COMISIÓN DE
DERECHOS HUMANOS DEL
ESTADO DE ZACATECAS

INVESTIGACIÓN
LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS PRIVADAS

INVESTIGACIÓN
LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS PRIVADAS

DIRECTORIO

Dra. en D. Maricela Dimas Reveles
Presidenta

Lic. Esther Contreras Chávez
Secretaria Ejecutiva

CONSEJO CONSULTIVO

Lic. En Educ. Yadira Esther Karina Pulido Valadez
Ing. Ana Hilda Rivera Vázquez
Mtra. Sonia González de Luna
M. en C. Lisandro David Carrillo Félix
Pbro. José Luis Corona Romero
Lic. Francisco Fernando Torres Mireles

EDICIÓN

Dra. María José Zapata Padilla
M. en A. Andrés Muñoz Contreras
M. en E. Andrés Alberto Mendoza Romo

DISEÑO

M. en M. Guadalupe del Pilar Arce Ramírez

Índice

I. Mensaje 1

II. Introducción 5

III. Marco Teórico 6

III.1. Encuesta aplicada 11

III.1.1. Recopilación de la información obtenida de las encuestas 15

III.1.2. Resultados 39

III.1.3. Propuestas 40

III.1.4. Sugerencias 41

IV. Referencias 43

I. Mensaje

La promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos, es una obligación de todas las autoridades sean públicas o privadas, así como también lo es de las empresas las que de manera cotidiana desempeñan un papel estratégico en la consolidación de entornos laborales que sean respetuosos de los derechos humanos y a promover ambientes, justos, con igualdad sustantiva, incluyentes, seguros, respetuosos de la dignidad humana y libres de discriminación.

La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas con el objetivo de conocer la percepción y experiencias de las personas trabajadoras de la iniciativa privada en relación con el respeto de sus los derechos humanos en el ámbito laboral, efectuó la investigación "Derechos humanos y empresas privadas", con la intención de que este diagnóstico permita promover, difundir y capacitar en derechos humanos al personal de las empresas y coadyuvar en la orientación para la creación de mecanismos de reparación no jurisdiccional para las víctimas de posibles vulneraciones de derechos humanos en este sector.

El estudio parte del reconocimiento de que los derechos humanos deben observarse de manera transversal en todos los espacios de interacción social, incluyendo el ámbito laboral y empresarial, conforme a los principios establecidos en el orden jurídico mexicano y en los tratados internacionales. En este sentido, resulta fundamental a partir de estudios conocer las dinámicas existentes en los centros de trabajo, así como las áreas de oportunidad vinculadas con la promoción y protección de ambientes laborales libres de violencia y discriminación.

La investigación contempla la aplicación de 60 encuestas a trabajadoras y trabajadores de empresas privadas para obtener

indicadores relacionados con el conocimiento de los derechos humanos, la existencia de mecanismos internos de atención, así como la percepción sobre la importancia de implementar procesos de capacitación y sensibilización en la materia.

Esperamos que los resultados de la investigación sirvan de base para el diseño de políticas públicas de derechos humanos en las empresas, practicas laborables y modelos de gestión empresarial, así como para el diseño de mecanismos de reparación de posibles vulneraciones a derechos humanos, mecanismos de mediación y conciliación de conflictos y su resolución.

Reconociendo que la protección de la dignidad de las personas trabajadoras constituye un componente esencial para el desarrollo sostenible, la cohesión social y el fortalecimiento del Estado de Derecho.

"TODOS LOS DERECHOS, PARA TODAS LAS PERSONAS"

DRA. EN D. MARICELA DIMAS REVELES

PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DEL ESTADO DE ZACATECAS

II. Introducción

Esta investigación tiene como objetivo conocer la percepción y experiencias de las personas trabajadoras de la iniciativa privada en relación con los derechos humanos en el ámbito laboral.

Es importante conocer si existen vulneraciones a los derechos humanos a las y los trabajadores en las empresas donde prestan sus servicios, así como, conocer en la entidad el grado de respeto que tienen algunas empresas respecto de estos derechos, además de saber si el personal de la empresa cuenta con mecanismos para la protección de estos derechos o bien conocer si es necesario que se legisle en este rubro y se garantice así la protección de los derechos humanos de las y los trabajadores, como son los derechos al trabajo digno, jornada laboral y descansos, salario justo y prestaciones, seguridad social, seguridad laboral, libertad de asociación y sindicalización; por mencionar algunos.

III. Marco Teórico

ANTECEDENTES

Desde los años 90´s se tienen antecedentes de vulneraciones a derechos humanos por parte de las empresas.

- En el año de 1934, Adolfo Hitler a través de la Asociación de la Industria Alemana del Automóvil y Ferdinand Porsche firmaron el contrato para producir uno de los sueños del nazismo: "el auto del pueblo", es cuando se crea el Beetle de la agencia Volkswagen, con la finalidad de una mejor circulación de la población entre la ciudad y los poblados; sin embargo para la creación del vehículo, no se contrató a personal en empresas, sino se efectuó el trabajo en los campos de concentración, sin condición humana posible.
- En 2013, el colapso del edificio de una fábrica conocido como Rana Plaza se produjo cuando el bloque de ocho pisos se derrumbó en Savar, un distrito de Daca, capital de Bangladesh, cuando una fábrica se desploma matando a miles de trabajadores por la arquitectura donde trabajaban. En este incidente, el edificio, que contenía fábricas de ropa, un banco y varias tiendas, se derrumbó tras haberse ignorado las advertencias de que debía desalojarse el edificio después de haberse descubierto grietas el día anterior, murieron 1 mil 134 personas y otras 2 mil 437 resultaron heridas.
- En los años 90´s, sucedió el caso Nike, debido a las condiciones laborales en las fábricas subcontratadas, principalmente en Asia, Vietnam, China, Indonesia y Camboya; estas fábricas han sido acusadas de violar principios éticos y laborales en relación con las normas internacionales de responsabilidad social como la ISO 26000 y la Norma SA8000 que adopta los acuerdos internacionales existentes, incluidas las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (UDHR) y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (CRC). Cuando muchos de los activistas de Naciones Unidas y de Derechos Humanos, no tenían condiciones laborales, los trabajadores empezaron a tener protestas. Nike comenzó a hablar de tener una política de derechos humanos, y el como comprometerse con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una iniciativa internacional que busca movilizar al sector empresarial para adoptar prácticas sostenibles y responsables, alineadas a los principios universales en áreas como los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

  En este sentido, en 2008, John Ruggie, presentó ante el Consejo de Derechos Humanos el marco de "Proteger, respetar y remediar", principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos al Consejo de Derechos Humanos, que los hizo suyos.

NORMATIVIDAD

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De conformidad con artículo 1º de la Constitución, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales

de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Las normas relativas a los derechos humanos, favorecerán en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

De manera específica, el Artículo 123 en el apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce el derecho al trabajo digno y socialmente útil, y establece las bases para su ejercicio, regulando aspectos fundamentales como la jornada laboral, el salario, la seguridad social, las condiciones de trabajo y la protección de las personas trabajadoras.

2. "Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de la Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar"[1]

Los principios son:

1. Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.
2. Los Estados deben enunciar que espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades.
3. En el cumplimiento de su obligación de protección, los Estados deben: Hacer cumplir las leyes y asegurar que otras leyes y normas, como el derecho mercantil, no restrinjan, sino que propicien el respeto de los derechos humanos de la empresa.
4. Los estados deben ejercer supervisión a las empresas.
5. Los estados deben promover el respeto de los derechos humanos en las empresas, eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

3. Principios relativos al estatuto de las Instituciones Nacionales (Principios de París). En la cual señala que la institución nacional será competente en el ámbito de la promoción y protección de los derechos humanos; tendrá como atribuciones: presentar, en ejercicio de su facultad de autosumisión, dictámenes, recomendaciones, propuestas e informes sobre todas las cuestiones relativas a la protección y promoción de los derechos humanos; podrá decidir hacerlos públicos.

Participará en las esferas: de carácter legislativo y administrativo, así como las relativas a la

[1] Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de la Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar, por Naciones Unidas Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado, encontrado en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf el 22 de abril de 2026

organización judicial, destinadas a preservar y ampliar la protección de los derechos humanos.

4. Ley Federal del Trabajo. En cumplimiento de este mandato constitucional, la Ley Federal del Trabajo regula las relaciones laborales en el sector privado, estableciendo obligaciones para las personas empleadoras en materia de condiciones dignas de trabajo, igualdad sustantiva, no discriminación, prevención de riesgos laborales y respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, así como prever mecanismos de protección y garantizar el acceso a la justicia laboral.

5. Ley del Seguro Social. Garantiza el derecho a la seguridad social a través de un sistema de protección que comprende prestaciones en materia de salud, riesgos de trabajo, invalidez, retiro y servicios sociales, lo que la convierte en un componente fundamental para la protección integral de los derechos laborales.

6. La Declaración de Edimburgo. Aborda temas en materia de empresas, incluyendo la promoción de la salud y bienestar mental en el trabajo, la responsabilidad empresarial, y la protección de los derechos humanos. Estos temas son fundamentales para entender cómo las empresas pueden contribuir a la salud y el bienestar de sus trabajadores, así como con la protección de los derechos humanos en sus operaciones.[2]

7. Declaración de Mérida. Se centra en los derechos humanos, diversidad sexual y de género, y busca promover la igualdad y la no discriminación a nivel internacional.
Los objetivos de esta Declaración señalan lo siguiente: promoción de los derechos humanos; enfatiza la necesidad de que las políticas de cooperación incluyan los derechos humanos de las personas LGBTI; busca avanzar hacia una mayor libertad e igualdad legal.

