestión y reparación, **sean liderados por los niveles más altos de la empresa**.

Solo así dicho compromiso permeará en todos los niveles de la empresa: personas propietarias, administradoras, ejecutivas y trabajadoras. Este involucramiento de alto nivel también **es necesario para que la empresa sea coherente**, tanto interna como externamente, respecto a los estándares y normas de conducta que se espera que cumplan.

¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DE UN LIDERAZGO EMPRESARIAL RESPONSABLE?

COMPROMISO

El liderazgo empresarial debe estar comprometido con el respeto de los derechos humanos, los derechos laborales y el medio ambiente, no solo porque es lo correcto desde un punto de vista ético y legal, sino también porque estos aspectos son esenciales para la sostenibilidad de las operaciones de cualquier compañía, lo **que impacta positivamente en su desempeño financiero**.

COHERENCIA

El compromiso de respetar los derechos humanos, los derechos laborales y el medio ambiente debe ser efectivo y **no puede ser utilizado como una simple estrategia de mercadotecnia**. Las prácticas tendentes al lavado de imagen corporativa deben ser evitadas y denunciadas.

VALENTÍA

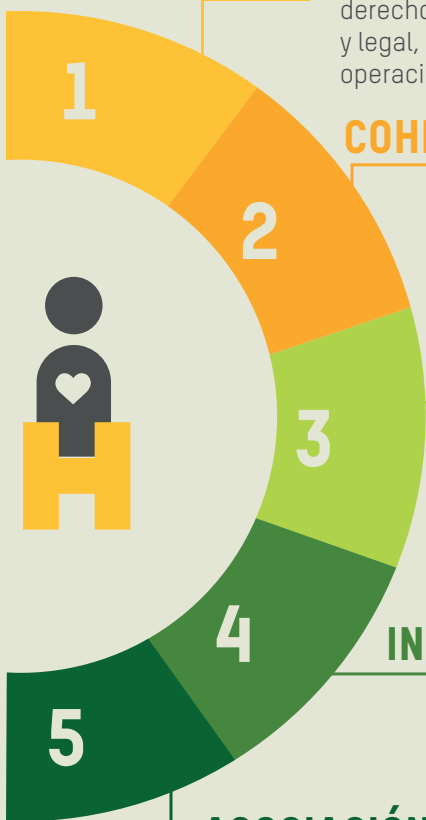
Las empresas deben estar abiertas a mostrar cuáles son sus oportunidades de mejora en materia de gestión de riesgos e impactos en los derechos humanos, derechos laborales y cuestiones ambientales, puesto que **esto contribuye a una cultura de rendición de cuentas corporativa**, permite el escrutinio público y abre posibilidades para hallar soluciones a los problemas que las afectan.

INNOVACIÓN

La gestión de riesgos e impactos en los derechos humanos, los derechos laborales y materias ambientales **requiere una mirada abierta**, que permita la inclusión de soluciones novedosas y prácticas.

ASOCIACIÓN

Las empresas **deben buscar alianzas con distintas entidades** que pueden brindarles apoyo para mejorar su conducta empresarial, tales como organizaciones de la sociedad civil y centros académicos. También es fundamental que las empresas conozcan a sus grupos de interés y titulares de derechos que se relacionan con sus actividades a lo largo de toda su cadena de suministro, a fin de evitar o mitigar violaciones a sus derechos.



Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, ONU:

https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Guía de Interpretación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, ONU:

<https://www.ohchr.org/es/publications/special-issue-publications/corporate-responsibility-respect-human-rights-interpretive>

Líneas Directrices para Empresas Multinacionales, OCDE:

<https://mneguidelines.oecd.org/targeted-update-of-the-oecd-guidelines-for-multinational-enterprises.htm>

Guía de la OCDE de Debita Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable:

<https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debita-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

Punto Nacional de Contacto:

<https://www.gob.mx/se/acciones-y-programas/punto-nacional-de-contacto?state=published>

Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, OIT:

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.

Guía práctica sobre la participación significativa de las partes interesadas en los procesos de debida diligencia en derechos humanos:

<https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/guia-participacion-derechos-humanos?hsLang=es>



El contexto actual, marcado por desigualdades extremas y deterioro progresivo del medio ambiente, exige que las empresas demuestren un compromiso sólido con los derechos de todas las personas, tanto al interior de las mismas organizaciones, como hacia el exterior de ellas, especialmente respecto de las personas, comunidades y territorios que pueden verse afectados por sus actividades productivas, extractivas o comerciales.

¿TU COMPAÑÍA ESTÁ LISTA PARA ADQUIRIR UNA CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE Y RESPETUOSA DE LOS DERECHOS HUMANOS?



¿CONTAMOS CONTIGO EN ESTA MISIÓN?

