



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO
AMICUS CURIAE
Caso Dos Santos Nascimento y Otra vs. Brasil
14 de julio de 2023



AMICUS CURIAE

sobre

**LA RESPONSABILIDAD DEL ESTADO DE BRASIL FRENTE A LA VULNERACIÓN DE LOS
DERECHOS HUMANOS COMETIDA POR TERCEROS, INCLUIDAS LAS EMPRESAS**

presentado ante la

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

en el ***Caso Dos Nascimento y Otra vs. Brasil***

Presentado por la

Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM)

Presidida por

Nashieli Ramírez Hernández



Índice

Introducción.....	3
Justificación.....	4
Argumentos para resolver el fondo del asunto.....	4-13
A) EL ESTADO DE BRASIL VIOLÓ LOS DERECHOS HUMANOS DE <i>NEUSA DOS SANTOS NASCIMENTO</i> Y <i>GISELE ANA FERREIRA</i> AL NO GARANTIZARLES LA PROTECCIÓN FRENTE A LA VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS COMETIDAS POR TERCEROS, INCLUIDAS LAS EMPRESAS	
a. Derecho humano al trabajo	
b. Derecho humano a la igualdad y no discriminación	
B) REPARACIÓN INTEGRAL CON PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS EN LA VERTIENTE DE PROTECCIÓN DEL ESTADO FRENTE A LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS	
Conclusión.....	14

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente escrito de *Amicus Curiae* es contribuir con elementos argumentativos que permitan determinar que el Estado de Brasil es responsable ante la vulneración de los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, así como al derecho al trabajo cometidas por terceros, incluidas las empresas en la vertiente de protección.

De forma particular, se busca establecer que el Estado de Brasil violó los derechos humanos en perjuicio de Neusa Dos Santos Nascimento y Gisele Ana Ferreira al no garantizarles la protección frente a la vulneración de derechos humanos de la que fueron víctimas por la empresa. Más aún, a partir del marco normativo que se ha desarrollado en el derecho internacional de los derechos humanos con relación al rol de las empresas que las obliga a prevenir, respetar y mitigar, mientras que los Están obligados a proteger a las personas frente a las violaciones o posibles violaciones a derechos humanos cometidas por terceros, así como a establecer mecanismos de reparación eficaces para las víctimas.

Al respecto, se sostiene que el Estado de Brasil, además, violó los derechos humanos de las víctimas en la vertiente de protección al no garantizar una reparación integral con perspectiva de derechos humanos. Lo anterior, ya que los hechos permanecen en impunidad a pesar de que han transcurrido 25 años lo que conlleva procesos de revictimización dentro del Estado para acceder a la justicia.

En ese sentido, el presente *Amicus Curiae* busca aportar elementos que permitan respaldar la afirmación sobre que **el Estado de Brasil violó los derechos humanos de las dos mujeres víctimas en la vertiente de protección por un lado, al no proteger frente a la vulneración del derecho humano a la igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo cometida por terceros y por otro lado, al no garantizar mecanismos de reparación integral con perspectiva de derechos humanos para que los hechos no se mantuvieran en impunidad.**

II. JUSTIFICACIÓN

De conformidad con los artículos 102, Apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 46, Apartado A y 48 de la Constitución Política de la Ciudad de México, la **Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM)** es un Organismo Constitucional Público Autónomo creado el 30 de septiembre de 1993 con plena autonomía técnica y de gestión; con carácter especializado e imparcial; con personalidad jurídica y patrimonio propios; que tiene como mandato la promoción, protección, garantía, defensa, vigilancia, estudio, investigación, educación y difusión de los derechos humanos establecidos en el orden jurídico mexicano y en los instrumentos internacionales de la materia, suscritos y ratificados por el Estado Mexicano.

En atención a su compromiso con la defensa y protección de los derechos humanos, la CDHCM busca aportar argumentos con perspectiva de derechos humanos que puedan ser considerados para la resolución del presente asunto.