Contempla el compromiso internacional, se busca una responsabilidad global para erradicar la violencia y la discriminación basadas en la orientación sexual e identidad de género, promoviendo leyes que protejan las comunidades. Así como cooperación y desarrollo, cómo las instituciones pueden colaborar para mejorar la situación de los derechos humanos, en el contexto internacional.[3]

Con fundamento en la el artículo 17 fracción XI, 24 fracción III, 34 y 65 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas se pueden firmar convenios de colaboración con autoridades y organismos de defensa de los derechos humanos, así como con instituciones académicas y asociaciones culturales, para el mejor cumplimiento de los fines del Organismo Defensor de los Derechos Humanos; es por ello que se trabaja con las empresas privadas a través de estos convenios de colaboración.

Asimismo, el Organismo Defensor de los Derechos Humanos invita a las empresas privadas a participar en los distintivos de empresas comprometidas con los derechos humanos y empresas comprometidas con la inclusión laboral.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1. Conocer la percepción y experiencias de las personas trabajadoras de la iniciativa privada en relación con los derechos humanos en el ámbito laboral.
2. Informar a las empresas privadas sobre los servicios que otorga la Comisión de

[2] Declaración de Edimburgo sobre la promoción de la salud mental y el bienestar en el trabajo
https://www.insst.es/documents/94886/581928/Declaracion+Edinburgo.pdf/63ec52f8-91a3-40f0-8000-46c1e4ef7295
[3] http://cooperacionlgbt.org/declaracion-de-merida-derechos-humanos-diversidad-sexual-y-de-genero-en-el-mundo-merida-29-de-febrero-y-1-de-marzo-de-2024/

Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, referente a asesorías jurídicas y gestiones con otras instituciones.

3. Promover, difundir y capacitar en derechos humanos a las empresas del sector privado.
4. Coadyuvar en la orientación para la creación de mecanismos de reparación no jurisdiccional para las víctimas de posibles vulneraciones de derechos humanos en las empresas.
5. Promover el trato digno, no discriminación y atención de calidad en las empresas privadas.
6. Promover un decálogo de los principios rectores sobre empresas y derechos humanos en el estado.
7. Promover la salud mental[4] como un derecho humano.

HIPÓTESIS

Las empresas privadas, respetan los derechos humanos de los trabajadores.

GRUPOS MÁS SUSCEPTIBLES DE SER VÍCTIMAS DE VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS

Las personas más susceptibles de ser víctimas de violaciones a los derechos humanos por empresas, por su situación de vulnerabilidad son: jornaleras y jornaleros agrícolas, mujeres, pueblos y comunidades indígenas, niños y niñas, migrantes, las y los defensores de derechos humanos y personas con discapacidad.

JUSTIFICACIÓN

Todos los sectores dígase público o privado, instancias de gobierno o bien empresas privadas, deben ser consideradas como entidades obligadas a respetar los derechos humanos, independientemente del sector.

Y el Estado debe de garantizar el cumplimiento de los derechos humanos; por lo tanto, se deben adoptar medidas para evitar que las empresas vulneren los derechos humanos y establecer medidas para prevenir conductas que transgredan los derechos y crear sanciones; así como coadyuvar en la creación de mecanismos de reparación no jurisdiccional para las víctimas de posibles vulneraciones de derechos humanos en las empresas.

Asimismo, el Estado puede establecer estímulos fiscales para las empresas que acrediten el cumplimiento de los derechos humanos.

De conformidad al artículo 1ro. De la Constitución de México, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

De manera específica, el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce el derecho al trabajo digno y socialmente útil, y establece las bases para su ejercicio, regulando aspectos fundamentales como la jornada laboral, el salario, la seguridad social, las condiciones de trabajo y la protección de las personas trabajadoras.

[4] La OMS define la salud mental como «un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad».

Pilares propuestos para las empresas como principios rectores:

Respetar. Las empresas deben respetar los derechos humanos, incluida toda la cadena de valor; actuar con la debida diligencia y mitigar efectos adversos.

Remediar. Mejorar el acceso a vías de reparación efectiva para las víctimas, crear mecanismos de reparación no jurisdiccional para las víctimas de posibles vulneraciones de derechos humanos en las empresas.

Promover y divulgar. Los derechos de los trabajadores en las empresas, como titulares de derechos.

Supervisar. El cumplimiento efectivo de los derechos de las y los trabajadores, mediante evidencias de información presencial, documental, estadística y jurídica para su análisis.

Los estados tienen la obligación de:

Proteger. Los estados tienen que proteger a las personas por la vulneración a los derechos humanos por terceros, incluidas las empresas, estableciendo legislación y políticas.

Defender. Los derechos humanos de las y los trabajadores, de conformidad con el orden jurídico de fuente internacional e interna vigente en el Estado Mexicano.

El deber del Estado de proteger a las personas contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por terceros, con inclusión de las empresas, mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y cumplimiento a la legalidad; así como la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, lo que significa intervenir con la debida diligencia para evitar la violación de los derechos, así como el mayor acceso a las víctimas a recursos efectivos, tanto judiciales como extrajudiciales.

Asimismo, el Estado puede establecer estímulos fiscales a las empresas que acrediten el cumplimiento de los derechos humanos.

POBLACIÓN ENCUESTADA

Trabajadores y trabajadoras de empresas.

METODOLOGÍA

Investigación Cuantitativa.

Aplicar 60 encuestas en empresas privadas que se encuentran en el Estado de Zacatecas en los meses de febrero, marzo y abril del año 2026.

UBICACIÓN DE LOS SUJETOS DE ESTUDIO

Se efectuaron 60 encuestas en las siguientes empresas:

1. Capstone Copper (16).
2. Charcas (5)
3. Memisa (6)
4. San Martín (5)
5. Barís (6)
6. Lubriol (3)
7. Electrex (8)
8. CEDIPRO Fresnillo (2)
9. Diversas (9)

DIMENSIONES DEL ESTUDIO

1. Recopilar información
2. Elaborar el marco teórico
3. Aplicar encuestas
4. Analizar la información
5. Generar propuestas
6. Publicar la investigación

III.1. Encuesta aplicada

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE ZACATECAS

ENCUESTA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN LA INICIATIVA PRIVADA
Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas (CDHEZ)

Instrucciones: La siguiente encuesta es anónima y tiene como objetivo conocer la percepción y experiencias de las personas trabajadoras de la iniciativa privada en relación con los derechos humanos en el ámbito laboral.

DATOS GENERALES
Sector de la empresa:

- ☐ Comercio
- ☐ Servicios
- ☐ Industria / Manufactura
- ☐ Otro: _____

Edad:

- ☐ 18 a 25 años
- ☐ 26 a 35 años
- ☐ 36 a 45 años
- ☐ 46 años o más

Sexo:

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre
- ☐ Prefiero no responder

Puesto que desempeña dentro de la empresa:

- ☐ Operativo(a)
- ☐ Administrativo(a)
- ☐ Directivo(a)
- ☐ Otro: _____

Antigüedad en la empresa:

- ☐ Menos de 1 año
- ☐ De 1 a 3 años
- ☐ De 4 a 6 años
- ☐ Más de 6 años

1. ¿Conoce usted qué son los derechos humanos?

- ☐ Mucho
- ☐ Poco
- ☐ Muy poco
- ☐ Nada

2. ¿Considera que los derechos humanos también deben respetarse y promoverse en las empresas privadas?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No está seguro(a)

3. En su centro de trabajo, ¿considera que se respetan los derechos laborales básicos (salario justo, jornada laboral, descanso, seguridad social)?

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ Algunas veces
- ☐ Nunca

4. ¿Ha presenciado o vivido alguna situación de discriminación, acoso o trato desigual en su lugar de trabajo?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Prefiero no responder

5. ¿Su empresa cuenta con mecanismos para presentar quejas o denuncias internas relacionadas con el trato laboral o violaciones a derechos humanos?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

En caso de responder "Sí", especifique cuál(es):
_____

6. ¿Considera que su empresa promueve un ambiente laboral digno, respetuoso y libre de violencia?

- ☐ Sí
- ☐ Parcialmente
- ☐ No

7. En su opinión, ¿de qué manera su empresa promueve (o podría promover) un ambiente laboral apegado a los derechos humanos?

1. _____

2. _____

3. _____

8. ¿Ha recibido capacitación o información sobre derechos humanos o derechos laborales en su trabajo?

- ☐ Sí
- ☐ No

En caso de responder "Sí", especifique que capacitación recibiste: _____

9. En su opinión, ¿qué tan importante es que las empresas privadas reciban capacitación en derechos humanos?

- ☐ Muy importante
- ☐ Importante
- ☐ Poco importante
- ☐ Nada importante

10. ¿Considera importante que la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas (CDHEZ) participe en la promoción y capacitación en materia de derechos humanos dentro de las empresas privadas?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

11. ¿Qué temas de capacitación le gustaría que la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas (CDHEZ) impartiera en su empresa?

_____
_____
_____

12. ¿Considera necesario que existan mecanismos de protección y defensa de los derechos humanos en el sector privado?

- ☐ Sí
- ☐ No

En caso de responder "Sí", ¿qué tipo de mecanismo propondría?

