



CÓDIGO DE ÉTICA,
TRANSPARENCIA
E INTEGRIDAD

CONTENIDO

Resolución de la Junta Directiva: Código de Ética	3
Código de Ética	7
Declaración de Principios de Integridad Empresarial	39
Declaración de Principios de Igualdad y Equidad de Género en el Sector Empresarial	45
Resolución Junta Directiva	51
Política Institucional de Empresas y Derechos Humanos	63
Declaración Empresarial Hondureña para la Erradicación Inmediata de las Peores Formas de Trabajo Infantil	69

AGRADECIMIENTOS

La Presidencia del COHEP desea patentizar un agradecimiento a quienes han hecho posible la creación y aprobación de este el CÓDIGO DE ÉTICA, TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD.

En primera instancia nuestro agradecimiento a nuestro consultor internacional Wilson Alejandro Martínez Sánchez, quien con paciencia y conocimiento elaboró los borradores de este Código de Ética, que fueron los insumos importantes para llegar a su aprobación. Asimismo, a nuestro equipo de las distintas Gerencias de COHEP quienes han dedicado un esfuerzo muy grande para construir un Código de Ética bajo los estándares nacionales e internacionales.

Sin perjuicio de lo anterior, quiero dejar constancia de nuestro agradecimiento a las organizaciones miembro que enviaron sus comentarios y sugerencias a los borradores enviados

Finalmente, mi agradecimiento a todos los miembros de la Junta Directiva y Junta de Vigilancia por su estudio, comentarios, sugerencia y finalmente la aprobación unánime del CÓDIGO DE ÉTICA, TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD.

PRÓLOGO

El presente **CÓDIGO DE ETICA, TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD**, constituye la base sobre la que se sustenta los Valores y Principios que el COHEP ha adoptado, y que se caracteriza por cumplir los compromisos representando los intereses generales de la Libre Empresa en Honduras.

Las empresas en todo el mundo y Honduras no es la excepción, cada día participa en discusiones, elaboraciones y la aplicación de normas éticas y morales en el campo empresarial, en la que se comprometen a respetar los principios y valores morales. Las organizaciones empresariales deben promover la integridad empresarial en cada una de sus acciones, donde se establezca, además, un régimen disciplinario de las organizaciones privadas, para lograr una sana competencia dentro del marco de la Ley, los valores morales y las buenas costumbres.

En el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) creemos firmemente y reafirmamos nuestro compromiso que la mejor manera de garantizar las normas básicas de convivencia y de ética empresarial en las relaciones comerciales, industriales tanto nacionales e internacionales, y de comercio, son aquellas donde las instituciones deben asegurarse por aplicar y velar por el cumplimiento efectivo de la Ley, de los derechos humanos, la ética, transparencia e integridad empresarial.

La Junta Directiva del COHEP, ha escuchado y tomado en consideración las opiniones de las organizaciones empresariales, por lo que resolvió aprobar el **CÓDIGO DE ÉTICA, TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD** cuyos destinatarios son las organizaciones miembros, Directores, administradores, representantes, colaboradores de COHEP, proveedores y todas las partes que tengan una relación directa o indirecta con este Consejo.

Esta normativa, es una declaración expresa de la política de COHEP que tiene como objetivo proponer a las organizaciones miembros y la comunidad empresarial hondureña de todos los sectores, sin distinguir su objeto o finalidad social, o si son pequeñas, medianas o grandes empresas, un marco de buenas prácticas, un mejor manejo de riesgos en materia anticorrupción y lucha contra prácticas irregulares e ilegales y así evitar caer en el riesgo reputacional de cualquiera de las empresas u organizaciones miembros.

En la presente edición incorporamos los diversos instrumentos adoptados desde hace algunos años por nuestra organización empresarial, y que creemos es de suma importancia que se conozca y apliquen a lo interno y externo de COHEP; estos instrumentos son:

- a. Declaración Empresarial Hondureña para la Erradicación Inmediata de las Peores Formas de Trabajo Infantil, de fecha 10 de septiembre

- del 2001;
- b. Declaración de Principios de Integridad Empresarial, del 22 de enero 2015;
 - c. Declaración de Principios de Igualdad y Equidad de Género en el sector empresarial, del 5 de noviembre del 2015;
 - d. Política Institucional de Empresas y Derechos Humanos de fecha 20 de enero del 2020.

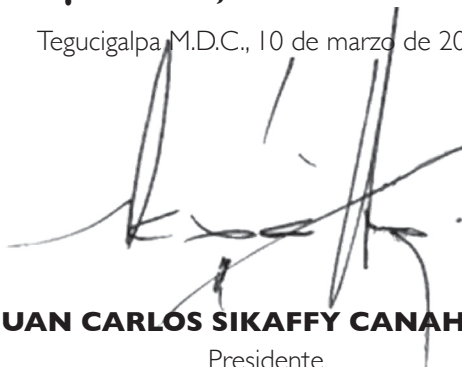
Nuestra organización está comprometida en la lucha contra la corrupción en todas sus formas, en base a una conducta empresarial responsable, que comienza desde el seguimiento de la creación de leyes en esta materia y darle seguimiento a la correcta aplicación de la legislación vigente en el país, hasta la judicialización de los casos. Estamos conscientes que es la institucionalidad del país los que se deben de encargar de establecer la línea que demarca la legislación con la responsabilidad empresarial, pero que esta aplicación sea correcta y no caiga en los abusos de perseguir empresas por parte las instituciones del Estado; asimismo el Gobierno no debe esperar que el Sector Empresarial cumpla el papel que en Derecho le corresponde.

La ética, la transparencia y la integridad empresarial son ejes transversales para el COHEP y tienen una influencia significativa en el mundo corporativo. No sólo cambia la forma en que las empresas deben operar en su día a día, sino que también influye en todos los procesos y políticas, logrando mejorar su rentabilidad y evitando los riesgos reputacionales para las empresas; el presente código servirá como una brújula que conduce a decisiones y acciones sabias y con valores morales del empresariado nacional.

Creemos que, con estas acciones, se continúa reiterando su compromiso de la promoción de la ética y principios empresariales, sosteniendo firmemente que nuestras organizaciones y sus afiliados formarán parte e implementarán este Código de Ética.

¡Al hacerlo, Ganamos Todos!

Tegucigalpa, M.D.C., 10 de marzo de 2021



JUAN CARLOS SIKAFFY CANAHUATI

Presidente

Consejo Hondureño de la Empresa Privada



**Resolución de la
Junta Directiva:
Código de Ética**

La Secretaría de la Junta Directiva del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), en cumplimiento de sus funciones y de los Estatutos Vigentes, tiene a bien transcribir la Resolución No. V-22-02-02-21 del Punto Tercero del Acta No. 201-2021 de la Junta Directiva del COHEP, realizada en la ciudad de Tegucigalpa, M.D.C., Departamento de Francisco Morazán, el día dos de febrero del año dos mil veintiuno, la que en su parte conducente expresa literalmente:

“Resolución No. V-22-02-02-21: *La Junta Directiva del Consejo Hondureño de la Empresa Privada, en cumplimiento de las disposiciones de los Estatutos vigentes:*

CONSIDERANDO: *Que el 22 de enero del 2015, bajo la Presidencia de Aline Flores la Junta Directiva emitió la DECLARACION DE PRINCIPIOS DE INTEGRIDAD EMPRESARIAL, que definió los principios en materia de ética, transparencia y conducta empresarial, habiéndose dividido en tres partes los mismos, así: Frente al Estado, Frente a la Competencia, Proveedores y Clientes, y, Frente a la Sociedad.*

CONSIDERANDO: *Que la Junta Directiva debe de aprobar el Código de Ética del Consejo Hondureño de la Empresa Privada, conforme lo establece el artículo 51 de los Estatutos.*

CONSIDERANDO: *Que corresponde a la Junta de Vigilancia del COHEP vigilar que la Junta Directiva cumpla con los Estatutos, reglamentos, resoluciones de la Asamblea General y los acuerdos y resoluciones que emita; asimismo, vigilar el comportamiento ético de los miembros de la Junta Directiva, Director Ejecutivo, Auditor Interno y Externo según lo que establezca el Régimen de Sanciones de los Estatutos y el Código de Ética.*

CONSIDERANDO: *Que también corresponde a la Junta de Vigilancia, recomendar las sanciones a aplicar a las personas como a las organizaciones miembros conforme lo establecen los Estatutos, Código de Ética y demás Reglamentos.*

CONSIDERANDO: *Que la Junta Directiva conoció los tres proyectos sobre el tema de la ética empresarial: Proyecto Tipo para las Empresa, Proyecto Tipo para las organizaciones miembros y Código de Ética, Transparencia e Integridad de COHEP y las relaciones del Consejo.*

CONSIDERANDO: *Que corresponde a la organización impulsar los valores del emprendedor, la innovación, la ética, la moral y la transparencia, tanto interna como externamente, para el logro eficiente de las empresas, emprendedores y los empresarios en general, tanto nacionales como extranjeros.*

POR TANTO:

LA JUNTA DIRECTIVA DEL CONSEJO HONDUREÑO DE LA EMPRESA PRIVADA, en uso de sus facultades establecidas en los artículos 1, 2,3, 4, 5, 6, 9, 12 No.1, 26, 29, 30, 31, 38, 46, 49, 51 No.2 y de más de los Estatutos vigentes, por unanimidad de votos.