Por lo anterior, **de conformidad con el artículo 2.3 y 44 del Reglamento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en tiempo y forma, dentro del plazo de los 15 días posteriores a la celebración de las audiencias públicas realizadas el 28 y 29 de junio de 2023, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México envía el presente *Amicus Curiae* con el propósito de**

fortalecer los argumentos que permitan reconocer la responsabilidad de Brasil por la violación de los derechos a las garantías judiciales y a la protección judicial, reconocidos en los artículos 8.1 y 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con los derechos a la igualdad ante la ley y el trabajo, consagrados en los artículos 24 y 26 del mismo instrumento y las obligaciones establecidas en el artículo 1.1. de la Convención Americana en perjuicio de Neusa Dos Nascimento y Gisele Ana Ferreira.

III. ARGUMENTOS SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO

En la formulación clásica de los derechos humanos, se concibió que los derechos fundamentales eran límites dirigidos únicamente al poder público, es decir, que el Estado era el único ente que tenía obligaciones tanto positivas como negativas para garantizar los derechos de las personas que habitan y transitan por el territorio. Sin embargo, dicha formulación resultó insuficiente para dar respuesta a la participación de terceros en violaciones a derechos humanos.

Por tanto, el 16 de junio de 2011 el Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) adoptó a través de la Resolución A/HCR/17/31 los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*¹ que, si bien son más de 31 principios, estos se sostienen en tres consideraciones fundamentales.

La primera de ellas, hace referencia a la obligación del Estado de proteger frente a los abusos a los derechos humanos de terceros incluidas las empresas. Se establece que para garantizar dicha protección, los Estados deben adoptar medidas apropiadas para prevenir, investigar y castigar las vulneraciones a derechos humanos por lo que se debe enunciar claramente qué es lo que se espera de las empresas, hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o efecto hacer respetar los mismos, asegurar que las leyes que rigen la creación y las actividades empresariales propicien el respeto de los mismos, asesorar de manera eficaz a las empresas y exigir a las mismas que prevengan, respeten y en su caso, reparen y mitiguen las afectaciones a derechos humanos que hayan cometido.²

La segunda de las consideraciones hace referencia a las obligaciones de las empresas con relación a los derechos humanos lo que incluye las dimensiones de prevención, respeto y en su caso, reparación y mitigación de las afectaciones que se hayan causado. Esto contempla el deber de actuar con debida diligencia para no vulnerar derechos de terceros y reparar las consecuencias negativas de sus actividades para lo que deben evitar que sus propias funciones provoquen o contribuyan a generar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y en su caso, hacer frente a esas

¹ Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie. *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"* Resolución A/HCR/17/31 del Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, adoptada el 16 de junio de 2011 en el 17° periodo de sesiones sobre la Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo.

² *Ibidem*, págs. 7-14.

consecuencias cuando se produzcan por sus operaciones, productos, servicios prestados, relaciones comerciales o incluso, cuando no hayan contribuido a generarlos.

Para cumplir, las empresas –sin importar el tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura- deben contar con políticas y procedimientos apropiados, tal como una política organizacional que contemple el compromiso de asumir la responsabilidad de respetar, un proceso de debida diligencia para prevenir, mitigar y rendir cuentas, así como procesos que permitan la reparación.³

La tercera consideración fundamental se sostiene en la **necesidad de mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas**, tanto judiciales como extrajudiciales⁴ por lo que el Estado está obligado a tomar medidas judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que se consideren apropiadas para garantizar que las víctimas puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.⁵ Lo anterior, como parte de su deber de protección contra las violaciones a derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales.

El sistema interamericano de derechos humanos a través de la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos emitió en 2019 el *Informe Temático Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos* que tiene por objeto determinar los supuestos y las obligaciones en las que las empresas incurren cuando se encuentran involucradas en el cumplimiento o afectación de los derechos humanos.⁶ Dicho Informe estableció que las empresas deben tener la debida atención para que su comportamiento corresponda con el respeto de los derechos humanos, no solo como responsabilidad fundada en una expectativa social básica sino como consecuencia jurídica del cumplimiento de las obligaciones de los Estados en estos contextos.⁷

En ese sentido, las empresas juegan un papel fundamental en la prevención, respeto, reparación y mitigación ante la vulneración de los derechos humanos y los Estados deben asegurarse que las actividades empresariales que se llevan a cabo bajo su jurisdicción se conduzcan apegadas al marco de promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos.

Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) en la sentencia relativa al *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil*⁸ del 20 de octubre de 2016 reconoció que derivado de las cadenas de economía globalizada, las empresas deben adoptar medidas

³ *Ibidem*, págs. 15-25.

⁴ *Ibidem*, pág.4.

⁵ *Ibidem*, págs. 25-32.

⁶ *Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*. Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales, Ambientales (REDESCA) de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (noviembre de 2019). Pág. 23.

⁷ *Ibidem*, pág. 47

⁸ *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 27 de agosto de 2017. Serie C No. 318, párr. 318

encaminadas a respetar los derechos humanos. Posteriormente, la Corte IDH determinó que las empresas son las primeras encargadas de tener un comportamiento responsable en las actividades que realicen, pues su participación activa resulta fundamental para el respeto y la vigencia de los derechos humanos.⁹ En ese sentido, los Estados tienen la obligación de asegurar que las actividades de las empresas no se lleven a cabo a expensas de los derechos y libertades fundamentales de las personas o grupos de personas específicos, incluyendo a los grupos de atención prioritaria.

De manera más reciente, el 4 de febrero de 2023, la Corte Interamericana de Derechos Humanos emitió la sentencia relativa al *Caso Olivera Fuentes vs. Perú* que estableció que los Estados deben adoptar medidas destinadas a que las empresas cuenten con políticas apropiadas para la protección de los derechos humanos, entre ellas, que se incorporen prácticas de buen gobierno corporativo con enfoque de parte interesada, que supongan acciones dirigidas a orientar la actividad empresarial hacia el cumplimiento de las normas y el respeto a los derechos humanos, cuenten con procesos de debida diligencia para la identificación, prevención y corrección de violaciones a los derechos humanos, así como para garantizar el trabajo digno y decente y **que cuenten con procesos que permitan a la empresa reparar las violaciones a derechos humanos que ocurran con motivo de las actividades que realicen, especialmente cuando estas afectan a personas que pertenecen a grupos de atención prioritaria,¹⁰ es decir, grupos que debido a la desigualdad estructural enfrentan mayor discriminación, exclusión, maltrato, abuso, violencia y mayores obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos humanos, tal como es el caso de las mujeres y las personas afro.**

El anterior marco jurídico, permite afirmar que los particulares deben prevenir, respetar, mitigar y sobre todo reparar violaciones a derechos humanos que se cometan como consecuencia directa o indirecta de sus actividades ya sea con proveedores, personas trabajadoras y/o clientes, mientras que los Estados están obligados a proteger a las personas frente a las violaciones o posibles violaciones a derechos humanos cometidas por terceros, así como a establecer mecanismos de reparación eficaces para las víctimas.

A) EL ESTADO DE BRASIL VIOLÓ LOS DERECHOS HUMANOS DE NEUSA DOS SANTOS NASCIMENTO Y GISELE ANA FERREIRA AL NO GARANTIZARLES LA PROTECCIÓN FRENTE A LA VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS COMETIDAS POR TERCEROS, INCLUIDAS LAS EMPRESAS

a. Derecho humano al trabajo

Desde la conceptualización del derecho humano al trabajo, se determinó que éste tiene tres elementos fundamentales; (1) la libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública, (2) el derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado a fin de

⁹ *Ibidem*, párr. 51.

¹⁰ *Caso Olivera Fuentes vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 4 de febrero de 2023. Serie C. No. 484, párr. 100.

fomentar las circunstancias propicias para generar empleo y (3) la garantía a la dignidad pues todo trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas.