_____
_____

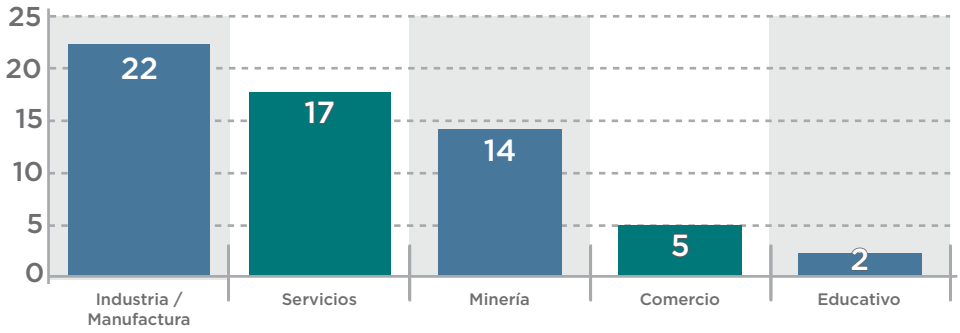
13. Desde su experiencia, ¿qué podría mejorar su empresa para garantizar un ambiente laboral más digno y respetuoso?

☐ Implementar o fortalecer protocolos contra acoso y hostigamiento laboral
☐ Mejorar los canales internos de queja o denuncia
☐ Brindar mayor capacitación en derechos humanos y derechos laborales
☐ Promover una cultura de respeto, inclusión y no discriminación
☐ Mejorar la comunicación interna entre directivos y personal
☐ Establecer sanciones claras ante conductas indebidas
☐ Otro:
_____

III.1.1. Recopilación de la información obtenida de las encuestas

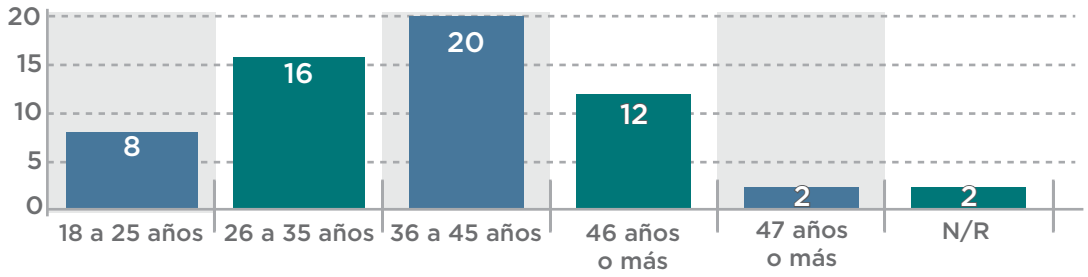
Del universo de 60 personas encuestadas, 22 laboran en empresas del sector industria/manufactura, 17 en servicios, 14 en minería, 5 en comercio y 2 en el sector educativo.

Sector de la empresa:	Cuenta de Persona Encuestada
Industria / Manufactura	22
Servicios	17
Minería	14
Comercio	5
Educativo	2
Total general	60



La mayoría de las personas encuestadas se concentra entre los 36 y 45 años (20 personas), seguido del rango de 26 a 35 años (16 personas), 46 años o más (14 personas en conjunto), y 18 a 25 años (8 personas). Dos personas no respondieron. La mayor concentración se ubica en población laboralmente activa con experiencia consolidada.

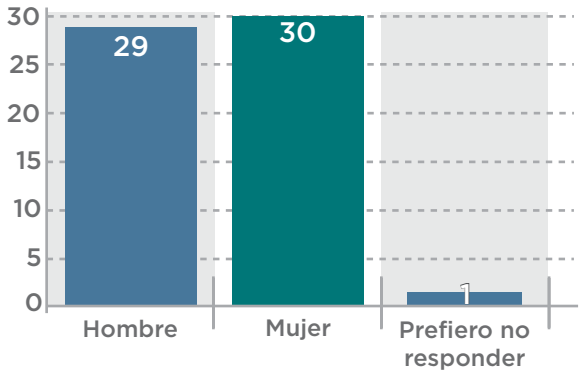
Edad:	Cuenta de Persona Encuestada
18 a 25 años	8
26 a 35 años	16
36 a 45 años	20
46 años o más	12
47 años o más	2
N/R	2
Total general	60



Nota: N/R significa No Respondió

30 personas encuestadas se identificaron como mujeres, 29 como hombres y 1 persona prefirió no responder. Existe una participación equilibrada entre mujeres y hombres.

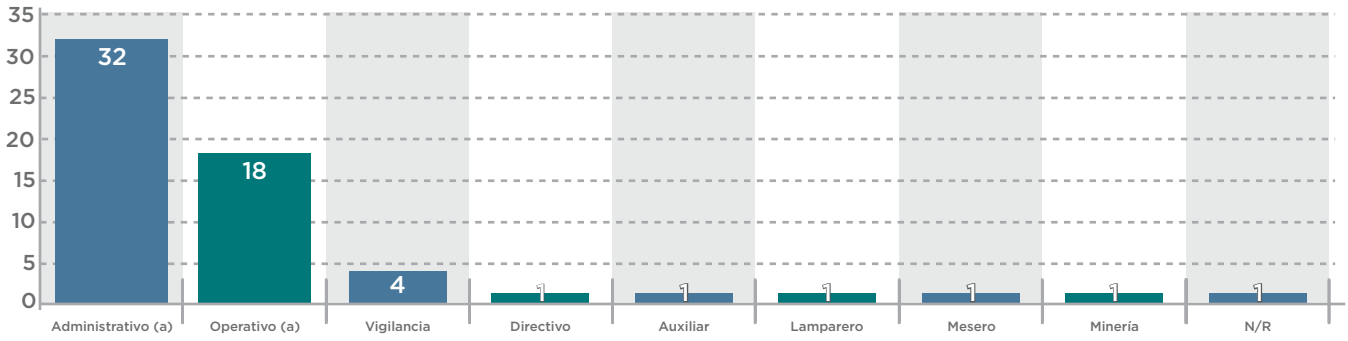
Sexo:	Cuenta de Persona Encuestada
Hombre	29
Mujer	30
Prefiero no responder	1
Total general	60



De las personas encuestadas: 32 personas ocupan puestos administrativos, 18 operativos, 4 de vigilancia, 1 directivo, 1 auxiliar, 1 lamparero, 1 mesero, 1 minería y 1 no respondió. Participó personal de distintos niveles jerárquicos y funciones, lo que fortalece la representatividad de opiniones.

Puesto que desempeña dentro de la empresa:	Cuenta de Persona Encuestada
Administrativo (a)	32
Operativo (a)	18
Vigilancia	4
Directivo	1
Auxiliar	1
Lamparero	1
Mesero	1
Minería	1
N/R	1
Total general	60

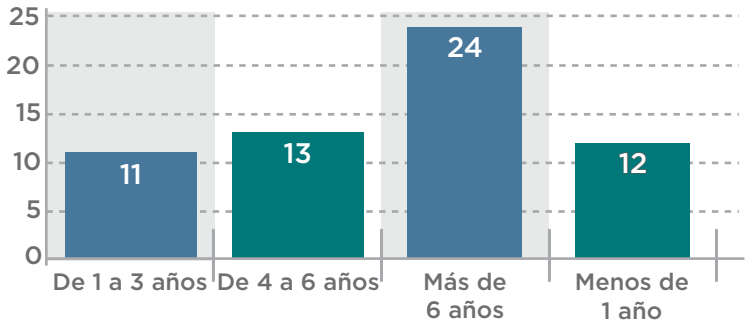
Nota: N/R significa No Respondió



24 personas tienen más de 6 años en la empresa; 13 personas tienen entre 4 y 6 años; 11 personas poseen entre 1 y 3 años; y 12 personas tienen menos de un año. Predominan personas con trayectoria laboral amplia, lo que aporta conocimiento de la dinámica interna empresarial.

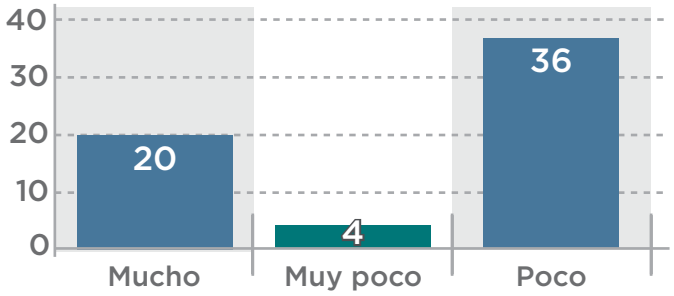
Antigüedad en la empresa:	Cuenta de Persona Encuestada
De 1 a 3 años	11
De 4 a 6 años	13
Más de 6 años	24

Antigüedad en la empresa:	Cuenta de Persona Encuestada
Menos de 1 año	12
Total general	60



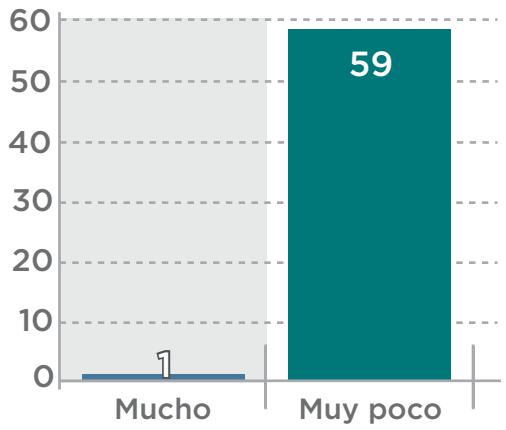
Respecto al cuestionamiento sobre ¿Conoce usted qué son los derechos humanos? 20 personas que representa el 34 por ciento, manifestaron conocer mucho sobre derechos humanos; 36 personas manifestaron que poco, lo que representa el 60 por ciento y 4 personas señalaron que muy poco, lo que representa el 6 por ciento. Existe interés y noción general del tema, aunque se observa necesidad de mayor formación especializada.