RESUELVE:

PRIMERO: *Aprobar el CÓDIGO DE ÉTICA, TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD y que corre agregado a esta Resolución.*

SEGUNDO: *Que la Dirección Ejecutiva y la Gerencia de Asesoría Legal procedan a incorporar las sugerencias presentadas por los miembros de la Junta Directiva y Junta de Vigilancia.*

TERCERO: *Se autoriza a la presidencia realizar un lanzamiento público de este instrumento para conocimiento de los empresarios, la sociedad hondureña e instituciones internacionales. Se autoriza publicarlo en las redes sociales y publicarlo en los idiomas que se considere pertinente.*

CUARTO: *Que la Junta de Vigilancia, acompañado del equipo de colaboradores de COHEP realicen capacitaciones sobre el CÓDIGO DE ÉTICA, TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD, a todas las organizaciones miembros.*

QUINTO: *Que la administración proceda a realizar una publicación en papel, que deberá ser entregada en la Asamblea General Ordinaria del 10 de marzo del año en curso (2021).*

SEXTO: *Esta resolución es de ejecución inmediata.*

Firma y sello Juan Carlos Sikaffy Canahuati Presidente y Juan José Cruz Secretario por Ley”.

Y para los efectos legales correspondientes, extiende la presente Certificación en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central a los tres días del mes de febrero del año dos mil veintiuno.

JUAN JOSÉ CRUZ

Secretario por Ley Junta Directiva

Consejo Hondureño de la Empresa Privada



Código de Ética

Contenido

I. DESTINATARIOS	11
II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS, VALORES Y DEBERES.	11
Valores éticos del COHEP	11
1. COMPROMISO	12
2. HONESTIDAD	12
3. RESPETO	12
4. COOPERACIÓN	12
5. RESPONSABILIDAD	12
6. LEALTAD	12
7. EXCELENCIA	12
8. CALIDAD	12
Título II	12
Principios del COHEP	12
1. PRINCIPIO DE INTEGRIDAD.	13
2. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA.	13
3. PRINCIPIO DE LEGALIDAD.	14
4. PRINCIPIO DE DEFENSA DE LA LIBRE EMPRESA Y LA INICIATIVA PRIVADA.	14
5. PRINCIPIO DE EFICACIA.	15
6. PRINCIPIO DE EFICIENCIA.	15
7. PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD, INDEPENDENCIA Y OBJETIVIDAD.	16
8. PRINCIPIO DE CONTROL.	16
III. DEBERES ÉTICOS	16
Concepto de corrupción	16
Deberes de los miembros	17

IV. INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE ACTOS DE CORRUPCIÓN.	17
Políticas de promoción de la integridad y prevención del soborno	18
Política de manejo de conflictos de interés	19
Manejo y gestión en los casos de conflictos de interés.	20
Política de favores comerciales, atenciones y otras cortesías	21
Política de relacionamiento con autoridades	22
Política de uso adecuado de bienes y recursos	24
Política de respeto al medio ambiente y conducta empresarial responsable	24
Política de rendición de cuentas y transparencia	26
Política de participación en política y financiación de campañas	27
Política en contra la discriminación	28
Política en contra del acoso laboral	29
Política contra el acoso sexual	30
I. V. LÍNEA ÉTICA Y ÓRGANO DE CONSULTA	31
Línea Ética	31
Órgano de consulta	28
II. VI. RÉGIMEN SANCIONATORIO	32
Faltas éticas	32
Faltas leves	32
Faltas graves	33
Faltas gravísimas	34
Procedimiento sancionatorio	35
Competencia	35
Procedimiento	35
III. VII. DISPOSICIONES FINALES	37

Código de ética, transparencia e integridad

Consejo Hondureño de la Empresa Privada

I. DESTINATARIOS

Son destinatarios de este Código los directores, administradores, representantes, y todos los colaboradores del COHEP, así como todas las personas naturales o jurídicas que tengan cualquier relación con éste, incluyendo a los proveedores, contratistas, contrapartes contractuales y aliados temporales o permanentes.

El COHEP es una organización gremial de tercer grado; por tanto, también serán destinatarios de éste código, en primer lugar, las asociaciones, organizaciones, entidades y cámaras empresariales miembros del COHEP. Y, en segundo lugar, las sociedades comerciales o agremiaciones que hagan parte los miembros del COHEP, o con quienes ellos mantengan relaciones. A estos últimos, los miembros del COHEP deberán pedirles la adopción de instrumentos de ética, transparencia e integridad similares a éste Código, pero ajustados a su tamaño, objeto y características.

El Código de Ética será de obligatorio conocimiento y aplicación para las asociaciones, organizaciones, entidades y cámaras empresariales miembros del COHEP, quienes deben velar por que sus actuaciones se enmarquen siempre en las reglas que contiene. Ellas también deberán adoptar códigos, políticas, reglamentos o cualquier otra clase de instrumentos que prevean mecanismos como los contenidos en el Código, para la promoción de la ética, la transparencia y la integridad en su organización.

II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS, VALORES Y DEBERES.

Título I.

Valores éticos del COHEP

Son valores fundamentales que deben prevalecer en el ejercicio de las funciones de los destinatarios del Código de Ética los siguientes:

1. COMPROMISO.

Apropiarse de las funciones, metas y objetivos tendientes a cumplir la misión del Consejo.

2. HONESTIDAD.

Obrar con rectitud y honradez en el actuar como persona y como miembro del Consejo Hondureño de la Empresa Privada.

3. RESPETO.

Manifestaciones de consideración y tolerancia hacia los demás en beneficio de un buen clima organizacional.

4. COOPERACIÓN.

Unir los esfuerzos para el logro de los objetivos institucionales.

5. RESPONSABILIDAD.

Capacidad de asumir las consecuencias que se deriven de los actos que se ejecutan en cumplimiento de las funciones como colaborador o contratista del Consejo.

6. LEALTAD.

Actuar con fidelidad y sinceridad ante la institución y las demás asociaciones, organizaciones, entidades y cámaras empresariales miembros del COHEP.

7. EXCELENCIA.

Buscar la perfección en lo que se hace por medio del mejoramiento continuo.

8. CALIDAD.

Lograr la excelencia en los procesos y resultados del trabajo.

Título II.

Principios del COHEP

Los principios, son reglas de la organización que constituyen fuente de responsabilidad y guían el comportamiento esperado por los destinatarios de este Código.

1. PRINCIPIO DE INTEGRIDAD.

El COHEP ha declarado su adhesión al conjunto de valores recogidos en este Código. El reconocimiento de esos valores no es puramente formal, sino una declaración acerca de los criterios que determinan la forma de comportamiento de nuestros directores, administradores, representantes, colaboradores y organizaciones miembros. En ese sentido, el principio de integridad demanda coherencia entre los valores formalmente reconocidos, y el comportamiento observado por todos los destinatarios. En consecuencia, ser íntegro supone guardar coherencia entre los valores que se dice respetar y el sentido de las acciones que se realizan.

El COHEP es una institución que se ha caracterizado por cumplir los compromisos adoptados en procura de la integración empresarial, representando los intereses generales de la Libre Empresa en Honduras, en contribución al desarrollo integral del país. En la práctica, la integridad en el Consejo es un pilar sobre el cual se desarrollan todas las actividades y fomentos que se han desarrollado en los últimos años. Por eso, el COHEP ha materializado los valores reconocidos por las organizaciones miembro, a través de actividades como el impulso sectorial a las MIPYME y la divulgación de información relevante y estadísticas para los sectores.

Además de propender el desarrollo de la iniciativa privada nacional, el COHEP espera tanto de sus funcionarios y colaboradores, como de las organizaciones miembro, un actuar honesto e íntegro en todas las gestiones y actividades que le son propias.

2. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA.

El COHEP es una organización transparente y abierta. Las decisiones y actuaciones de nuestros directores, administradores, representantes, colaboradores y miembros deben ser, por regla general, accesible a toda la ciudadanía, sin discriminación alguna. Por esta razón, la información y la documentación que reposa en nuestros sistemas de gestión y documentación es pública.

En cumplimiento de este principio, los directivos y administradores del COHEP deben propender por la máxima divulgación posible y proactiva de información relevante para la ciudadanía, sobre las decisiones y acciones del Consejo. Además, deben disponer de los mecanismos y procedimientos más expeditos posibles, para atender las solicitudes de información que se presenten.

Solo será reservada la información que la Junta Directiva del COHEP clasifique como tal, por tratarse de información personal cuya divulgación

afectaría el derecho a la intimidad de alguna persona; tratarse de información que afecta la seguridad física, laboral o de la información que maneja el COHEP; tratarse de información que afecta la seguridad de los directores, administradores, representantes, colaboradores o miembros del Consejo; cualquier otra que a consideración de la Junta Directiva amerite su reserva

El COHEP siempre ha proporcionado acceso público y continuo a su información, y para ello ha dispuesto de manera permanente de medios y canales que incluyen sistemas de información pertinentes para proporcionar y facilitar el acceso a la información pública de todos sus grupos de interés.

Bajo este principio también se recoge el compromiso del COHEP y de todas las organizaciones miembro de responder a sus grupos de interés y respetar la transparencia a partir de la rendición de cuentas sobre la toma de sus decisiones, su gestión y el manejo de funciones y recursos entre otros aspectos.

3. PRINCIPIO DE LEGALIDAD.

El COHEP es una institución sin fines de lucro estrictamente apegada al ordenamiento jurídico que le es aplicable. En ningún caso el Consejo autorizará, facilitará o promoverá la realización de conductas que sean ilegales, o cuya legalidad sea siquiera discutible. En caso de duda sobre la legalidad de la conducta, negocio u operación, los colaboradores del Consejo, los órganos de consulta y las organizaciones miembro, deberán abstenerse de actuar, hasta tanto no se tenga certeza de que la conducta, negocio u operación es completamente ajustada a derecho.

Es responsabilidad de los directores, administradores y representantes del COHEP ejecutar todos los actos que sean necesarios, tendientes a asegurar que la estructura y funcionamiento del Consejo respeten los estándares jurídicos nacionales e internacionales para la lucha contra la corrupción. En especial, aquellas derivadas de la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción, la Convención Interamericana de Lucha contra la Corrupción y la Convención Contra el Soborno Activo Transnacional de Funcionarios Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Internacionales de la OCDE.