En ese sentido, la Declaración Universal de los Derechos Humanos recogió las disposiciones mínimas al establecer que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección, condiciones equitativas y satisfactorias de este, así como a la protección contra el desempleo. Dicha prerrogativa incluyó de forma posterior en el artículo sexto del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Al respecto, en 2005 el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales emitió la Observación General número 18 sobre el derecho al trabajo. En dicha Observación se estableció que el derecho al trabajo si bien es un derecho individual que pertenece a cada persona, es también un derecho colectivo que engloba todo tipo de trabajos por lo que el ejercicio laboral supone la existencia de ciertos elementos interdependientes y esenciales, cuya aplicación depende de las condiciones de cada Estado. Dichos elementos son; **disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad.**

Sobre la disponibilidad, la Observación General estableció que los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él. Mientras que, referente a la accesibilidad se determinó que éste tiene tres dimensiones que deben ser atendidas para garantizar que el mercado de trabajo sea accesible a todas las personas que están bajo la jurisdicción de los Estados Parte. Dichas dimensiones comprenden;

- i) **Igualdad y no discriminación.** El artículo segundo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales prohíbe toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por cualquier motivo
- ii) **Accesibilidad física.** De acuerdo con lo establecido en la Observación General número 5 del Comité DESC sobre las personas con discapacidad.
- iii) **Accesibilidad de información.** Cualquier persona tiene el derecho de procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo mediante el establecimiento de redes de información.

Por su parte, la aceptabilidad y calidad establecen la protección del derecho al trabajo en condiciones justas, favorables y seguras.

En ese sentido, los Estados tienen obligación de respetar, proteger y aplicar la normativa en materia laboral dentro de su jurisdicción. La protección del derecho al trabajo incluye que los Estados -en este caso Brasil- debía adoptar medidas legislativas, judiciales o de cualquier otro tipo, tal como capacitaciones, incentivos o promoción que tuvieran como fin garantizar que las personas, en particular las mujeres y las personas afro, puedan acceder a trabajos justos y en condiciones similares con aquellas personas que no pertenecen a un grupo de atención prioritaria.

Por tanto, es posible afirmar que el Estado de Brasil incumplió en sus obligaciones referentes al marco de protección a derechos humanos de las personas frente a violaciones de terceros, incluidas las empresas porque no garantizó la dimensión de accesibilidad en el trabajo libre de discriminación para las personas que habitan y transitan por su territorio.

En ese sentido aunque la vulneración de los derechos recae de forma directa sobre la Empresa, la realidad es que Brasil no protegió a las víctimas. Más aún, frente a un contexto de impunidad en el que a la empresa se le absolvió en los recursos internos por la discriminación laboral.

b. Derecho a la igualdad y no discriminación

De acuerdo con el *Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos* elaborado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la igualdad y no discriminación son en su conjunto un principio rector, un derecho y una garantía, es decir, se trata de un principio cuya trascendencia impacta en todos los demás derechos consagrados a nivel del derecho interno y del derecho internacional por lo que, en los últimos años, se ha considerado como un principio y norma de *ius cogens*.¹¹

Por un lado, la igualdad es el núcleo del derecho internacional de los derechos humanos.¹² La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que la igualdad se desprende directamente de las personas y es inseparable de la dignidad, frente a lo cual es incompatible toda situación que, por considerar inferior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran en tal grupo.¹³

Por otro lado, la discriminación es entendida como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basa en determinados motivos como el sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, la posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas por lo que la prohibición de la misma constituye una protección particularmente significativa, que incide en la garantía de todos los demás derechos y libertades consagrados en el derecho interno e internacional.¹⁴

La discriminación, sin importar cuales sean las causas, tiene como resultado la negación de derechos que imposibilitan la igualdad real de trato y de oportunidades y con ello, el pleno goce y ejercicio de otros derechos. Sin embargo, esta no impacta de la misma forma en todas las personas, sino que se han identificado ciertos grupos o sectores de la sociedad que de forma especial viven discriminación

¹¹ *Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos*. Comisión Interamericana de Derechos Humanos, aprobado por la Organización de Estados Americanos en Resolución OEA/Ser.L/V/II.171 el 12 de febrero de 2019, págs. 22-25.

¹² *Ibidem*, pág. 24.

¹³ *Ibidem*, págs. 24-25.

¹⁴ *Ibidem*, pág. 23.

debido a una condición particular o discriminación histórica, tal como es el caso de las mujeres y de las personas afro.