¿Conoce usted qué son los derechos humanos?	Cuenta de Persona Encuestada
Mucho	20
Muy poco	4
Poco	36
Total general	60



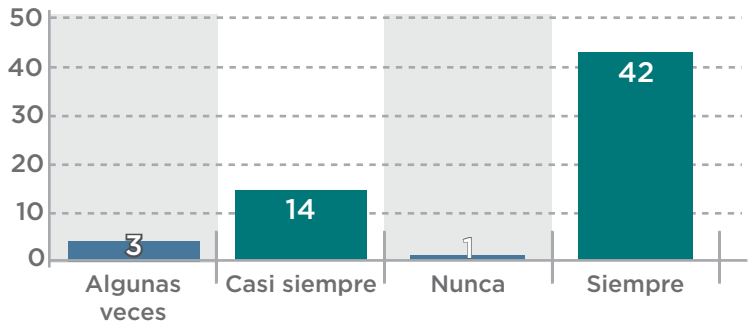
Respecto a si ¿considera que los derechos humanos también deben respetarse y promoverse en las empresas privadas? 59 personas que representa el 98 por ciento, consideraron que sí deben respetarse y promoverse los derechos humanos en las empresas privadas, mientras que 1 persona que representa el 1 por ciento, no estuvo segura. Existe consenso casi absoluto sobre la relevancia del enfoque de derechos humanos en el sector privado.

¿Considera que los derechos humanos también deben respetarse y promoverse en las empresas privadas?	Cuenta de Persona Encuestada
No está seguro (a)	1
Sí	59
Total general	60



Con respecto, si en su centro de trabajo, ¿considera que se respetan los derechos laborales básicos (salario justo, jornada laboral, descanso, seguridad social)? 42 personas que representa el 71 por ciento, señalaron que en su centro de trabajo siempre se respetan los derechos laborales básicos; 14 personas que representa el 23 por ciento, dijeron casi siempre; 3 personas que representa el 5 por ciento señalaron que algunas veces y 1 persona que representa el 1 por ciento, indicó que nunca. Predomina una percepción positiva; sin embargo, persisten casos donde los derechos no se respetan plenamente.

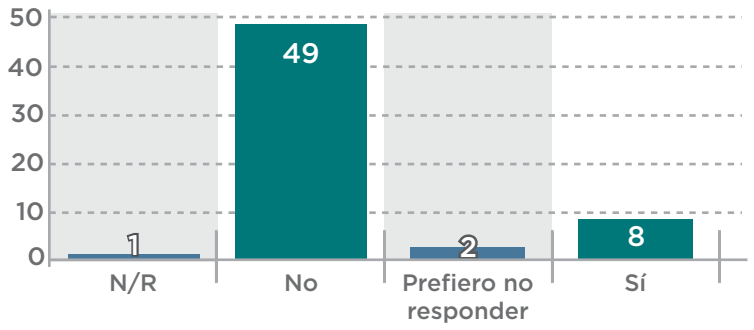
En su centro de trabajo, ¿considera que se respetan los derechos laborales básicos (salario justo, jornada laboral, descanso, seguridad social)?	Cuenta de Persona Encuestada
Algunas veces	3
Casi siempre	14
Nunca	1
Siempre	42
Total general	60



Referente a ¿si has presenciado o vivido alguna situación de discriminación, acoso o trato desigual en su lugar de trabajo? Mencionaron lo siguiente: 49 personas que representa el 81 por ciento, indicaron no haber presenciado ni vivido situaciones de discriminación o acoso; 8 personas que representa el 13 por ciento, respondieron que sí; 2 personas que representa el 3 por ciento, prefirieron no responder y 1 persona que representa el 1 por ciento, no contestó. Aunque la mayoría no reporta incidentes, la existencia de casos confirmados obliga a fortalecer prevención y atención.

¿Ha presenciado o vivido alguna situación de discriminación, acoso o trato desigual en su lugar de trabajo?	Cuenta de Persona Encuestada
N/R	1
No	49
Prefiero no responder	2
Sí	8
Total general	60

Nota: N/R significa No Respondió

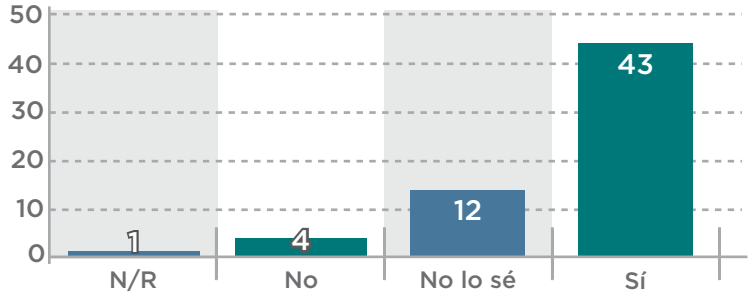


Nota: N/R significa No Respondió

Con respecto si su ¿Su empresa cuenta con mecanismos para presentar quejas o denuncias internas relacionadas con el trato laboral o violaciones a derechos humanos? 43 personas que representa el 71 por ciento, afirmaron que su empresa sí cuenta con mecanismos internos de denuncia o queja; 12 personas que representa el 20 por ciento, dijeron no saberlo; 4 personas que representa el 6 por ciento, señalaron que no y 1 persona no respondió. Aunque muchas empresas cuentan con mecanismos internos, todavía existe desconocimiento sobre su funcionamiento. Esto sugiere necesidad de mayor difusión, confianza y accesibilidad.

¿Su empresa cuenta con mecanismos para presentar quejas o denuncias internas relacionadas con el trato laboral o violaciones a derechos humanos?	Cuenta de Persona Encuestada
N/R	1
No	4
No lo sé	12
Sí	43
Total general	60

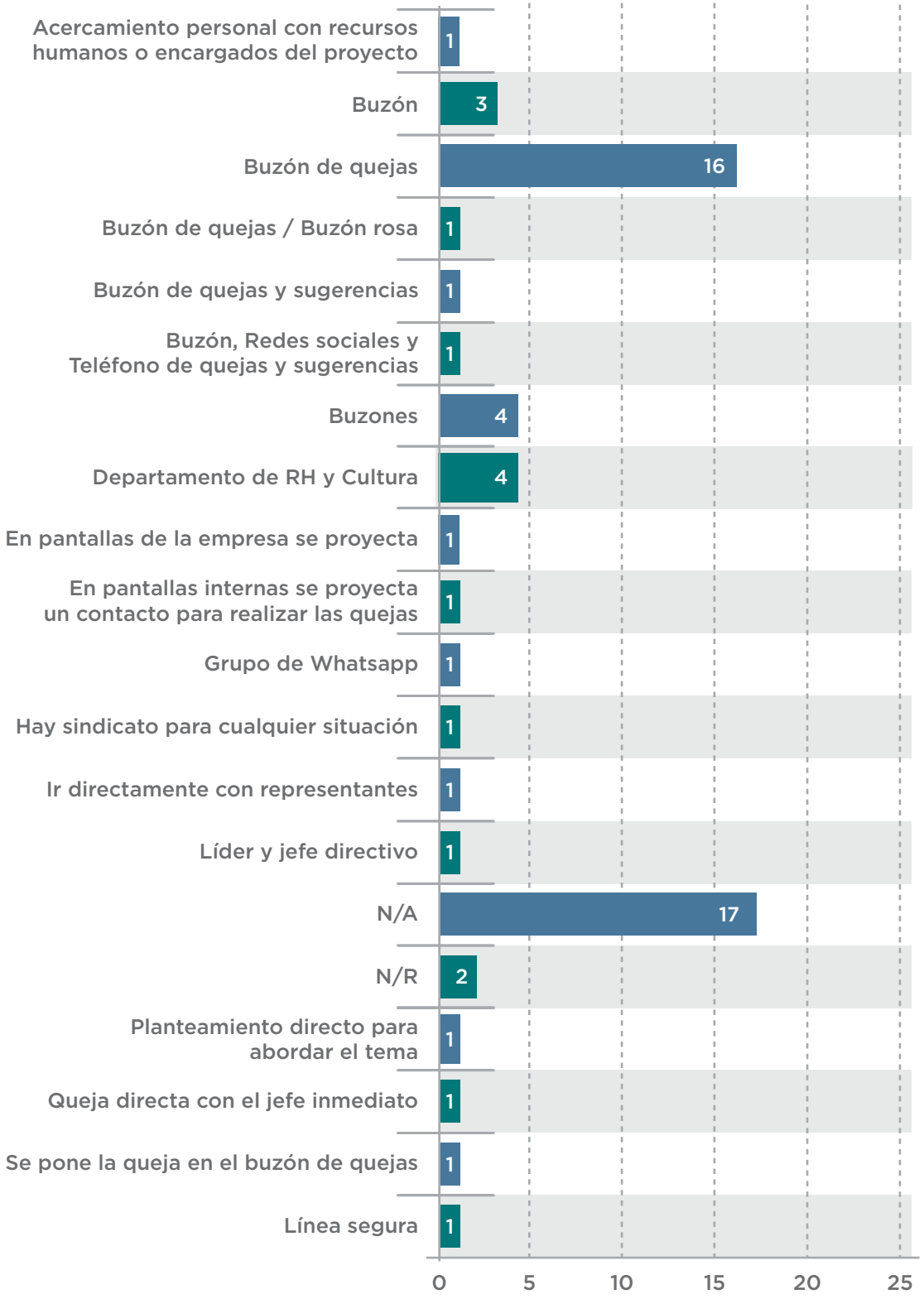
Nota: N/R significa No Respondió



El principal mecanismo para presentar quejas y/o denuncias en las empresas es el buzón de quejas con una prevalencia en 27 personas que representa el 45 por ciento y 4 personas que representa el 6 por ciento, señalaron un área en la empresa como recursos humanos. Esto indica que predominan canales tradicionales y presenciales; existen oportunidades para fortalecer mecanismos digitales, anónimos y más accesibles.