4. PRINCIPIO DE DEFENSA DE LA LIBRE EMPRESA Y LA INICIATIVA PRIVADA.

El COHEP entiende la libertad de empresa, como el derecho fundamental que tienen todos los hondureños a crear cualquier tipo de empresa o sociedad, para el desarrollo de una actividad económica lícita. La libertad

de empresa es una garantía de la iniciativa privada, esta última entendida como la facultad que tienen todos los hondureños de emprender cualquier negocio o actividad económica lícita, sin más limitaciones que las que sean estrictamente necesarias para garantizar la seguridad de los consumidores, la concurrencia de competidores y la vigencia de un orden económico y social justo.

El COHEP considera que la libre empresa y la iniciativa privada son los mecanismos más importantes, para que el Estado pueda alcanzar niveles superiores de desarrollo y competitividad. La libertad de empresa y la iniciativa privada son derechos fundamentales, cuyo ejercicio contribuye a mejorar la calidad de vida de los hondureños y el desarrollo económico sostenible del país.

El principio de libre empresa implica que el COHEP y sus miembros, promoverán, defenderán y respetarán:

- a.) Los derechos de los consumidores.
- b.) La sana competencia entre los diferentes agentes económicos. El COHEP rechaza y condena a cualquier forma de competencia desleal.
- c.) La vigencia de un orden económico y social justo, en que la única riqueza reconocida y protegida por el Estado sea la obtenida mediante la iniciativa privada lícita y el trabajo honesto.

5. PRINCIPIO DE EFICACIA.

Las normas de comportamiento contenidas en este Código deben ser leídas, interpretadas y aplicadas, en la forma que mejor contribuyan a la realización de los valores y principios reconocidos y declarados por el COHEP.

6. PRINCIPIO DE EFICIENCIA.

Los procesos, procedimiento y trámites al interior del COHEP deben ser sencillos, rápidos y demandar la menor cantidad posible de recursos y esfuerzos. La simplicidad de los trámites contribuye a su transparencia y control, lo que reduce el riesgo de corrupción y mejora los estándares de éticas en el funcionamiento de la organización.

Los directores, administradores, representantes y colaboradores del COHEP deben promover la eficiencia en los procesos, procedimiento y trámites que estén a su cargo. Los miembros del COHEP deben adoptar el compromiso de incrementar la eficiencia de sus procesos, procedimientos y trámites, y requerir a las personas u organizaciones con las que tienen relaciones permanentes que hagan lo propio.

7. PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD, INDEPENDENCIA Y OBJETIVIDAD.

Los directores, administradores y colaboradores del COHEP deben procurar tomar las decisiones que corresponda, de la manera más objetiva, independiente e imparcial, basados en la evidencia e información confiable disponible. En todo caso, evitarán tomar decisiones o ejecutar acciones, cuando su objetividad, independencia o imparcialidad esté comprometida o pueda ser cuestionada.

En caso de presentarse un conflicto de interés, la persona afectada debe declararlo a su superior jerárquico o Junta de Vigilancia, y apartarse de la decisión o acción en que se presentó el conflicto de interés. Dicha declaración del conflicto de interés debe ser oficiosa; es decir, por iniciativa propia, aún cuando no haya sido identificado por la organización.

Los directivos y administradores del COHEP deben adoptar controles y procedimientos, tendientes a monitorear, detectar y manejar adecuadamente los conflictos de interés en los que puedan llegar a incurrir los directivos, administradores, representantes, colaboradores y miembros del Consejo.

Los miembros del COHEP deben tomar controles y procedimientos internos, para promover y asegurar la objetividad, independencia e imparcialidad de las decisiones de sus directores, administradores, representantes y colaboradores, lo cual comprende medidas para monitorear, detectar y manejar adecuadamente los conflictos de interés.

8. PRINCIPIO DE CONTROL.

Todos los funcionarios que tengan a su cargo funciones de control, cada uno desde el ámbito de sus competencias, deberán trabajar de forma coordinada para asegurar el efectivo cumplimiento de los valores, principios y reglas de comportamiento previstos en éste Código.

III. DEBERES ÉTICOS

Título I

Concepto de Corrupción

1. Para el COHEP un acto de corrupción es el uso del poder para desviar el cumplimiento de los objetivos y fines del Consejo, en beneficio de un interés privado y ajeno y contrario a los intereses del conjunto de organizaciones miembro, del Estado hondureño y de la sociedad en general.

2. El principal deber de todos los directores, administradores, representantes y colaboradores del COHEP es obrar de manera ética, contribuir a la prevención de la corrupción y **denunciar todos los hechos de corrupción que lleguen a su conocimiento.**
3. Igual deber es exigible a las asociaciones, organizaciones, entidades y cámaras empresariales miembro del COHEP.

Título II

Deberes de los miembros

Las asociaciones, organizaciones, entidades o cámaras empresariales legalmente constituidas que hayan sido aceptadas para formar parte del Consejo, deberán cumplir estrictamente con los deberes que se describen a continuación:

1. Respetar los derechos humanos dentro y fuera de la organización.
2. Respetar y actuar conforme la ley hondureña y la justicia.
3. Promover la democracia, tanto fuera como dentro del Consejo.
4. Cumplir todos los principios, valores y políticas de este Código de ética, transparencia e integridad.
5. Respetar y promover el desarrollo sostenible, la libertad de empresa y la iniciativa privada.
6. Promover las conductas y comportamientos éticos dentro y fuera de la organización.
7. Abstenerse de llevar a cabo cualquier comportamiento que, conforme a la regulación hondureña, pueda catalogarse como competencia desleal.
8. Tomar medidas para proteger los derechos de los consumidores reconocidos en la legislación hondureña.
9. Gestionar la asociación, organización, entidad o cámara empresarial en forma transparente.
10. Cuidar y respetar el medio ambiente.
11. Prevenir las conductas de corrupción de la asociación, organización, entidad o cámara empresarial.
12. Implementar políticas de ética, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad social empresarial.

IV. INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE ACTOS DE CORRUPCIÓN.

Título I

Políticas de promoción de la integridad y prevención del soborno

Concepto: El soborno es un ofrecimiento o propuesta de un pago en dinero o la entrega de cualquier objeto de valor, como productos o servicios en especie, una oferta, un plan o una promesa de pagar algo (incluso en el futuro), de forma directa o indirecta, a cambio de un beneficio personal indebido, de un tercero o para la empresa.

Las disposiciones contenidas en esta política son una clara e inequívoca expresión de la voluntad que tiene el COHEP de adoptar como política interna, y como principio rector; la prestación de una colaboración eficaz, eficiente, incondicional e irrestricta a todas las autoridades públicas en su lucha por prevenir y combatir cualquier comportamiento que pueda ser constitutivo de infracciones a la ley penal y/o disposiciones administrativas, específicamente la corrupción, el soborno y todas sus manifestaciones.

Con el fin de mantener la posición que ocupa el COHEP en el país, como la organización de más alto grado de representatividad gremial privada, se han dispuesto las siguientes medidas con el fin de evitar actos de corrupción.

1. El COHEP adopta como política institucional no ofrecer u otorgar obsequios, pagos o cualquier otro beneficio a funcionarios estatales, por la realización de un acto contrario a sus funciones, o para que cumpla con una actividad propia de sus funciones.
2. Ningún directivo, administrador, representante, colaborador o miembro del COHEP podrá pedir a un tercero algún obsequio, pago o cualquier otro beneficio, por realizar un acto propio de sus funciones, o por realizar uno contrario a ellas.
3. El COHEP prohíbe que sus directores, administradores, representantes y colaboradores utilicen pagos de facilitación en cualquier trámite en el que representen al Consejo. Los pagos de facilitación son una forma de soborno que se paga a una persona, por la realización acelerada de una actividad propia de su cargo que en todo caso debería llevar a cabo, aún cuando tomara más tiempo. Estos consisten en una suma de dinero que se entregan a cambio de acelerar o facilitar la ejecución de un trámite, en el que se tiene un interés, tales como la obtención de permisos, licencias

o autorizaciones de funcionamiento, o el trámite de solicitudes en entidades públicas.

4. Las asociaciones, organizaciones, entidades y cámaras empresariales miembros del COHEP, deberán adoptar medidas como las previstas en esta política, para prevenir que sus directores, administradores, representantes o colaboradores ofrezcan u otorguen obsequios, pagos o cualquier otro beneficio indebido a funcionarios estatales, o a un directivo, administrador o colaborador de otra entidad privada, para obtener una decisión favorable a sus intereses por parte de una autoridad estatal, o para acelerar un trámite a cargo de una institución pública.
5. Todas las organizaciones miembro del COHEP están obligadas a informar inmediatamente a la Junta de Vigilancia del Consejo y las autoridades correspondientes, cuando tenga conocimiento de que otra asociación, organización, entidad y/o cámara empresarial, se encuentra inmersa en un posible caso de soborno.

Título II

Política de manejo de conflictos de interés

Concepto: Un conflicto de interés ético es una circunstancia en la que existe una contraposición entre el interés personal de la persona que tiene bajo su responsabilidad la toma de una decisión o la ejecución de una actividad, y el interés de la organización para la cual trabaja. Esta contraposición de intereses debe ser de tal naturaleza, que su objetividad, independencia o imparcialidad se encuentran gravemente comprometidas.

1. Las asociaciones, organizaciones, entidades y cámaras empresariales miembro del COHEP deberán tomar medidas y procedimientos para detectar, declarar y manejar apropiadamente los conflictos de interés que puedan afectar a sus directores, administradores o colaboradores.
2. Todas las asociaciones, organizaciones, entidades y cámaras empresariales miembro del COHEP, están obligadas a informar inmediatamente a la Junta de Vigilancia del COHEP, cuando tenga conocimiento de situaciones de conflictos de interés.
3. Las asociaciones, organizaciones, entidades y cámaras empresariales miembros del COHEP procederán de forma transparente y de buena fe frente a los conflictos de interés que se le presenten. No intervendrá en actos simulados ni en operaciones fraudulentas o en

cualquier otra actuación tendiente a ocultar, distorsionar o manipular la información presentada al Consejo.