Por un lado, la Organización Internacional del Trabajo ha reconocido que las mujeres enfrentan más obstáculos para ingresar y permanecer en el trabajo. La discriminación a la que se enfrentan, puede ser directa o indirecta y puede darse antes, durante y después de la relación laboral.¹⁵

En particular, la discriminación antes de la contratación se da cuando se excluye del proceso de reclutamiento a candidatas mujeres o cuando se fijan requisitos que son irrelevantes para el trabajo en cuestión. En ese sentido, se ha señalado que la libertad de contratar no es absoluta, sino que está sujeta a las leyes y reglamentos y que, por tanto, la prohibición de discriminar es un límite a dicha libertad.¹⁶

Si bien en el presente caso, la empresa contrató a una mujer para la vacante a la que las dos mujeres afro estaban buscando acceder no se puede omitir del análisis la consideración de que se trata de dos mujeres que, con independencia de ser personas afro, ya de por sí presentan dificultades y discriminación para acceder a un trabajo digno.

La vulneración al derecho a la igualdad y a la no discriminación constantemente trae como resultado ser víctima de violencia. En el caso específico de las mujeres, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará” establece que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.¹⁷

Por otro lado, el Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes de la Organización de las Naciones Unidas reconoció en el Informe presentado en 2021¹⁸ que las personas afro se enfrentan a manifestaciones de racismo estructural que impactan de forma específica en el acceso a una vivienda segura y adecuada, en el acceso a un empleo remunerado y a una educación de calidad.

Al respecto, la Relatoría de los Derechos de las Personas Afrodescendientes y contra la Discriminación Racial de la OEA estableció que los Estados deben disponer de políticas laborales que beneficien a

¹⁵ Discriminación de las mujeres en el trabajo y jurisprudencia. Principio 2. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220028.pdf

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Artículo 6°. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer “Convención Belém Do Pará”.

¹⁸ Informe del Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes. Septuagésimo sexto periodo de sesiones Tema 73 b) del Programa Provisional de la Organización de las Naciones Unidas sobre la Eliminación del Racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia: aplicación y seguimiento generales de la Declaración y el Programa de Acción de Durban. 25 de agosto de 2021.

las personas afrodescendientes de forma efectiva, promoviendo medidas diferenciales para el acceso a empleos de calidad en condiciones dignas y satisfactorias.¹⁹

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) reconoció que en Brasil **la participación laboral de la población afrodescendiente es siempre menor que la de la población no afrodescendiente y de forma particular, se estableció que las mujeres afro tienen menores tasas de participación laboral.**²⁰

En suma, si bien la discriminación directa de la que fueron víctimas recae en el hecho de que son personas afro no se puede omitir el hecho de que son mujeres lo que pone un doble estándar de protección para el Estado al tratarse de dos grupos de atención prioritaria. Más aún bajo un análisis interseccional entendido éste como una herramienta de análisis que permite estudiar las categorías u otras características de las personas en su conjunto, es decir, valorando la influencia de unas sobre otras, y cómo interactúan vinculadas con las dinámicas y relaciones de poder²¹ lo que permite considerar aquellos casos en que se presentan de forma transversal múltiples factores de identidades que pueden acentuar violaciones de derechos humanos contra personas, grupos y colectividades,²² como por ejemplo, ser mujer y ser persona afro.

En suma, el Estado debió adoptar las medidas legislativas, judiciales, administrativas y de cualquier otro tipo que se consideraran apropiadas con el propósito de promover y garantizar que las mujeres afro puedan disfrutar y ejercer sus derechos bajo el derecho de igualdad y no discriminación.

*

* * *

En el caso particular, la empresa vulneró el derecho al trabajo con relación al derecho a la igualdad y no discriminación en las vertientes de prevención, respeto y, por tanto, mitigación de las afectaciones, así como sobre la reparación a la que están obligadas en razón de lo siguiente.