En caso de responder "Sí", especifique cuál (es)	Cuenta de Persona Encuestada
Acercamiento personal con recursos humanos o encargados del proyecto	1
Buzón	3
Buzón de quejas	16
Buzón de quejas / Buzón rosa	1
Buzón de quejas y sugerencias	1
Buzón, Redes sociales y Teléfono de quejas y sugerencias	1
Buzones	4
Departamento de RH y Cultura	4
En pantallas de la empresa se proyecta	1
En pantallas internas se proyecta un contacto para realizar las quejas	1
Grupo de Whatsapp	1
Hay sindicato para cualquier situación	1
Ir directamente con representantes	1
Líder y jefe directivo	1
N/A	17
N/R	2
Planteamiento directo para abordar el tema	1
Queja directa con el jefe inmediato	1
Se pone la queja en el buzón de quejas	1
Línea segura	1
Total general	60

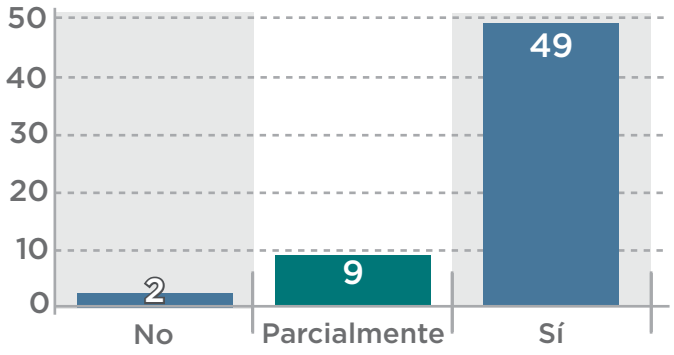
Nota: N/R significa No Respondió
Nota 2: N/A significa No Aplica



Nota: N/R significa No Respondió
Nota 2: N/A significa No Aplica

De las 60 personas encuestadas, 49 personas que representa el 81 por ciento, consideran que su empresa promueve un ambiente laboral digno, respetuoso y libre de violencia; por otro lado, 9 que representa el 15 por ciento, señalan que esto ocurre sólo en algunas ocasiones, lo que evidencia áreas de oportunidad para fortalecer una percepción más consistente dentro de la organización; finalmente, 2 que representa el 3 por ciento, consideran que este tipo de ambiente no se promueve.

¿Considera que su empresa promueve un ambiente laboral digno, respetuoso y libre de violencia?	Cuenta de Persona Encuestada
No	2
Parcialmente	9
Sí	49
Total general	60



A partir de las respuestas abiertas, se identifica que la promoción de un ambiente laboral apegado a los derechos humanos se asocia principalmente con acciones de capacitación, comunicación interna y fomento de valores organizacionales. De manera recurrente, las personas encuestadas mencionan la capacitación continua, pláticas y cursos como el principal mecanismo; asimismo, destacan la importancia de promover el respeto, la igualdad, la no discriminación y un ambiente libre de violencia.

En menor medida, se señalan acciones institucionales más estructuradas, como el establecimiento de protocolos, políticas internas, canales de denuncia y mecanismos de atención a quejas, lo que sugiere áreas de oportunidad para fortalecer estos instrumentos. También se identifican propuestas relacionadas con mejorar la comunicación, generar espacios de diálogo, campañas informativas y acciones de bienestar laboral.

Destaca un número relevante de respuestas asociadas con: 15 capacitaciones que representa el 15 por ciento, 5 acciones de inclusión que representa el 8 por ciento, 5 acciones de no discriminación que representa el 8 por ciento, 5 generación de políticas, reglamentos y protocolos que representa el 8 por ciento.

En su opinión, ¿de qué manera su empresa promueve (o podría promover) un ambiente laboral apegado a los derechos humanos?	Cuenta de Persona Encuestada
1. Ambiente Inclusivo 2. Respeto a derechos humanos 3. Buen ambiente laboral	2
1. Ambiente inclusivo 2. Libertad de expresión 3. Igualdad	1
1. Brindando mayor capacitación en derechos laborales y derechos humanos 2. Establecer protocolos por acoso	1
1. Capacitación constante 2. Acercamiento verbal con el personal	1
1. Dando capacitaciones constantes sobre derechos humanos 2. Comunicación interna de la empresa	1
1. Dando pláticas y sobre todo respetando el trabajo 2. Con carteles y posters 3. Hablando del tema con las personas	1
1. Desarrollando políticas y lineamientos claros 2. Realizando procedimientos	1
1. Escuchar al trabajador hacer valer sus derechos 2. Basarse en el reglamento interno 3. Brindar capacitación constante	1
1. No discriminación 2. Ambiente libre de violencia 3. Condiciones dignas	1
1. No discriminación 2. Todos somos iguales ante la ley	1
1. Promover más diálogos y capacitaciones sociales 2. Crear portal de denuncias anónimas con respecto a la violación de derechos humanos	1

En su opinión, ¿de qué manera su empresa promueve (o podría promover) un ambiente laboral apegado a los derechos humanos?	Cuenta de Persona Encuestada
1. Respetando los derechos de las personas 2. Respetando condiciones físicas y médicas 3. Derechos a cambios de actividades si se ocupan	1
1. Respeto a derechos humanos 2. Buen ambiente laboral	1
1. Se aplica empatía por parte de los directivos sobre situaciones de salud y personales 2. Sobre liderazgo 3. Canales internos sobre quejas y denuncias	1
1. Todos somos iguales ante la ley 2. No discriminación	1
Actividades de integración, Reconocimiento interno, e Incentivos	1
Aplicando campañas para promover el buen ambiente laboral	1
Áreas acondicionadas, Pláticas y Promoviendo los derechos humanos.	1
Basándose en las normas oficiales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	1
Buen ambiente laboral	1
Capacitación	1
Capacitación, Respeto e integridad y Retroalimentación.	1
Capacitaciones para los usos de residuos tóxicos, Cómo separar la basura, Qué hacer en caso de derrame de cualquier líquido peligroso	1
Con capellanes y Los cursos.	1
Con cursos de Derechos	1
Con el ejemplo, nuestros patrones son respetuosos, Cuando enferman, son empáticos y los descansan, Tenemos comedor, servicios, área de descanso, baños, gimnasio para que nos sintamos más cómodos.	1

En su opinión, ¿de qué manera su empresa promueve (o podría promover) un ambiente laboral apegado a los derechos humanos?	Cuenta de Persona Encuestada
Conferencias y cursos sobre estos temas, Ayudas/recordatorios visuales y Reacondición de espacios según necesidades.	1
Conferencias, Anuncios y Encuestas.	1
Curso de capacitación, Redes sociales y Boletines informativos.	1
Dando a conocer los derechos de los trabajadores, acudiendo no sólo con la producción si no también con la gente	1
Dar seguimiento en acoso laboral, Brindar mayor difusión en capacitación en derechos humanos a todo el personal, y Promover más la inclusión.	1
Difusión de información, Cursos y/o talleres y atención a reportes.	1
Es una empresa que se ajusta a leyes y lineamientos, De las normativas vigentes y Se hacen campañas digitales	1
Hay apertura para comunicarse con los directivos, pláticas y hay un buzón de sugerencias y quejas.	1
Mediante políticas internas de respeto, canales de comunicación confidenciales y Capacitaciones continuas	1
N/R	8
No hay discriminación	1
No me ha tocado verlo	1
Pláticas con personas especializadas, Trato digno y respetuoso	1
Pláticas presenciales, actividades de integración y acciones que involucren a la sociedad como parte de responsabilidad social	1
Podríamos proponer dando más foro a acciones concretas encaminadas al objetivo, a través de más capacitaciones, difusión de material, capsulas informativas, lecturas, etc.	1
Por cursos y en plataforma laboral	1

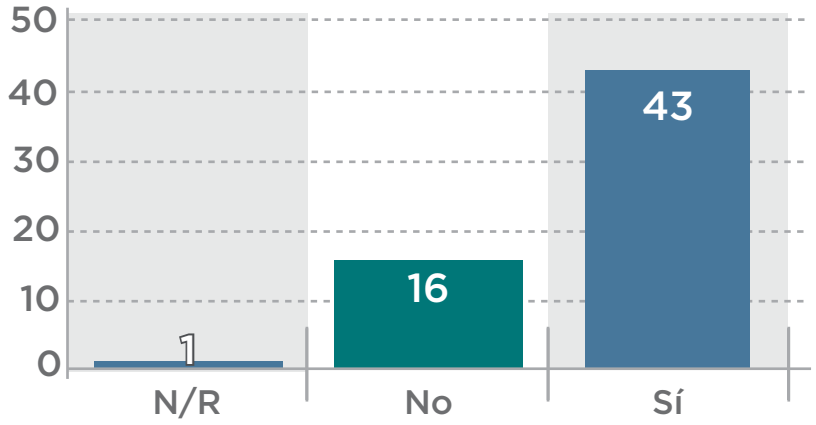
En su opinión, ¿de qué manera su empresa promueve (o podría promover) un ambiente laboral apegado a los derechos humanos?	Cuenta de Persona Encuestada
Por medio de pláticas de los derechos humanos, en el área de sanitarios se cuenta con información del código de ética y con imágenes en pantallas.	1
Promoviendo el respeto, la igualdad y un trato digno, atendiendo de manera adecuada cualquier inconformidad y Fomentando un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia.	1
Respetando a todos, ser inclusivo y no discriminación	1
Respetando jornadas laborales, Ofrecer cursos sobre información en derechos humanos y Prohibiendo la discriminación y fomentando la inclusión.	1
Se respetan a todas las personas que aquí laboran, se brindan todas las prestaciones de ley, Se respetan todos los derechos de las personas	1
Tener igualdad con todos	1
Tiene un enfoque humanista	1
Todo bien	1
Trato justo y Pláticas	1
Volantes informativos, Pláticas y talleres, y Capacitaciones de inducción.	1
Total general	**60**

Nota: N/R significa No Respondió

De las 60 personas encuestadas, 43 señalan haber recibido capacitación o información en materia de derechos humanos o laborales, lo que representa el 71 por ciento; mientras que 16 indican no haberla recibido que representa el 26 por ciento y 1 que representa el 1 por ciento, no respondió, lo que refleja una cobertura mayoritaria, aunque con áreas de oportunidad para ampliar su alcance.