Con el fin de promover la ética en el cumplimiento de su mandato, el COHEP adopta las siguientes medidas de comportamiento a efectos de prevenir, manejar y divulgar conflictos de intereses éticos entre los directivos, administradores, colaboradores y miembros del Consejo.

1. En caso que un directivo del Consejo (distinto del presidente y el vicepresidente) se vea inmerso en un conflicto de interés, éste deberá informar inmediatamente la situación ante el presidente del COHEP, quién consultará con la Junta de Vigilancia la mejor manera de manejar el caso.
2. En caso que el conflicto de interés sea del presidente o el vicepresidente del COHEP, éste reportará inmediatamente el caso a la Junta de Vigilancia del COHEP, quien decidirá la forma de manejar el caso.
3. Es deber de los miembros de órganos de dirección y/o administración de COHEP manifestar ante la Junta de Vigilancia de manera explícita su intención de aspirar a cargos públicos, sean estos o no de elección popular. El deber de informar a la Junta de Vigilancia nace desde el momento en que la persona empieza a ejecutar actos dirigidos a realizar su aspiración, aún cuando no haya sido elegido candidato o lanzado una campaña electoral.
4. Una vez la Junta de Vigilancia reciba información al respecto, deberá evaluar si el miembro del órgano directivo es suspendido de su cargo, caso en el cual se designará a otro en su reemplazo, o si se le permite seguir ejecutando sus funciones, previa valoración de la existencia de un conflicto de interés caso por caso.

Manejo y gestión en los casos de conflictos de interés.

En cualquiera de los casos descritos en los numerales anteriores se adelantará el siguiente procedimiento, para la gestión de los conflictos de interés que se presenten en el COHEP:

1. Los directores, administradores, representantes y colaboradores del COHEP que conozcan de una situación de conflicto de interés, o crean estar inmersos en una, deberán informar en el menor tiempo posible a su jefe directo quien hará las veces de **Gestor del Conflicto de Interés**. No es necesario que la persona esté segura de estar en un conflicto de interés, sino que basta con que tenga la sospecha de estarlo.

2. El funcionario que asuma como **Gestor del Conflicto de Interés** tendrá dos funciones principalmente: en primer lugar, la de recibir el reporte o información sobre la posible existencia de un conflicto de interés; y, en segundo lugar, evaluar la situación y el mejor manejo del conflicto.
3. La persona afectada por la situación de conflicto de interés, y su **Gestor del Conflicto de Interés**, decidirán de mutuo acuerdo la mejor manera de manejarlo, asegurándose de documentar de manera suficiente la situación y la decisión tomada para manejarlo.
4. Una vez identificado el caso, el Gestor del Conflicto de Interés reportará sobre la gestión y decisión a la Junta de Vigilancia.
5. Por regla general, la persona involucrada por el conflicto de interés debe apartarse de la decisión o actividad relacionada con esa situación. Solo excepcionalmente, con expresa autorización de la Junta de Vigilancia del COHEP, y bajo estrictos controles, la persona involucrada en una situación de conflicto de interés podrá seguir a cargo de la decisión o actividades relacionadas.

Título III.

Política de favores comerciales, atenciones y otras cortesías

Los estándares internacionales de lucha contra la corrupción refieren de manera insistente, el riesgo de que los regalos, atenciones, donativos, favores o cortesías se utilicen como mecanismo para disfrazar sobornos. Por esta razón, el COHEP adopta esta política de comportamiento sobre el intercambio de regalos, atenciones, donativos, favores o cortesías. Lo anterior, con el fin de prevenir cualquier acto de corrupción y, así mismo, con el propósito de eliminar toda clase de privilegios injustificados.

1. Los directores, administradores, representantes y colaboradores del COHEP deben abstenerse de recibir de cualquier persona - en razón y con ocasión de sus funciones - regalos, atenciones, donativos, favores o cortesías que por su valor, naturaleza o características puedan llegar a comprometer su objetividad, independencia e imparcialidad en la toma de decisiones, o en la ejecución de las actividades que le competen.
2. El COHEP autoriza recibir regalos, atenciones, favores o cortesías de bajo valor comercial, que en ningún caso lleguen a comprometer la objetividad, independencia e imparcialidad de la persona que los recibe.

3. El COHEP establece la prohibición para los directores, administradores, representantes y colaboradores del COHEP, de entregar u ofrecer cualquier clase de regalos, atenciones, donativos, favores o cortesías a un funcionario público o miembro de partido político. Lo anterior, salvo expresa autorización del Director Ejecutivo y bajo la condición de que los regalos, atenciones, donativos, favores o cortesías no afecten la objetividad, independencia e imparcialidad del funcionario público, ni pueda ser percibido como una forma sutil de soborno.
4. Las asociaciones, organizaciones, entidades y cámaras empresariales miembros del COHEP deberán adoptar medidas como las previstas en esta política, para regular la entrega de regalos, atenciones, donativos, favores o cortesías por parte de sus directores, administradores, representantes y colaboradores.

Título IV

Política de relacionamiento con autoridades

El COHEP requiere de una frecuente interacción con las autoridades nacionales y extranjeras, para el cumplimiento de su mandato institucional. Esta interacción debe apegarse a los principios y valores promovidos por el Consejo, haciendo especial énfasis en los principios de integridad, transparencia y respeto. En consecuencia, el COHEP adopta como política institucional las siguientes reglas de comportamiento para el relacionamiento con las autoridades:

1. Los directores, administradores, representantes y funcionarios del COHEP se relacionarán con las autoridades hondureñas y extranjeras de manera respetuosa, manteniendo una relación de naturaleza estrictamente profesional. En dicho relacionamiento se evitarán situaciones que puedan dar lugar a que el trato salga de los estándares de formalidad propios de la relación profesional y se llegue a relaciones de tipo personal, familiar, afectivo o emocional que socaven la objetividad, independencia o imparcialidad de alguno de los sujetos involucrados.
2. Los directores, administradores, representantes y funcionarios del COHEP no aceptarán invitaciones de autoridades nacionales o extranjeras, que puedan mitigar el carácter profesional de la relación entre ellos.
3. Los directores, administradores, representantes y funcionarios del COHEP solo se pondrán en contacto y se comunicarán con las autoridades hondureñas y extranjeras, a través de los medios de comunicación oficiales, tales como el número de teléfono profesional

y el correo electrónico institucional. Excepcionalmente, cuando ello no sea posible, o se haga necesario acudir al teléfono o al correo personal, se mantendrá un lenguaje y una actitud profesional que muestre respeto, cortesía e integridad a la autoridad.

4. Los directores, administradores, representantes y funcionarios del COHEP solo se pondrán en contacto y se comunicarán con las autoridades hondureñas y extranjeras, en horarios laborales. Excepcionalmente, cuando ello no sea posible, o se haga necesario el relacionamiento en horario no laboral, se mantendrá un lenguaje y una actitud profesional que muestre respeto, cortesía e integridad a la autoridad.
5. Los directores, administradores, representantes y funcionarios del COHEP evitarán salir a cenar, a tomar licor, a pasear, a bailar o, en general, a realizar actividades lúdicas, de esparcimiento o de entretenimiento, con las autoridades hondureñas y extranjeras. Excepcionalmente, cuando se haga necesario asistir a una fiesta, coctel, evento social, celebración o acto similar, se mantendrá un lenguaje y una actitud profesional que muestre respeto, cortesía e integridad a la autoridad.
6. Antes de establecer un contacto con alguna autoridad nacional o extranjera, los directores, administradores, representantes y funcionarios del COHEP deben verificar que esté dentro de sus atribuciones interactuar con esos funcionarios en representación del Consejo. Asimismo, deben verificar que su interlocución tiene las competencias y atribuciones necesarias para los propósitos perseguidos con el contacto.
7. Las asociaciones, organizaciones, entidades y cámaras empresariales miembros del COHEP deberán adoptar medidas como las previstas en esta política, para regular el relacionamiento entre sus directores, administradores, representantes y colaboradores, y las autoridades nacionales y extranjeras.

Título V

Política de uso adecuado de bienes y recursos

Los recursos de la institución son destinados a una finalidad social consistente en proporcionar las condiciones físicas, legales y económicas más adecuadas, para fomentar la creación de riqueza y el desarrollo socioeconómico de Honduras, sustentados en el sistema de libre empresa y conducta empresarial responsable. Por esta razón, en el COHEP se propende por evitar el mal uso de los recursos que sean de propiedad del Consejo, incluso los activos físicos, información y propiedad intelectual.

1. El nombre del COHEP es el principal activo de la organización. Por esta razón, los directores, administradores, representantes y colaboradores del COHEP solo usarán su nombre cuando sea necesario, asegurándose se mantener el buen nombre y reputación de la entidad. El Director Ejecutivo del COHEP emitirá un reglamento, señalando qué funcionarios de la entidad están autorizados para usar el nombre, símbolo y demás distintivos institucionales. Ningún director, administrador, representante o colaborador del COHEP puede usar el nombre, símbolo y demás distintivos institucionales sin autorización expresa.
2. Los directores, administradores, representantes y colaboradores del COHEP cuidarán con especial diligencia los activos que se entregan para el cumplimiento de sus funciones, y aquellos cuya administración les ha sido asignada. Todos estarán atentos a informar a sus superiores, sobre situaciones que puedan conducir a la pérdida, daño, deterioro, devaluó o al uso indebido de ellos.
3. Las asociaciones, organizaciones, entidades y cámaras empresariales miembros del COHEP deberán adoptar medidas como las previstas en esta política, para regular el uso adecuado de sus bienes y recursos.

