

• Maestra en Psicología Clínica por la Universidad de Barcelona.

• Licenciada en Psicología por la Universidad de las Américas Puebla.

• Colaboradora de instituciones hospitalarias en Puebla.

• Profesora de tiempo parcial en el Departamento de Psicología de la UDLAP.

• Psicoterapeuta en el tratamiento de pacientes con ansiedad, depresión, codependencia y adicciones.

# DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS: MITO O REALIDAD

**E**l trabajo tiene un efecto muy importante sobre la calidad de vida de las personas. Generalmente dicho efecto es positivo, sin embargo, cuando es negativo, existen temas importantes a tratar. Dentro de las características que se pueden identificar como parte de la responsabilidad social corporativa encontramos el compromiso con la comunidad, el cuidado al medioambiente, la transparencia, la ética y el respeto por los derechos humanos.

En lo que respecta a este último, resulta interesante indagar al respecto. Poder integrar una cultura de derechos humanos en las empresas debe representar una preocupación global. Se trata de dignificar el trabajo de cada una de las personas con las que tenemos oportunidad de colaborar. Como mujer y profesionalista puedo decir que éste es un tema que se observa constantemente y que siempre está presente en nuestra sociedad. Algo que puede afectar fuertemente el respeto a los derechos humanos dentro del ámbito laboral son los valores y esquemas de pensamiento que tienen las figuras de autoridad en las instituciones.

Establecer una cultura objetiva y real de derechos humanos en las empresas debe ir de la mano de personas dispuestas a romper paradigmas sociales disfuncionales. El liderazgo disruptivo puede permitir abrir espacios de diálogo y debate en donde se tenga la seguridad desde la confidencialidad para poder abordar temas delicados dentro de las empresas. Esto se puede lograr por medio de formación y sensibilización en todas las áreas de la institución.

Dentro del ámbito laboral se busca expresar un compromiso ante el respeto a los derechos humanos, comenzando por liderar con el ejemplo ya que, en ocasiones, la voluntad de las empresas en materia de derechos humanos no siempre es garantía de que sus procesos internos abonen en la construcción de igualdad.

Fomentar una libertad real de pensamiento, de expresión y de opinión, donde las personas no teman repercusiones negativas en sus puestos de trabajo, es de suma importancia. En muchos casos, lo que permite que los malos manejos se mantengan es que las personas no confían en la autoridad o tienen miedo de experimentar alguna consecuencia negativa en su vida laboral.

No debe existir ningún espacio dentro de las empresas donde se permita una dinámica interna de desigualdad o discriminación, se debe de trabajar desde los puestos directivos más altos para poder tener una base realmente estructurada en donde exista tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral.

Es importante contar con una ética empresarial real para proteger los derechos humanos, evitar abusos de poder y mantener un manejo transparente y correcto de los casos. Demostrar la puesta en práctica del compromiso que se establece en darle importancia a los derechos de los trabajadores. **C**

**Fomentar una libertad real de pensamiento, de expresión y de opinión, donde las personas no teman repercusiones negativas en sus puestos de trabajo, es de suma importancia.**

2024

25