¿Ha recibido capacitación o información sobre derechos humanos o derechos laborales en su trabajo?	Cuenta de Persona Encuestada
N/R	1
No	16
Sí	43
Total general	60

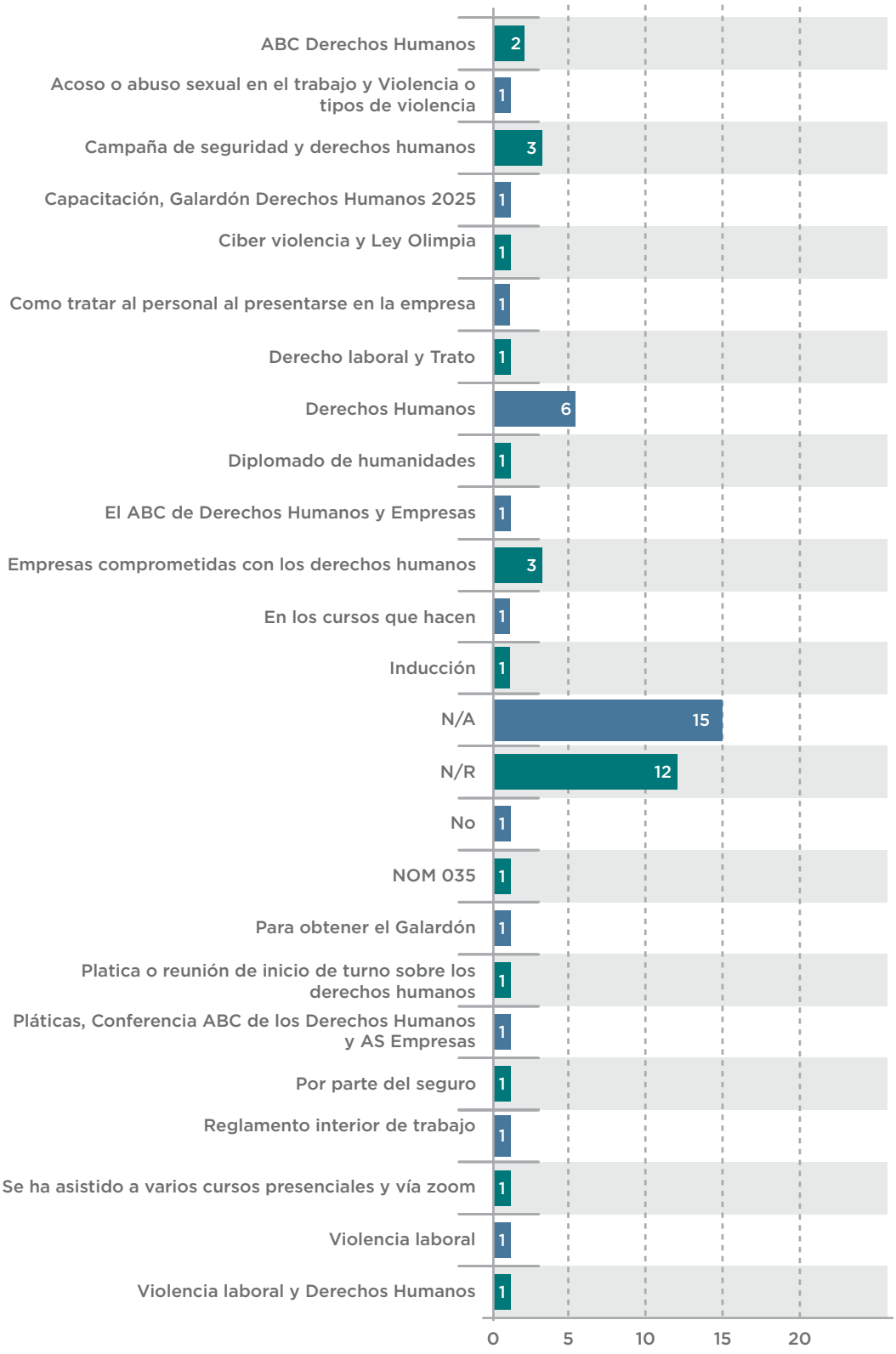
Nota: N/R significa No Respondió



A partir de las respuestas, se observa que las capacitaciones recibidas se concentran principalmente en temas generales de derechos humanos, así como en violencia laboral, acoso, igualdad y normativas aplicables; también se mencionan acciones institucionales como campañas, cursos, inducción y diplomados, lo que refleja una oferta formativa diversa, aunque en su mayoría de carácter general; no obstante, destaca un número importante de respuestas no especificadas o negativas (28 en conjunto entre N/A, N/R y “No”), lo que sugiere áreas de oportunidad para mejorar la claridad y alcance de estas capacitaciones dentro de la organización.

En caso de responder "Sí", especifique qué capacitación recibiste	Cuenta de Persona Encuestada
ABC Derechos Humanos	2
Acoso o abuso sexual en el trabajo y Violencia o tipos de violencia	1
Campaña de seguridad y derechos humanos	3
Capacitación, Galardón Derechos Humanos 2025	1
Ciber violencia y Ley Olimpia	1
Como tratar al personal al presentarse en la empresa	1
Derecho laboral y Trato	1
Derechos Humanos	6
Diplomado de humanidades	1
El ABC de Derechos Humanos y Empresas	1
Empresas comprometidas con los derechos humanos	3
En los cursos que hacen	1
Inducción	1
N/A	15
N/R	12
No	1
NOM 035	1
Para obtener el Galardón	1
Platica o reunión de inicio de turno sobre los derechos humanos	1
Pláticas, Conferencia ABC de los Derechos Humanos y as Empresas	1
Por parte del seguro	1
Reglamento interior de trabajo	1
Se ha asistido a varios cursos presenciales y vía zoom	1
Violencia laboral	1
Violencia laboral y Derechos Humanos	1
Total general	**60**

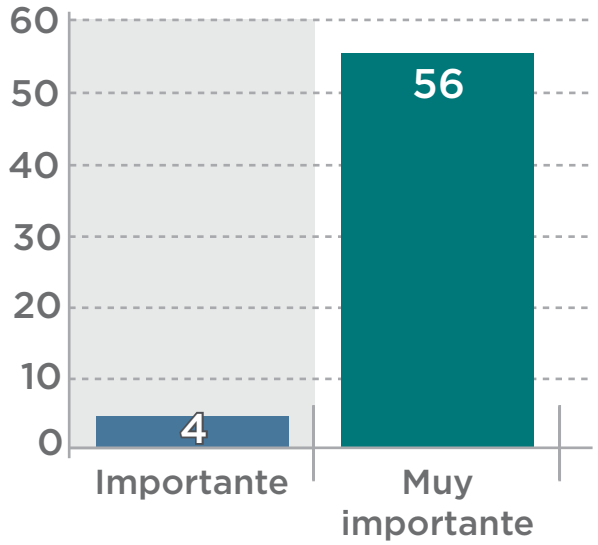
Nota: N/R significa No Respondió
Nota 2: N/A significa No Aplica



Nota: N/R significa No Respondió
Nota 2: N/A significa No Aplica

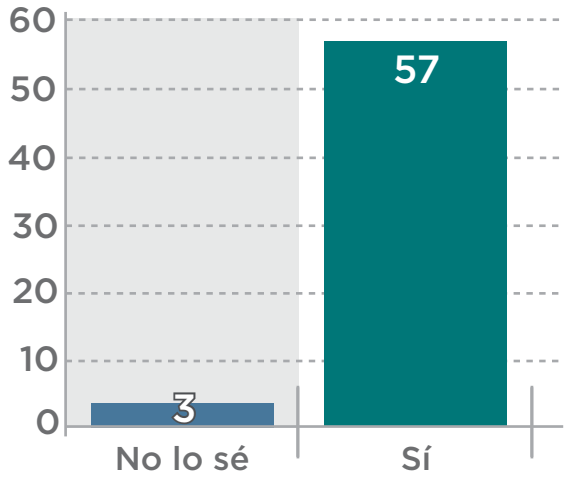
De las 60 personas encuestadas, 56 personas que representa el 94 por ciento, consideran que es muy importante que las empresas privadas reciban capacitación en derechos humanos, mientras que 4 personas que representa el 6 por ciento, la califican como importante, lo que refleja un alto nivel de consenso sobre la relevancia de este tipo de formación.