Título VI

Política de respeto al medio ambiente y conducta empresarial responsable

El COHEP está comprometido con el desarrollo económico sostenible. Este concepto se apoya en tres pilares: desempeño económico, balance medioambiental y conducta empresarial responsable. Como manifestación de este compromiso, el COHEP adopta la siguiente política:

1. El COHEP comparte y promueve los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que componen la Agenda Global 2020-2030 de la Organización de Naciones Unidas. En ese sentido, el COHEP apoya cualquier iniciativa pública o privada dirigida a que Honduras alcance los ODS.
2. Los directores, administradores, representantes y colaboradores del COHEP deben promover los ODS en cumplimiento de sus funciones, y trabajar decididamente y de forma proactiva para ayudar a Honduras alcanzarlos.
3. Las asociaciones, organizaciones, entidades y cámaras empresariales miembros del COHEP deben promover los ODS en desarrollo de su objeto social, y trabajar decididamente y de forma proactiva para ayudar a Honduras alcanzarlos. No podrá ser miembro del COHEP la asociación, organización, entidad o cámara empresarial que realice, apoye, autorice o guarde silencio frente a prácticas industriales o comerciales que vayan en contravía de los ODS.
4. Es obligación de las asociaciones, organizaciones, entidades y cámaras empresariales miembros del Consejo adoptar procesos industriales y prácticas empresariales amigables con el medio ambiente, así como cumplir y hacer cumplir las normas, políticas y procedimientos de preservación del medio ambiente nacionales, reportando cualquier riesgo ambiental.
5. Los directores, administradores, representantes y colaboradores del COHEP deben cumplir e impulsar siempre, a cabalidad y sin excepción, la legislación laboral hondureña.
6. Las asociaciones, organizaciones, entidades y cámaras empresariales miembros del COHEP deben cumplir a cabalidad la legislación laboral hondureña. No podrá ser miembro del COHEP la asociación, organización, entidad o cámara empresarial que realice, permita o guarde silencio frente a prácticas de explotación laboral a inmigrantes; explotación laboral de niños, niñas o adolescentes; cualquier forma de esclavitud o trabajo forzoso; o violación manifiesta y comprobada al derecho de libertad sindical y negociación colectiva

Título VII

Política de rendición de cuentas y transparencia

El COHEP es consciente que debe existir un diálogo fortalecido y constante con la sociedad, que permita generar canales de información que nutran los procesos de toma de decisiones del Consejo.

La transparencia, la integridad y el sentido de responsabilidad son principios que orientan la realización de todas las actividades por parte de los directores, administradores, representantes y colaboradores del COHEP.

En tal sentido, el COHEP está comprometido con la publicación de sus resultados y mostrar su contribución al desarrollo económico de Honduras. La información correspondiente al desempeño financiero, prácticas ambientales, sociales y de gobierno corporativo se revelarán a los mercados con oportunidad, veracidad y equilibrio, conforme a las reglas siguientes:

1. Los directores, administradores, representantes y colaboradores del COHEP deberán rendir cuentas de su gestión, al menos una vez al año, en los términos establecidos en esta política, y en el reglamento que lo desarrolle.
2. Corresponde a la Junta de Vigilancia del COHEP emitir el reglamento en que se defina: a) los directores, administradores, representantes y colaboradores del COHEP obligados a rendir cuentas; b) las personas ante quienes debe rendir cuentas, cada uno de los directores, administradores, representantes y colaboradores del COHEP obligados a hacerlo; c) la fecha u oportunidad en que deben rendirse cuentas; d) la forma en que deben rendirse cuentas; y e) el contenido mínimo de la rendición de cuentas.
3. El Director Ejecutivo del COHEP rendirá cuentas públicas, al menos una vez al año. En esa rendición de cuentas se informará a la ciudadanía, todas las ejecutorias realizadas por el COHEP durante el año. La Junta de Vigilancia definirá la forma y contenido mínimo de esa rendición de cuentas.
4. La Gerencia de Comunicaciones del COHEP elaborará un inventario de la información producida por el COHEP, que pueda ser de interés para la ciudadanía. Ese inventario será presentado a la Junta de Vigilancia, para su aprobación.

5. La información relacionada en el inventario aprobado por la Junta de Vigilancia debe ser recopilada, clasificada y publicada proactivamente en el sitio web del COHEP, en un **Botón de Transparencia** creado exclusivamente para ese propósito y accesible desde la página de inicio del sitio web del COHEP. Dicha página debe ser alimentada y actualizada periódicamente.
6. La Dirección Ejecutiva del COHEP elaborará una ruta de atención a las solicitudes de información presentadas ante el COHEP. Esta ruta debe tramitar de manera diferenciada las solicitudes de información presentadas por: a) las autoridades nacionales o extranjeras; b) las asociaciones, organizaciones, entidades y cámaras empresariales miembros del Consejo; y c) la ciudadanía en general. La ruta diseñada de corresponder al principio de eficiencia definido en este Código, y garantizar que la solicitud sea atendida de manera efectiva.
7. Los soportes y libros contables, así como los estados financieros del COHEP, estarán sometidos a reserva. Dicha reserva no aplica frente a los requerimientos de las autoridades judiciales, ni frente a los directores, administradores, representantes y colaboradores del COHEP que estén autorizados para conocerla y que lo requieran para el cumplimiento de sus funciones. La reserva mencionada tampoco aplicará frente a las asociaciones, organizaciones, entidades y cámaras empresariales miembros del COHEP quienes serán informados anualmente en la Asamblea General Ordinaria.
8. Sin perjuicio de lo anterior, la Junta de Vigilancia deberá seleccionar la información financiera y contable que debe hacerse pública por medio del sitio web del COHEP, o en el acto de rendición anual y pública de cuentas, por ser de interés para la comunidad o para los grupos de interés del Consejo.

Título VIII

Política de participación en política y financiación de campañas

El COHEP es una organización sin ánimo de lucro, con fines sociales, independiente de toda filiación política. La misión del COHEP es trabajar por el fomento de la libertad de empresa, la iniciativa privada y el orden económico y social justo, independientemente de la composición política del gobierno, del Congreso Nacional y de los demás órganos de representación popular en el Estado hondureño. Como consecuencia de lo anterior, la política del COHEP frente a la participación y financiación de campañas políticas es la siguiente:

1. Los fondos, instalaciones y servicios del COHEP no pueden ser destinados o provistos a apoyar candidato alguno a un cargo público, partido o grupo político. Lo anterior no es impedimento para que las asociaciones, organizaciones, entidades y cámaras empresariales miembros del COHEP, a título personal y con sus propios fondos, hagan contribuciones políticas siempre que las mismas no se realicen en nombre o en beneficio del Consejo.
2. El nombre, imagen, logo y signos distintivos del COHEP no puede utilizarse para apoyar algún candidato a cargos públicos, sean o no de elección popular.
3. Es deber de los miembros de órganos de dirección y/o administración de COHEP manifestar ante la Junta de Vigilancia de manera explícita su intención de aspirar a cargos públicos, sean estos o no de elección popular. El deber de informar a la Junta de Vigilancia nace desde el momento en que la persona empieza a ejecutar actos dirigidos a realizar su aspiración, aun cuando no haya sido elegido candidato o lanzado una campaña electoral.
4. Una vez la Junta de Vigilancia reciba información al respecto, deberá evaluar si el miembro del órgano directivo es suspendido de su cargo, caso en el cual se designará a otro en su reemplazo, o si se le permite seguir ejecutando sus funciones, previa valoración de la existencia de un conflicto de interés caso por caso.

Título IX

Política en contra la discriminación

El objetivo principal del COHEP es proporcionar las condiciones macroeconómicas, legales e institucionales más adecuadas para fomentar la riqueza y el desarrollo socioeconómico de Honduras. Para el cumplimiento de ese objetivo, el COHEP está comprometido con el desarrollo de dos principios fundamentales: la inclusión y el respeto. El compromiso del COHEP con esos principios permite que tanto las organizaciones miembros, como los directivos, administradores, directores, representantes y colaboradores del COHEP, puedan desempeñar sus funciones como funcionarios o miembros evitando cualquier tipo de discriminación. En tal sentido, el COHEP promueve una cultura de no discriminación conforme las siguientes reglas:

1. El COHEP prohíbe expresamente a las asociaciones, organizaciones, entidades y cámaras empresariales miembros del Consejo, así como a los representantes, directivos y colaboradores de estas, y a los directores, administradores y representantes del COHEP, los actos

de discriminación hacia cualquier persona por motivos de raza, sexo, origen, nacionalidad, situación de discapacidad, identidad de género, creencias políticas o religiosas.

2. El COHEP prohíbe expresamente las conductas o comportamientos orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual.

Título X

Política en contra del acoso laboral

El COHEP reconoce la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral. Por lo tanto, el Consejo promoverá una conciencia colectiva de sana convivencia, que establezca el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente al interior del Consejo, así como en las organizaciones y entidades miembro. Con el fin de evitar cualquier escenario de acoso laboral, el COHEP establece las siguientes reglas:

1. Para el COHEP, el acoso laboral consiste en toda conducta abusiva realizada de forma consciente, premedita, repetitiva y premeditada y que atenta contra la dignidad y la integridad física o psicológica de la persona afectada, con el objeto de conseguir que abandone el puesto de trabajo o de empeorar su clima laboral.
2. Para el COHEP constituyen actos de acoso laboral los siguientes:
 - Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado, así como toda expresión verbal injuriosa o ultrajante y comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad.
 - Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad induzca a la renuncia.
 - Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.
 - Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla.

- Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador:
 - Limitar los canales de comunicación. Todo acto que restringe al afectado la posibilidad de defender su postura cuando se discute algún conflicto, o el aislamiento en su entorno de trabajo.
 - Riesgos Laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador.
3. El COHEP prohíbe expresamente a los representantes, directivos, colaboradores y en general, a todos los funcionarios, cualquier acto de hostigamiento o acoso laboral al interior del Consejo.
 4. El COHEP por medio de Recursos Humanos realizará campañas de sensibilización y capacitación sobre hostigamiento y acoso laboral para el personal, así como en temas que fortalezcan el relacionamiento, tales como, el manejo de conflictos, comunicación y relaciones interpersonales.
 5. Las asociaciones, organizaciones, entidades y cámaras empresariales miembros del COHEP deberán construir manuales de convivencia laboral que establezcan normas respecto de la prevención del acoso laboral.
 6. Es obligación de todos los funcionarios del COHEP, independientemente de su cargo, poner en conocimiento de Recursos Humanos cualquier acto de acoso laboral que conozca.