En la vertiente de prevención, la empresa debió alinearse al marco internacional de derechos humanos lo que implica permitir el acceso al trabajo en igualdad y sin discriminación esto es a partir de dar la oportunidad de acceder a la vacante, de elegir bajo criterios objetivos a la persona que ocupará el puesto de trabajo, entre otras.

¹⁹ Informe temático sobre los Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de personas afrodescendientes. Relatoría de los Derechos de las Personas Afrodescendientes y contra la Discriminación Racial de la Organización de Estados Americanos. 16 de marzo de 2021.

²⁰ El futuro del trabajo y la población afrodescendiente en América Latina en el marco del COVID-19 y la recuperación transformadora con igualdad. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2021.

²¹ Crenshaw, Kimberlé, "Cartografiando los márgenes. Interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contra las mujeres de color", en Intersecciones. Cuerpos y sexualidades en la encrucijada.

²² Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos. Comisión Interamericana de Derechos Humanos, aprobado por la Organización de Estados Americanos en Resolución OEA/Ser.L/V/II.171 el 12 de febrero de 2019, págs.. 39-40.

La empresa debió permitir que las dos mujeres afro participaran en el proceso de elección y no negarles la vacante o afirmar que la misma se encontraba ocupada cuando esto no era cierto. Asimismo, la empresa dentro de la vertiente de prevención omitió contar con personal capacitado en materia de derechos humanos e igualdad y no discriminación que no generara mayores afectaciones a las personas, como en este caso.

Sin embargo, partiendo de la base de que la empresa no permitió que las mujeres afro pudieran acceder a la vacante en igualdad y sin discriminación en comparación con el resto de las mujeres, la empresa también es responsable de la vulneración a los derechos humanos en la vertiente de respeto. Lo anterior, porque no solo se les negó la vacante, sino que el Estado no adoptó las diversas obligaciones positivas que tenía con relación a garantizar el derecho humano al trabajo en su dimensión de accesibilidad para todas las personas en igualdad y sin discriminación. Por último, reconociendo que la empresa vulneró los derechos humanos al trabajo en su vertiente de accesibilidad, es decir, en igualdad y sin discriminación, la empresa también faltó a la vertiente de mitigación de las afectaciones y reparación.

B) REPARACIÓN INTEGRAL CON PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS EN LA VERTIENTE DE PROTECCIÓN DEL ESTADO FRENTE A LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS

Dentro de las obligaciones del Estado en el contexto de las violaciones a derechos humanos cometidas por particulares, el Estado debe de ofrecer protección a partir no solo de investigar sino de castigar y reparar de forma efectiva e integral una vez que ya se cometieron dichas violaciones por particulares, incluidas las empresas. En ese sentido, frente a un caso como el de esta naturaleza, para conducir la investigación y adoptar las medidas de reparación más eficaces, el Estado debió analizar los hechos y afectaciones a la luz de la perspectiva de género y el análisis interseccional.

Por un lado, la perspectiva de género permitirá reconocer que la violencia y la discriminación de la que fueron víctimas las mujeres se erige sobre un sistema de dominación patriarcal fuertemente arraigado en estereotipos y por otro lado, la interseccionalidad entendida como una herramienta de análisis permitirá estudiar las categorías u otras características de las personas en su conjunto, es decir, valorando la influencia de unas sobre otras, y cómo interactúan vinculadas con las dinámicas y relaciones de poder²³ lo que permite considerar aquellos casos en que se presentan de forma transversal múltiples factores de identidades que pueden acentuar violaciones de derechos humanos contra personas, grupos y colectividades,²⁴ como por ejemplo, ser mujer y ser persona afro.

²³ Crenshaw, Kimberlé, “Cartografiando los márgenes. Interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contra las mujeres de color”, en Intersecciones. Cuerpos y sexualidades en la encrucijada.

²⁴ Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos. Comisión Interamericana de Derechos Humanos, aprobado por la Organización de Estados Americanos en Resolución OEA/Ser.L/V/II.171 el 12 de febrero de 2019, págs.. 39-40.