En su opinión, ¿qué tan importante es que las empresas privadas reciban capacitación en derechos humanos?	Cuenta de Persona Encuestada
Importante	4
Muy importante	56
Total general	60



De las 60 personas encuestadas, 57 personas que representa el 95 por ciento, consideran importante que la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas (CDHEZ) participe en la promoción y capacitación en materia de derechos humanos dentro de las empresas privadas, mientras que 3 personas que representa el 5 por ciento, señalan no tener una opinión al respecto, lo que refleja un amplio respaldo a la intervención institucional en este ámbito.

¿Considera importante que la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas (CDHEZ) participe en la promoción y capacitación en materia de derechos humanos dentro de las empresas privadas?	Cuenta de Persona Encuestada
No lo sé	3
Sí	57
Total general	60



A partir de las respuestas, se identifica que los temas de capacitación de mayor interés se concentran en la prevención del acoso y hostigamiento laboral, así como en igualdad, no discriminación y derechos laborales, lo que refleja una preocupación por mejorar la convivencia y garantizar entornos laborales respetuosos; asimismo, se observa interés en liderazgo, inteligencia emocional y cultura organizacional, vinculados al fortalecimiento del clima laboral.

En menor medida, se mencionan temas específicos como mecanismos de denuncia, normativas, derechos de grupos vulnerables y salud organizacional, lo que sugiere la necesidad de diversificar y profundizar los contenidos; finalmente, se registran 10 personas que no respondieron, además de algunas opiniones generales, lo que puede indicar falta de claridad o definición sobre necesidades formativas específicas.

¿Qué temas de capacitación le gustaría que la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas (CDHEZ) impartiera en su empresa?	Cuenta de Persona Encuestada
Capacitaciones relacionadas a liderazgo	3
Acoso u hostigamiento laboral	2
Derechos Humanos en general, salarios y jornadas laborales	2
Acoso laboral, acoso sexual, pero enfocándonos a que generaciones mayores lo entiendan perfectamente	1
Acoso y hostigamiento laboral	1
Bullying laboral	1
Capacitaciones contra acoso y hostigamiento laboral	1
Cómo respetar los Derechos Humanos de los clientes	1
Cultura de paz y Derechos económicos, sociales y culturales	1
Cultura de respeto, inclusión y no discriminación	1
Derechos de las mujeres e igualdad de género, Capacitación sobre cómo interponer quejas en CDHEZ cuando una autoridad infringe en los Derechos Humanos de los particulares.	1
Derechos humanos en el ambiente laboral, Prevención del acoso y hostigamiento laboral, Igualdad y no discriminación y Mecanismos de queja y denuncia en sector privado.	1
Derechos laborales	1
Derechos laborales dentro de la empresa	1
Derechos laborales y derechos de la mujer	1
Derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones	1
El que se imparta es importante	1
Empatía y sensibilidad	1
Empleo e igualdad	1
Financieros	1

¿Qué temas de capacitación le gustaría que la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas (CDHEZ) impartiera en su empresa?	Cuenta de Persona Encuestada
Grupos vulnerables	1
Inteligencia emocional, NOM 035 y Factores de riesgo psicosocial.	1
Las adecuadas hacia lo que es de nuestra persona	1
Liderazgo	1
Más respeto entre los compañeros	1
Mecanismo de defensa de los derechos humanos	1
Motivación laboral	1
Ninguno	1
No he recibido	1
No tengo alguno en especial	1
Pláticas para conocer específicamente cuáles son nuestros derechos humanos.	1
Prevención del acoso y hostigamiento laboral, Derechos Humanos en el entorno laboral	1
Prevención del bullying laboral	1
Puede ser sobre la NOM 035	1
Que nos dieran capacitación de residuos tóxicos	1
Reconocer derechos humanos y laborales	1
Respeto entre compañeros	1
Técnicas de liderazgo y Seguridad y Salud Organizacional	1
Temas de cómo actuar contra el acoso laboral, salud y calidad de vida.	1
Temas sobre el acoso, sobre la inclusión, discriminación y derechos laborales	1
Todas las capacitaciones con las que cuenten	1
Todo lo relacionado con el trabajador y la empresa	1

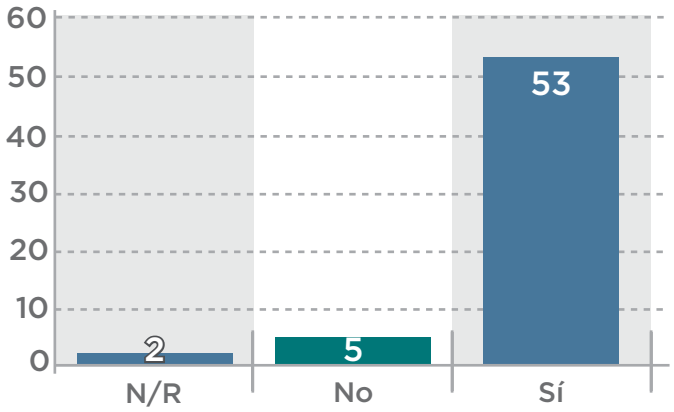
¿Qué temas de capacitación le gustaría que la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas (CDHEZ) impartiera en su empresa?	Cuenta de Persona Encuestada
Todos	1
Todos los posibles, pero no sólo impartirlos, también ponerlos en práctica, que es lo que no pasa en ocasiones	1
Violencia infantil (prevención)	1
Capacitación general, amplia y detallada	1
N/R	10
Total general	60

Nota: N/R significa No Respondió

De las 60 personas encuestadas, 53 personas que representa el 88 por ciento, consideran necesario que existan mecanismos de protección y defensa de los derechos humanos en el sector privado, mientras que 5 personas que representa el 8 por ciento, opinan que no es necesario y 2 personas que representa el 3 por ciento, no respondieron, lo que evidencia una clara mayoría a favor de su implementación.

¿Considera necesario que existan mecanismos de protección y defensa de los derechos humanos en el sector privado?	Cuenta de Persona Encuestada
N/R	2
No	5
Sí	53
Total general	60

Nota: N/R significa No Respondió



Nota: N/R significa No Respondió

Referente a los mecanismos para presentar quejas o denuncias internas relacionadas con el trato laboral o violaciones a derechos humanos, a partir de las respuestas, se observa que los mecanismos propuestos se concentran principalmente en: 11 personas que representa el 18 por ciento capacitaciones; 8 personas que representa el 13 por ciento canales de denuncia; 3 personas que representa el 5 por ciento, códigos de ética y reglamentos; 3 personas que representa el 5 por ciento que el estado tenga un entorno legal adecuado para las empresas y 3 personas que representa el 5 por ciento, visitas de vigilancia y supervisión; principalmente.

En menor medida, se mencionan mecanismos como asesoría legal y orientación, igualdad para los trabajadores, conocimiento de los derechos humanos y defensa y protección de los derechos humanos, entre otros.

También, se destaca un número relevante de respuestas no especificadas (18 entre N/A y N/R), lo que podría indicar falta de información o claridad sobre los mecanismos existentes o posibles.

Respuesta	Frecuencia
Capacitación	11
Canales de denuncia	8
Código de ética y reglamentos	3
Que el estado proponga un entorno legal adecuado	3
Visitas de vigilancia y supervisión	3
Asesoría legal y orientación	2
Igualdad para los trabajadores	2
Conocimiento de derechos humanos	2
Defensa y protección de derechos humanos	2

Respuesta	Frecuencia
Instituciones dedicadas a los derechos humanos	1
Encuestas de clima laboral	1
Fortalecer el departamento de recursos humanos	1
Gestión de cambio	1
Los establecidos en el gobierno	1
Página web	1
Un área dentro de la empresa para que asistan a poner la denuncia	1
No respondió y no aplica	18
Total general	**61**

Nota: Algunas personas al responder plantearon más de una respuesta.

III.1.2. Resultados

1. El 60 por ciento de las y los trabajadores encuestados dijeron conocer muy poco sobre los derechos humanos.
2. El 98 por ciento de las personas encuestadas manifestaron que sí deben respetarse y promoverse los derechos humanos en las empresas privadas.
3. El 71 por ciento de las encuestadas y encuestados señalaron que sí deben respetarse los derechos laborales y el 23 por ciento señalaron que casi siempre se vulneran los derechos humanos.
4. El 81 por ciento, indicaron no haber presenciado ni vivido situaciones de discriminación o acoso en la empresa y el 13 por ciento, respondieron que sí.
5. El 71 por ciento de las personas encuestadas, afirmaron que la empresa sí cuenta con mecanismos internos de denuncia o queja y el 20 por ciento dijeron no saberlo.
6. El principal mecanismo para presentar quejas identificado en las empresas es un buzón con una prevalencia de 45 por ciento y recurrir al área de recursos humanos de la empresa, 6 por ciento.
7. El 81 por ciento, consideran que su empresa promueve un ambiente laboral digno, respetuoso y libre de violencia.
8. Las y los trabajadores de las empresas, señalaron que se identifican con la promoción de un ambiente laboral apegado a los derechos humanos, se asocia principalmente con acciones de capacitación, comunicación interna y fomento de valores organizacionales. De manera recurrente, las personas encuestadas mencionan la capacitación continua, pláticas y cursos como el principal mecanismo; asimismo, destacan la importancia de promover el respeto, la igualdad, la no discriminación y un ambiente libre de violencia. Destaca un número relevante de respuestas asociadas con: capacitaciones que representa el 15 por ciento, acciones de inclusión que representa el 8 por ciento, acciones de no discriminación que representa el 8 por ciento y generación de políticas, reglamentos y protocolos que representa el 8 por ciento.