Título XI

Política contra el acoso sexual

El COHEP está comprometido con la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, por esa razón considera indispensable incluir una política respecto de la prevención y denuncia del acoso sexual. Para esos efectos, se contemplan las siguientes reglas:

1. Para el COHEP, el acoso sexual consiste en toda conducta verbal o física importuna de tipo sexual que interfiere con el trabajo, condiciona el empleo o la continuidad en el empleo, o crea un ambiente laboral ofensivo, intimidatorio u hostil.
2. Pueden ser constitutivas de acoso sexual cualquiera de las siguientes conductas:

- Insinuaciones sexuales fuera de lugar o solicitud de favores sexuales;
 - Toqueteo o palmadas indeseadas, o alguna otra conducta verbal o física de naturaleza sexual;
 - Indagaciones u observaciones acerca de la vida sexual de una persona;
 - Comunicaciones verbales o escritas con alusiones sexuales;
 - Insultos por razones de género que causan perturbación o humillación;
 - Invitaciones reiteradas e indeseadas de tipo social o sexual;
 - Observaciones inapropiadas o importunas acerca de los atributos físicos de una persona, su apariencia u orientación sexual.
3. El COHEP prohíbe expresamente a los representantes, directivos, colaboradores y en general, a todos los funcionarios, ejecutar cualquier acto de acoso sexual descrito en el numeral anterior, al interior del Consejo.
 4. Las asociaciones, organizaciones, entidades y cámaras empresariales miembros del COHEP deberán construir manuales de convivencia laboral que prevean normas respecto de la prevención del acoso sexual al interior de las organizaciones.
 5. Es obligación de todos los funcionarios del COHEP, independientemente de su cargo, poner en conocimiento de Recursos Humanos cualquier acto de acoso laboral que conozca.

V. LÍNEA ÉTICA Y ÓRGANO DE CONSULTA

Título I.

Línea Ética

1. Con el fin de mantener una comunicación directa con los destinatarios de este Código, y con la ciudadanía en general, el COHEP habilitará una línea telefónica directa y un correo electrónico especial, para recibir las denuncias de casos de infracción a los deberes y obligaciones expuestos en éste Código.

2. La Gerencia Legal del COHEP elaborará una ruta de atención a las denuncias presentadas mediante la línea telefónica, el correo electrónico o cualquier otro medio, tales como las redes sociales. Esta ruta diseñada debe ser coherente con el principio de eficiencia definido en este Código, y garantizar que la denuncia sea atendida de manera efectiva.
3. La ruta debe asegurar en todo momento, la protección de la identidad de los denunciantes.

Título II.

Órgano de consulta

El órgano de consulta designado por el COHEP para asuntos relacionados con las conductas descritas en este documento será la Junta de Vigilancia del COHEP, en los términos establecidos en el artículo 46 numeral 3 de los Estatutos del Consejo.

El órgano de consulta dará respuesta a todas las inquietudes que surjan en relación con las conductas aquí descritas. Todos los conceptos emitidos por la Junta de Vigilancia deberán ser remitidos oportunamente a la Junta Directiva y servirán como antecedente para la decisión de los casos presentados ante ésta última.

VI. RÉGIMEN SANCIONATORIO

Título I.

Faltas éticas

Las faltas cometidas por los destinatarios de este Código se clasifican así: **leves, graves y gravísimas.**

Sección I

Faltas leves

Es considerada como falta leve el incumplimiento a los deberes consagrados en los títulos VI y VII del romano IV de éste Código. La comisión de las conductas aquí señaladas dará lugar a las sanciones de que trata el numeral siguiente, sin perjuicio de las investigaciones y/o sanciones de índole administrativa, civil y penal, que puedan recaer sobre el director, administrador, representante, colaborador o miembro del

COHEP por la comisión de la conducta.

1. Las sanciones por la comisión de una falta leve será el llamado de atención por la Junta de Vigilancia, el cual se dará a conocer a la Junta Directiva y se incorporará en el informe que se presente ante la Asamblea General Ordinaria del COHEP.
2. La comisión de más de una de las faltas leves en el mismo año calendario, se entenderá como una falta grave y dará lugar a la respectiva sanción.

Sección II

Faltas graves

Es considerada como falta grave el incumplimiento a los deberes consagrados en los títulos III, IV, V, IX y X del romano IV de éste Código. La comisión de las conductas aquí señaladas dará lugar a las sanciones de que trata el numeral siguiente, sin perjuicio de las investigaciones y/o sanciones de índole administrativa, civil y penal, que puedan recaer sobre el director, administrador, funcionario o miembro del Consejo por la comisión de la conducta.

1. Las sanciones por la comisión de una falta grave serán las siguientes, según lo defina la Asamblea General del COHEP:
 - a. En caso de que el investigado ocupe cargos directivos, la sanción será la inhabilitación para ocupar cualquier cargo en la Junta Directiva o Junta de Vigilancia de COHEP por un período de 5 años.
 - b. En caso de que el investigado ocupe cargos de administración, la sanción será la suspensión en el cargo por un período de 5 años.
 - c. En caso de que el sancionado sea una asociación, organización, entidad o **cámara empresarial miembro del COHEP**, la sanción será suspensión como miembro por un periodo de 6 años.
2. La comisión de más de una de las faltas graves en el mismo año calendario, se entenderá como una falta gravísima y dará lugar a la respectiva sanción.

Sección III

Faltas graves

Es considerada como falta gravísima el incumplimiento a los deberes consagrados en los títulos I, II, VIII y XI del romano IV de éste Código. La comisión de las conductas aquí señaladas dará lugar a las sanciones de que trata el numeral siguiente, sin perjuicio de las investigaciones y/o sanciones de índole administrativa, civil y penal que puedan recaer sobre el director, administrador, representante, colaborador o miembro del Consejo por la comisión de la conducta.

1. Las sanciones por la comisión de una falta gravísima serán las siguientes, según lo defina la Asamblea General del COHEP:
 - a. En caso de que el sancionado ocupe cargos directivos, la sanción será la inhabilitación para ocupar cualquier cargo en la Junta Directiva o Junta de Vigilancia por un periodo de 10 años.
 - b. En caso de que el sancionado ocupe cargos de administración, la sanción será la inhabilitación para ocupar cualquier cargo en la Junta Directiva o Junta de Vigilancia por un periodo de 10 años.
 - c. En caso de que el sancionado sea una asociación, organización, entidad o cámara empresarial miembro del COHEP, la sanción será la suspensión como miembro por un periodo de 10 años.
 - d. En casos de excepcional gravedad, la sanción también puede consistir en la expulsión inmediata de la asociación, organización, entidad o cámara empresarial miembro del COHEP, o del director del COHEP que hubiere incurrido en la falta.
2. Las anteriores sanciones podrán impartirse individual o conjuntamente, según lo determine la autoridad que conozca de la falta ética.

Título II.

Procedimiento sancionatorio

Sección I

Competencia

Corresponde a la Junta de Vigilancia del COHEP iniciar, adelantar y llevar hasta su culminación los procesos sancionatorios, por el incumplimiento de los deberes plasmados en este Código de Ética, en lo que refiere a las sanciones cometidas por faltas leves, de conformidad con el procedimiento descrito anteriormente.

Tratándose de la presunta comisión de conductas que constituyan una falta grave o gravísima y cuya sanción contemple la expulsión o suspensión, corresponde a la Asamblea General del COHEP decidir sobre las sanciones a imponer según lo previsto en este Código.

Sección II

Procedimiento.

1. Una vez la Junta de Vigilancia tenga conocimiento de la presunta infracción deberá determinar si la conducta denunciada es constitutiva de infracción al Código de Ética, de acuerdo con la información suministrada a través de la línea ética o directamente a la Junta.
2. Para tal efecto, la Junta de Vigilancia designará aleatoriamente a uno de sus miembros, o comisionar a la Gerencia Legal del COHEP, para que adelante una indagación dirigida a determinar si se ha cometido alguna conducta constitutiva de falta a éste Código. La persona designada será el investigador, y quedará facultado para recolectar todos los medios de prueba que considere conducentes, pertinentes, útiles, y necesarios, para los fines de la indagación. El investigador adelantará la indagación y, al terminar, elaborará y presentará a la Junta de Vigilancia un informe completo de sus hallazgos, junto con todos los medios de prueba recolectados.
3. Recibido el informe del investigador, la Junta de Vigilancia se reunirá de forma extraordinaria para resolver lo pertinente sobre la investigación realizada.
4. En caso de que la Junta de Vigilancia considere que hay elementos de juicio para afirmar la existencia de una infracción al Código de

Ética, procederá a elaborar un pliego de cargos que deberá contener como mínimo lo siguiente:

- a. Relato de los hechos presuntamente constitutivos de infracción al Código de ética.
 - b. Descripción del (de los) deber(es) presuntamente infringidos.
 - c. Pruebas sobre la infracción.
5. Para la elaboración del pliego de cargos, la Junta de Vigilancia podrá designar a uno de sus miembros o comisionar a la Gerencia Legal del COHEP.
 6. El pliego de cargos deberá ser notificado por escrito al presunto infractor, en el término máximo de ocho (8) días hábiles.
 7. Una vez el presunto responsable de la infracción sea notificado del pliego de cargos, tendrá un término de quince (15) días hábiles para la presentación de sus descargos por escrito.
 8. La Junta de Vigilancia se reunirá en sesión dentro de los ocho (8) días siguientes luego de ser recibido el escrito de descargos, con el fin de analizarlo.
 9. Analizados los descargos y las pruebas recaudadas, la Junta de Vigilancia decidirá sobre la existencia de la falta ética y la sanción a imponer. Su decisión se recogerá en un fallo escrito debidamente motivado que se notificará al investigado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su emisión.
 10. La decisión de la Junta de Vigilancia puede ser apelada dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación, ante la Junta Directiva del COHEP.
 11. Cuando se trate de faltas graves o gravísimas se seguirá el mismo procedimiento descrito, pero en esos casos la Junta de Vigilancia presentará a la Junta Directiva del COHEP el proyecto de fallo, para su discusión y aprobación.