En el caso específico de las reparaciones integrales, la perspectiva de género e interseccional resulta fundamental. Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el *Caso González y Otras ("Campo Algodonero") vs. México* de fecha 16 de noviembre de 2009 determinó que la reparación integral no solo implica el restablecimiento de la situación anterior y la eliminación de los efectos que la violación produjo, así como una indemnización como compensación por los daños causados sino que teniendo en cuenta la situación de discriminación estructural en la que se enmarcan hechos determinados, **las reparaciones deben tener una vocación transformadora de dicha situación de tal forma que tengan un efecto correctivo²⁵ ante casos de violencia estructural como es la vulneración al derecho humano de la igualdad y no discriminación que en sí mismo no admiten una restitución a la situación anterior.**

Por tanto, las medidas de reparación integral en casos de violaciones a los derechos de las mujeres - en el caso particular mujeres afro- al ser analizados desde una perspectiva de género e interseccional deben²⁶ referirse directamente a las violaciones declaradas, reparar proporcionalmente los daños materiales e inmateriales, no significar un enriquecimiento ni un empobrecimiento, restablecer -en la medida de lo posible- a la situación anterior a la violación, así como orientarse a identificar y eliminar los factores causales de la discriminación, tomar en cuenta los impactos diferenciados que la violencia causa en mujeres y personas afro y considerar todos los actos jurídicos y acciones tendientes a reparar el daño.

En suma, la reparación debe ser efectivamente integral. Por tanto, debe contemplar medidas de restitución (cuando apliquen), rehabilitación, satisfacción y medidas de no repetición que estén orientadas a corregir la situación de discriminación y vulneración a los derechos a la igualdad y no discriminación, así como al derecho a acceder a un trabajo en perjuicio de las personas afro, particularmente mujeres.

En el presente caso si bien es imposible restituir la situación previa a la vulneración de los derechos humanos por parte de la empresa por tratarse de actos de discriminación que atentan en contra de la dignidad, adquiere una mayor relevancia garantizar la dimensión de satisfacción para mitigar el daño ocasionado y contribuir a restituir la dignidad de las víctimas. Se garantizan los estándares internacionales de derechos humanos a partir de:²⁷

- a) Medidas de rehabilitación: El propósito de estas es establecer la recuperación de la salud psicológica y física, retomar el proyecto de vida y la reincorporación social cuando se hubiese sido afectada por el hecho victimizante. Entre ellas, se puede considerar la atención médica,

²⁵ *Caso González y Otras ("Campo Algodonero") vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas.* Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 215, párr. 449-451.

²⁶ *Violaciones a derechos de la mujer. Características que deben colmar las medidas de reparación del daño cuando aquéllas se actualicen.* Tesis Aislada: P.XIX/2015 (10a.), Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro Digital: 2010005.

²⁷ *Recomendación 02/2023. Falta de perspectiva de género y omisión de garantizar una debida diligencia reforzada, en la investigación de delitos relacionados con violencia en contra de mujeres adolescentes y adultas.* Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (2023).

psicológica y psiquiátrica adecuadas; la atención y asesoría jurídica tendentes a facilitar el ejercicio de los derechos de las víctimas; la atención social para garantizar el pleno ejercicio y restablecimiento de los derechos; el acceso a programas educativos o de capacitación laboral y medidas tendentes a reincorporar a las personas victimizadas a su proyecto de vida, grupo o comunidad.

- b) Medidas de satisfacción: Son aquellas que contribuyen a mitigar el daño ocasionado a las víctimas mediante su dignificación, la determinación de la verdad, el acceso a la justicia y el reconocimiento de responsabilidades.
- c) Medidas de no repetición: Estas medidas contribuyen a la prevención, a fin de que los hechos violatorios de derechos humanos no se repitan por lo que son las medidas que de acuerdo con la Corte IDH deben tener una vocación transformadora, ser correctivas y tener un impacto para disminuir o desaparecer las consecuencias de las violaciones en la vida de las personas y en la sociedad.

Sobre estas medidas de no repetición, se plantea la importancia que representa que las empresas prevengan dentro del marco de sus obligaciones las vulneraciones al derecho humano del trabajo en su dimensión de accesibilidad y el derecho a la igualdad y no discriminación a partir de dos cambios sustanciales.