   En menor medida, se señalan acciones institucionales más estructuradas, como el establecimiento de protocolos, políticas internas, canales de denuncia y mecanismos de atención a quejas, lo que sugiere áreas de oportunidad para fortalecer estos instrumentos. Destaca un número relevante de respuestas asociadas con: capacitaciones que representa el 15 por ciento, acciones de inclusión que representa el 8 por ciento, acciones de no discriminación que representa el 8 por ciento, así como generación de políticas, reglamentos y protocolos que representa el 8 por ciento.
9. El 71 por ciento, señalan haber recibido capacitación o información en materia de derechos humanos o laborales.
10. Las capacitaciones recibidas por las personas de las empresas privadas encuestadas, se concentran en temas generales de: derechos humanos, violencia laboral, acoso, igualdad; así como campañas, cursos, inducción y diplomados, lo que refleja una oferta formativa diversa.

    Varias personas no contestaron, lo que sugiera áreas de oportunidad en las capacitaciones en las empresas privadas.
11. El 95 por ciento de las personas

consideran importante que la CDHEZ participe en la promoción y capacitación en materia de derechos humanos dentro de las empresas privadas.

12. El tema de mayor interés para el personal de la empresa, se concentra en la prevención del acoso y hostigamiento laboral, así como la igualdad, no discriminación y derechos laborales.
13. El 88 por ciento de personas consideran necesario que exista un mecanismo de protección y defensa de los derechos humanos en el sector privado.

Los mecanismos propuestos para prevenir presuntas vulneraciones a derechos humanos son: capacitaciones, seguidas de canales de denuncia, códigos de ética y reglamentos.

III.1.3. Propuestas

Promover que exista en las empresas la existencia de una política de derechos humanos y responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Como se describe a continuación:

I. Existencia de una política de derechos humanos en la empresa

Es una declaración pública adoptada por la máxima autoridad de la empresa que se compromete a respetar los de derechos humanos. Es un compromiso político, de asumir la responsabilidad de respetar los derechos humanos; es decir, debe de aprobarse el compromiso político en un nivel directivo de asumir esa cultura y respeto por los derechos humanos.

II. Existencia del componente de derechos humanos en la política de la empresa:

- Un compromiso explícito de respetar los derechos humanos, incluida la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Disposiciones sobre derechos laborales.
- En materia de debida diligencia y en materia de derechos humanos, se debe identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas, de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos. Hacer un análisis con las y los trabajadores de ¿Qué espera la empresa en relación a los derechos humanos?, teniendo la definición de lo que se espera en materia de derechos humanos.
- Se haga pública está política y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas.

III. Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.

Para cumplir con su responsabilidad de derechos humanos, las empresas deben de contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias. Contar con mecanismos de reparación no jurisdiccional para las víctimas de posibles vulneraciones de derechos humanos en las empresas, que permitan reparar consecuencias negativas sobre las vulneraciones a derechos humanos que hayan provocado las empresas o contribuido a provocar.

Las reparaciones ofrecidas por los mecanismos de reclamación pueden revestir formas sustantivas destinadas, a contrarrestar o

reparar cualquier daño a los derechos humanos que se hayan producido. Los mecanismos de reparación pueden ser diversos tales como: disculpas públicas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas, ya sea penales o administrativas (multas), así como medidas de prevención de nuevos daños, como por ejemplo las garantías de no repetición.

En algunos mecanismos, los afectados intervienen directamente en la búsqueda de reparación; en otros, lo hace un intermediario en su nombre. Algunos ejemplos son los tribunales de justicia. También puede tratarse de mecanismos de mediación y conciliación de resolución.

Y el componente principal de los mecanismos de reclamación, sólo pueden cumplir su función si las personas a las que debe servir lo conocen, confían en él y son capaces de utilizarlos.

Asimismo, se sugiere que las empresas tomen en cuenta los principios del **pacto global**[5] que son:

1. Las empresas deben respetar la protección de los derechos humanos, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices (implicación en algún caso de vulneración) en la vulneración de los derechos humanos.

III.1.4. Sugerencias

1. Concientizar a los directivos de las empresas en derechos humanos, en el derecho al trabajo con entornos de trabajo gratificantes y estimulantes.
2. Promover una mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones.
3. Fomentar los derechos humanos y la cultura de empresa, la participación, la equidad y la justicia, eliminar el estigma y la discriminación en el trabajo.
4. Desarrollar y poner en marcha la creación de mecanismos de reparación no jurisdiccional para las víctimas de posibles vulneraciones de derechos humanos en las empresas, cómo puede ser la creación de Comités de Ética, así como tener contacto de una persona encargada de la atención a usuarias y usuarios en caso de posibles vulneraciones a derechos humanos, en las Comisiones o Procuradurías de Derechos Humanos y en el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).
   El acceso a mecanismos de reparación, es una forma de protección contra las presuntas violaciones a derechos humanos relacionadas con actividades empresariales.
5. Las empresas deben garantizar la seguridad de las operaciones, así como mecanismos de seguimiento y evaluación en las empresas.

[5] El Pacto Global es una iniciativa de las Naciones Unidades que promueve el compromiso de las empresas de todo el mundo para alinear sus estrategias con diez principios aceptados en áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Con más de 17,000 empresas y 3,000 participantes empresariales, en más de 160 países, es la iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande del mundo. Fue anunciado por el secretario general de la ONU, Kofi Annan, en 1999, y busca crear una ciudadanía corporativa global que concilie los intereses de las empresas con los valores y demandas de la sociedad civil.

6. Las empresas deben comunicar y rendir cuentas con las personas que se vean afectadas por sus operaciones.
7. Efectuar verificaciones independientes que informen sobre la situación de los derechos humanos en las empresas.
8. Comunicar las políticas de derechos humanos en los procedimientos operativos.
9. Elaborar un conjunto amplio de directrices sobre medio ambiente, transparencia y derechos humanos, en las políticas internas de la empresa.
10. Respetar los derechos humanos de conformidad con el orden jurídico mexicano y los tratados internacionales.
11. Promover la igualdad y no discriminación.
12. Cumplir con sus obligaciones patronales.
13. Promover la cultura de respeto a los derechos humanos en la filosofía de la empresa y estrategia empresarial.
14. Certificarse en ISO 26000 que es una norma internacional que brinda directrices sobre los principios y asuntos que subyacen en la responsabilidad social, el reconocimiento de la responsabilidad social y el involucramiento con las partes interesadas, las materias fundamentales y los asuntos que constituyen la responsabilidad social y sobre las maneras de integrar un comportamiento socialmente responsable en la organización. Los cuales son: gobernanza de la organización, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores, partición activa y desarrollo de la comunidad y responsabilidad social.
15. Certificarse en la Norma SA 8000, que es una norma internacional que establece requisitos para que las organizaciones aseguren que sus prácticas en el lugar de trabajo sean socialmente responsables. La norma rechaza: el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Contempla las horas de trabajo, la salud, la seguridad y la libertad de asociación. La certificación SA 8000 valida que una organización puede demostrar a sus clientes, empleados y otras partes interesadas que están comprometidos a operar de manera socialmente responsable.
16. Aplicar la NOM-035-STPS-2028 que tiene como objetivo identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, así como promover un ambiente organizacional que favorezca la salud mental y emocional de los trabajadores. Esto incluye la prevención de situaciones que puedan generar estrés, acoso laboral y otros problemas que afecten el bienestar de los empleados. (aplica en los centros de trabajo de más de 50 trabajadores).
17. Asimismo, el Estado puede establecer estímulos fiscales para las empresas que acrediten el cumplimiento de los derechos humanos.

IV. Referencias

1. Declaración de Edimburgo, sobre la promoción de la salud mental y el bienestar en el trabajo https://www.insst.es/documents/94886/581928/Declaracion+Edinburgo.pdf/63ec52f8-91a3-40f0-8000-46c1e4ef7295 el 20 de abril de 2026.

2. Declaración de Mérida: Derechos Humanos, Diversidad Sexual y de Género en el mundo., encontrado en: http://cooperacionlgbt.org/declaracion-de-merida-derechos-humanos-diversidad-sexual-y-de-genero-en-el-mundo-merida-29-de-febrero-y-1-de-marzo-de-2024/ el 20 de abril de 2026.

3. El Pacto Global es una iniciativa de las Naciones Unidades, encontrado: lac.unglobalcompact.org/LACPYME encontrado el 20 de abril de 2026.

4. Introducción a los derechos humanos y empresas, Pacto Global Red Colombia, encontrado en: https://www.bing.com/videos/riverview/relatedvideo?q=que+tiene+que+hacer+una+empresa+privada+para+cumplir+con+los+derechos+humanos&mid=C0B565B684C9F7542C05C0B565B684C9F7542C05&FORM=VIRE el 20 de abril de 2026.

5. Principios relativos al estatuto de las Instituciones Nacionales (Principios de París), por Naciones Unidas aprobada el 19 de diciembre de 1993 y encontrada en: https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/principles-relating-status-national-institutions-paris el 22 de abril de 2026.

6. Programa de Empresas y Derechos Humanos, creado el 19 de febrero de 2018 por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, encontrado en: https://empresasdh.cndh.org.mx/ el 20 de abril de 2026.

INVESTIGACIÓN
LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS PRIVADAS