La Junta Directiva del COHEP recibirá el expediente de la investigación, el informe del investigador y el proyecto de fallo elaborado por la Junta de Vigilancia. Todos estos elementos serán puestos a disposición de los miembros de la Junta Directiva por el término de ocho (8) días, al cabo de los cuales se reunirá para deliberar y decidir. La Junta Directiva puede aprobar el proyecto o rechazarlo, caso en el cual deberá indicar el sentido en que debe redactarse el proyecto de reemplazo, para su discusión y aprobación final.

La decisión que se adopte debe ser informada a la Asamblea General Ordinaria por parte de la Junta de Vigilancia.

VII. DISPOSICIONES FINALES

1. La Junta de Vigilancia y la Dirección Ejecutiva de COHEP deben de emitir los reglamentos necesarios para la implementación del presente Código de Ética en un plazo de 30 días hábiles a partir de la vigencia de este Código.
2. El presente Código de Ética entrará en vigencia después de ratificada el acta donde consta su aprobación y que de conformidad a la planificación de sesiones de la Junta Directiva de COHEP corresponde al jueves 18 de febrero del año 2021.

Tegucigalpa M.D.C. 2 de febrero del año 2021.

Juan Carlos Sikaffy Canahuati

Presidente

Guy de Pierrefeu

Secretario

Consejo Hondureño de la Empresa Privada



Declaración de Principios de Integridad Empresarial

CONSEJO HONDUREÑO DE LA EMPRESA PRIVADA

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE INTEGRIDAD EMPRESARIAL

CONSIDERANDO

Que uno de los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, del cual Honduras es firmante, **establece que las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno**, para lo cual deberán desarrollar políticas y programas concretos que aborden el tema de la corrupción uniéndose a los gobiernos, agencias de las Naciones Unidas, y a la Sociedad Civil por una economía global más transparente.

Que, con respecto a los códigos de conducta empresarial, la posición de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) de la cual forma parte COHEP, establece que las empresas y sus organizaciones gozan de plena libertad para decidir si formulan, aplican, adoptan o los hacen públicos y si velan por el cumplimiento de los mismos.

Que los Estatutos del **Consejo Hondureño de la Empresas Privada (COHEP)** establecen que la organización tiene como objetivo principal fomentar, unificar, fortalecer y promover las acciones conjuntas de la iniciativa privada nacional, orientadas hacia la integración empresarial y que el COHEP impulsara los valores del emprendedor, la innovación, la ética, la moral y la transparencia.

Que el COHEP como organismo cúpula del sector privado y la Libre Empresa, tiene entre sus funciones primordiales la de coordinar los esfuerzos de la iniciativa privada para encontrar la solución de los problemas nacionales y el fortalecimiento del espíritu empresarial, procurando su unidad y armonía. Asimismo, representara los intereses generales de la libre empresa de Honduras, contribuyendo de esa manera al desarrollo integral del país.

Por tanto, la Junta Directiva del COHEP con base en las atribuciones que le confiere el artículo 29 de sus Estatutos, reconociendo que el sistema de Libre Empresa ofrece la oportunidad para alcanzar los mejores niveles de prosperidad.

Resuelve adoptar los siguientes principios en materia de ética, transparencia y conducta empresarial:

FRENTE AL ESTADO

1. Velar por el estricto apego a la Constitución de la Republica de Honduras y la aplicación correcta de sus leyes como instrumentos que garanticen el funcionamiento de un Estado democrático, representativo y subsidiario.
2. Contribuir al fortalecimiento de las instituciones y autoridades legítimamente constituidas para garantizar que prevalezca el Estado de Derecho y la seguridad jurídica.
3. Cumplir con las obligaciones tributarias legales en debida forma y colaborar en la ampliación de la base tributaria.
4. Prevenir conflictos de intereses en las relaciones entre el Estado y sector privado.
5. Promover la utilización transparente de los beneficios fiscales otorgados al sector privado.
6. Promover e impulsar la simplificación administrativa, operativa y tributaria que facilite la formalización y operación de las empresas como herramienta para combatir la discrecionalidad, la falta de transparencia y la corrupción.

FRENTE A LA COMPETENCIA, PROVEEDORES Y CLIENTES

1. Defender y promover la libre competencia y fomentar las prácticas de lealtad, transparencia y buena fe en las relaciones comerciales.
2. Impulsar la adopción de procedimientos apropiados de auditoría y certificación como medios de transparencia y rendición de cuentas.
3. Acatar y cumplir con las obligaciones contraídas legalmente, evitando realizar actos fraudulentos.

FRENTE A LA SOCIEDAD

1. Colaborar en los programas orientados hacia la prevención y la lucha contra la corrupción y sus causas.
2. Promover el acceso y uso correcto de la información pública por parte de los ciudadanos.

3. Promover la Responsabilidad Social Empresarial entre nuestros asociados.
4. Promover el respeto y cumplimiento de las obligaciones de carácter laboral, las leyes y convenciones internacionales que garanticen el empleo decente y la dignidad de las personas.

Hacemos entrega de la presente **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE INTEGRIDAD EMPRESARIAL** a la sociedad en General, a las Asociaciones Gremiales Empresariales y al Señor Presidente Constitucional de la República de Honduras Abogado JUAN ORLANDO HERNÁNDEZ ALVARADO, quien firma este documento como testigo de Honor:

Tegucigalpa, MDC; 22 de enero de 2015

ALINE FLORES PAVÓN
PRESIDENTE

TESTIGO DE HONOR
JUAN ORLANDO HERNANDEZ ALVARADO
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

Consejo Hondureño de la Empresa Privada



**Declaración de
Principios de Igualdad y
Equidad de Género en
el Sector Empresarial**

CONSEJO HONDUREÑO DE LA EMPRESA PRIVADA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR EMPRESARIAL

CONSIDERANDO

Que en Honduras, para lograr un desarrollo económico sostenible es necesario empoderar a las mujeres para que participen activamente en las diferentes actividades económicas del país.

A nivel mundial se ha creado una nueva condición en donde la mujer ocupa espacios de trascendencia en las empresas y en la sociedad. La mujer de hoy es activa, participativa, independiente, con índices de escolaridad más altos y empoderadas económicamente dentro de la sociedad.

CONSIDERANDO

Que romper las barreras estructurales y culturales dentro de las organizaciones, que limitan el avance de las mujeres, requiere el firme compromiso de todos; que por esta razón el liderazgo femenino es una realidad que cada día toma más fuerza, ya que las características propias de la mujer han logrado que su liderazgo sea necesario tanto en la vida familiar como empresarial.

CONSIDERANDO

Que Honduras ratificó la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; asimismo, estableció dos convenios fundamentales que son: ***Igualdad de remuneración y sobre la discriminación, empleo y ocupación***; dichos instrumentos comprometen a las empresas que operan en el país a asegurar estas condiciones.

El COHEP como organización cúpula del sector empresarial, ha estado comprometido con la promoción de igualdad de condiciones laborales para mujeres y hombres. La visión sobre igualdad considera que se trata de un derecho fundamental, esencial para alcanzar el objetivo mundial de trabajo decente para todos.

POR TANTO: la Junta Directiva del COHEP, con base en sus principios doctrinarios enmarcados en una filosofía de desarrollo basada en la competencia, producción, productividad, eficiencia y calidad, en condiciones de igualdad de oportunidades y observando estrictos valores éticos y morales en todas sus actividades; y que promueve la igualdad de oportunidades para todos, dentro de la más amplia libertad y apoya el fortalecimiento del capital humano como base del desarrollo, reconociendo que el sistema de Libre Empresa ofrece la oportunidad para alcanzar los mejores niveles de prosperidad, resuelve:

1. Promover en las empresas y en las organizaciones empresariales, trato igualitario entre mujeres y hombres.
2. Impulsar iniciativas destinadas a garantizar la igualdad de género al más alto nivel dentro de las empresas y en las organizaciones empresariales.
3. Promover una cultura empresarial inclusiva, eliminando estereotipos.
4. Brindar igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento y selección de personal.
5. Promover ambientes de trabajo libres de cualquier tipo de acoso, discriminación e intimidación.
6. Promover el crecimiento y desarrollo a través de programas de formación, capacitación, entrenamiento y orientación, con las mismas condiciones a mujeres y hombres.
7. Velar por ambientes de trabajo seguros, protegidos para mujeres y hombres, a través de la implementación de sistemas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.
8. Difundir buenas prácticas nacionales empresariales que promuevan igualdad y equidad de género.
9. Apoyar el desarrollo de capacidades empresariales sostenibles, económica y socialmente en condiciones igualitarias.
10. Articular esfuerzos para garantizar el acompañamiento a emprendimientos empresariales que garanticen el bienestar de las familias hondureñas.

Solicitamos al Gobierno de la República de Honduras, considerar el espíritu de esta Declaratoria, a efecto de incorporar en forma progresiva y gradual, la temática que como empresarios hemos resuelto, con la aspiración de buscar nuevos escenarios de oportunidades a la igualdad

y equidad de género. Asimismo, retomar la iniciativa de la Norma de Equidad de Género en vigencia desde diciembre de 2013, en la que se incluye temas de capacitación, desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y compensaciones, sensibilización y comunicación en temas de género, así como promover la política nacional de la mujer para el logro de un mayor empoderamiento.

Hacemos entrega de la presente DECLARACIÓN DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR EMPRESARIAL a las asociaciones gremiales empresariales, al Gobierno de la República, a la representación de las Naciones Unidas en Honduras y a la sociedad en general.