Lo anterior, ya que la discriminación manifiesta o implícita en el acceso a un derecho humano tan fundamental puede generar graves consecuencias para las personas con relación al ejercicio y disfrute de otros derechos, por ejemplo, el acceso a la vivienda, la alimentación adecuada y suficiente, el disfrute del nivel máximo de salud, entre muchos otros.

Las anteriores medidas permiten solucionar de forma más amplia la discriminación al tiempo que se contribuye a garantizar la accesibilidad en el trabajo, es decir, se tratan de medidas de prevención y mitigación -en el marco de las obligaciones de las empresas- al tiempo que son medidas válidas, idóneas, necesarias y proporcionales -en el marco de las obligaciones de protección de los Estados-.

En suma, el derecho a la igualdad y a la no discriminación debe tener un alcance específico en la reparación que se debe brindar y debe ser leída a la luz de los estándares de reparación integral impuestos por el marco de derechos humanos. Por tanto, esta debe ser **integral y abarcar todas las áreas a las que se hacen mención específicamente en las medidas que tienen vocación transformadora tal como lo es el establecimiento de incentivos, medidas correctivas tales como inspecciones, cuotas u otras para garantizar el derecho al trabajo en igualdad y no discriminación de todas las personas.**

Por último, las medidas de satisfacción que tienen como objetivo contribuir a que las mujeres quejas restituyan su dignidad después de las afectaciones que les fueron causadas por la vulneración al derecho humano a la igualdad y no discriminación deben ser atendidas en conjunto con las propias víctimas con el objetivo de mitigar el daño ocasionado mediante la dignificación.

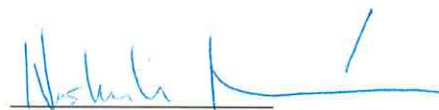
IV. CONCLUSIONES

PRIMERO. Las empresas juegan un papel fundamental en la prevención, respeto, reparación y mitigación ante la vulneración de los derechos humanos y los Estados deben asegurarse que las actividades empresariales que se llevan a cabo bajo su jurisdicción se conduzcan apegadas al marco de promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos por lo que deben adoptar medidas destinadas a que las empresas cuenten con políticas apropiadas para la protección de los derechos humanos y que cuenten con procesos que permitan a la empresa reparar las violaciones a derechos humanos que ocurran con motivo de las actividades que realicen, especialmente cuando estas afectan a personas que pertenecen a grupos de atención prioritaria como lo son las mujeres y las personas afro.

SEGUNDO. El Estado está obligado a garantizar el derecho humano al trabajo en su vertiente de accesibilidad lo que incluye la accesibilidad física, de información y en igualdad y sin discriminación. Por tanto, la protección del derecho al trabajo implica que el Estado de Brasil debía adoptar medidas legislativas, judiciales o de cualquier otro tipo, tal como capacitaciones, incentivos o promoción con el fin de garantizar que las personas, en particular las mujeres y las personas afro puedan acceder a trabajos justos y en condiciones similares con aquellas personas que no pertenecen a un grupo de atención prioritaria.

TERCERO. Si bien la discriminación directa de la que fueron víctimas las dos mujeres recae en el hecho de que son personas afro no se puede omitir el hecho de que son mujeres lo que pone un doble estándar de protección para el Estado al tratarse de dos grupos de atención prioritaria. Más aún bajo un análisis interseccional se debe reconocer que los múltiples factores de identidades pueden acentuar violaciones de derechos humanos y por tanto el Estado debe de garantizar una reparación integral en beneficio de ellas.

CUARTO. La reparación integral debe tener una vocación transformadora de dicha situación de tal forma que tengan un efecto correctivo ante casos de violencia y discriminación estructural y sistémica como es la vulneración al derecho humano de la igualdad y no discriminación por lo que se deben abarcar todas las áreas. Al respecto, se sostiene que el Estado de Brasil violó los derechos humanos de las víctimas en la vertiente de protección al no garantizar una reparación integral con perspectiva de derechos humanos pues los hechos permanecen en impunidad a 25 años.



Nashieli Ramírez Hernández

Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México