Tegucigalpa, M.D.C., 5 de noviembre de 2015



ALINE FLORES PAVÓN

PRESIDENTE

Consejo Hondureño de la Empresa Privada



Resolución Junta Directiva

CERTIFICACIÓN

La Secretaría de la Junta Directiva del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), en cumplimiento de sus funciones y de los Estatutos Vigentes, tiene a bien transcribir al Resolución No. 413-10-19 del Punto Decimo del Acta No. 184-2019 de la Junta Directiva del COHEP, realizada en la ciudad de Tegucigalpa, M.D.C., Departamento de Francisco Morazán, el día dieciséis de octubre del año dos mil diecinueve, la que en su parte conducente expresa literalmente:

Resolución No. 413-10-2019: La Junta Directiva del Consejo Hondureño de la Empresa Privada, en uso de sus facultades legales,

PRIMERO: Aprobar la Política Institucional de Empresas y Derechos Humanos del Sector Privado de Honduras, así: "PREÁMBULO. El Consejo Hondureño de la Empresa Privada, tomando en consideración que,

- El marco de respeto de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos: Proteger; Respetar; Remediar comunica claramente que: Es deber del Estado respetar, proteger y hacer cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales; Es deber del sector empresarial respetar los derechos humanos; El acceso a mecanismos de reparación eficaces por parte de las víctimas de incumplimientos a los derechos humanos.
- Los derechos humanos, como normas universales, constituyen un requisito indispensable de actuación para desarrollar la actividad empresarial de forma legítima, en virtud de la dignidad humana;
- La empresa privada hondureña genera oportunidades de empleo que permiten la creación de riqueza a nivel de individuos, familias y comunidades y que esa riqueza es fundamental para atender los desafíos económicos, sociales y ambientales del país;
- La actuación responsable de las empresas brinda oportunidades de negocios, genera empleo, motiva a los colaboradores, facilita el acceso a recursos financieros y nuevos mercados, además de fortalecer la reputación y la confianza por parte de los grupos de interés.
- El COHEP promueve el cumplimiento del marco legal y reglamentario por parte de las empresas y de sus cadenas productivas;
- El COHEP comprende que el respeto a los derechos humanos no es un acto voluntario de responsabilidad social, sino un requisito legal y ético que brinda una contribución positiva a los objetivos de desarrollo sostenible y a la paz social en Honduras.

DECLARACIÓN DE COMPROMISO

ACUERDA aprobar la siguiente Política Institucional de Respeto a los Derechos Humanos:

El Consejo Hondureño de la Empresa Privada, reitera su compromiso de observar y cumplir los Derechos Humanos y promover el respeto a estos derechos por parte de sus organizaciones miembros y la comunidad empresarial.

Los Derechos Humanos son garantías legales y universales que protegen a /os individuos y a /os grupos contra aquellas acciones que interfieran con /os derechos fundamentales y la dignidad humana y están contenidos en:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos de /as Naciones Unidas la cual se compone de la Declaración Universal de Derechos Humanos, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y sus protocolos facultativos;
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a /os principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El Consejo Hondureño de la Empresa Privada, específicamente dispone:

1. Promover entre sus miembros y la comunidad empresarial el respeto de los derechos humanos, la conducta empresarial responsable y las prácticas anticorrupción:
2. Concientizar a través de la formación a /as organizaciones miembros y al sector empresarial en el respeto a /os Derechos Humanos, la integración de la debida diligencia en /as prácticas empresariales y en mecanismos eficaces de reclamación y reparación.
3. Difundir el marco de /as Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos que establece el deber del Estado de Proteger, el deber de /as Empresas de Respetar y el deber de Remediar en materia de derechos humanos, así como, la puesta en práctica de este marco por medio de los Principios Rectores de /as Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.
4. Promover el respeto de /os Derechos Humanos por parte de todos los actores nacionales e internacionales con /os que se interactúa.

5. Difundir esta política institucional, brindar seguimiento a su ejecución y comunicar /as acciones que se realicen en el marco de la política".

Compromiso adquirido en Tegucigalpa, Honduras el 16 de octubre, 2019.

SEGUNDO: Aprobar el Plan de Acción de COHEP para el año 2020-2021.

"OBJETIVO DEL PLAN"

Siendo la misión del Consejo Hondureño de la Empresa Privada, contribuir al desarrollo económico y social nacional por medio del fortalecimiento de la Libre Empresa, se compromete, junto con sus miembros, a formar al empresariado, promover la integración de la debida diligencia en las prácticas empresariales, impulsar el diálogo y la articulación de esfuerzos en materia de derechos humanos.

Con la implementación del plan, el COHEP espera realizar una contribución positiva a la dignidad humana, los objetivos de desarrollo sostenible y a la paz social en Honduras.

PERIODO DE EJECUCIÓN: 2019-2021

PROCESO DE ELABORACIÓN

La declaración del respeto a los derechos humanos y la elaboración del plan de acción para fortalecer las capacidades en materia de derechos humanos es un hito más en la trayectoria del COHEP en la promoción de la cultura de cumplimiento legal y ético del empresariado hondureño. Además, es el resultado de profundizar en el conocimiento de los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos, la organización de talleres de formación dirigidos a sus miembros y empresas, la conducción de un diagnóstico en materia de derechos humanos y la consulta con los principales grupos de interés.

GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés según el nivel de materialidad son: las organizaciones miembros, la Junta Directiva y el Comité de Empresas y Derechos Humanos del COHEP; las empresas formales en Honduras, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las instituciones del Estado en particular: la Secretaría de Derechos Humanos, el Comisionado Nacional de Derechos Humanos (CONADEH), la Secretaría de Trabajo y

Seguridad Social y el Poder Judicial. Las organizaciones de la sociedad civil vinculadas con el que hacer empresarial, las organizaciones internacionales presentes en el país y el Sistema de Naciones Unidas.

La sociedad hondureña en general.

PRIORIDADES DE ACCIÓN

I. Sensibilización y formación en Derechos Humanos

El respeto a los derechos humanos por parte de las empresas requiere del conocimiento de los derechos y la legislación aplicable, así como, de saber integrar prácticas empresariales que aseguren el respeto a la dignidad humana, la propiedad privada y la producción dentro del régimen de la libre empresa.

Objetivos

1. Sensibilizar al sector empresarial hondureño sobre la relevancia y el deber de respetar los derechos humanos en todas sus acciones.
2. Formar al sector empresarial presente en Honduras en materia de derechos humanos y en los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.
3. Potenciar y divulgar las buenas prácticas de respeto a los derechos humanos que realizan las empresas hondureñas para evidenciar su compromiso con la dignidad humana.
4. Facilitar al empresariado instrumentos de aprendizaje tales como guías, metodologías e intercambios de experiencias que fortalezcan sus capacidades para respetar los derechos humanos y fortalecer las relaciones con la comunidad de influencia de la empresa.
5. Propiciar alianzas con actores nacionales e internacionales para fortalecer las capacidades de las empresas, en particular, la micro, pequeña y mediana empresa en materia de derechos humanos.

Metas y plazos

- La política de respecto a los derechos humanos del COHEP se comunica a los empresarios que participan en las organizaciones miembros del COHEP. Particular esfuerzo de comunicación se realiza en los territorios alejados a las ciudades importantes del país. Marzo 2020:

- Miembros del COHEP adoptan, como propia, la política de respeto a los derechos humanos. Al menos 30% al 2021.
- Estrategia de sensibilización en materia de derechos humanos dirigida a los miembros de los gobiernos corporativos en las empresas. La estrategia utiliza metodologías apropiadas que incentiven la participación e involucramiento de los líderes empresariales. Marzo 2020.
- Estrategia de formación de empresas en materia de derechos humanos se articula con las organizaciones miembros de COHEP y se implementa a nivel nacional. Formulada en 2020, e implementada 2020- 2021.
- Estrategia de comunicación de las buenas prácticas empresariales de respeto a los derechos humanos, diseñada en el 2020 e implementada 2020-2021. La estrategia tiene alcance nacional e internacional e incluye diferentes instrumentos de comunicación: redes sociales, prensa escrita, televisión, foros y espacios de diálogo.
- Se concreta el apoyo por parte de organizaciones internacionales para el diseño y puesta en marcha de la estrategia de formación y comunicación en materia de derechos humanos. 2020-2021.

2. Debida Diligencia

La debida diligencia es la forma en que una empresa determina, en un contexto operacional dado, si corre el riesgo de producir o contribuir a que se produzca una consecuencia negativa sobre los derechos humanos por sus propias actividades, operaciones o bien por sus relaciones comerciales. Además, le permite comprender las medidas que necesita adoptar para prevenir y mitigar esos riesgos.

Objetivos

1. Poner a disposición de las empresas instrumentos que faciliten la integración de la debida diligencia en materia de derechos humanos en las prácticas empresariales.
2. Incentivar la identificación de riesgos actuales o potenciales en materia de derechos humanos por tipo de actividad empresarial, con el fin de generar referencias que apoyen la conducción de la debida diligencia en las empresas del sector.
3. Facilitar la comprensión e implementación, a nivel operacional, de mecanismos eficaces de reclamación y reparación, en la eventual violación a los derechos por parte de las empresas.

4. Crear capacidad institucional en el COHEP para guiar a las organizaciones miembros y a las empresas, en la conducción de la debida diligencia en materia de derechos humanos.

Metas y plazos

- Guía para integrar los derechos humanos y la debida diligencia en las prácticas empresariales puesta a disposición de los empresarios. Diciembre 2019.
- El COHEP cuenta con personal capacitado para asesorar a las organizaciones miembros y a empresas en debida diligencia en materia de derechos humanos y dar seguimiento a la Política Institucional de Respeto a los Derechos Humanos. Marzo 2020.
- Liderar la identificación de riesgos actuales y potenciales en materia de derechos humanos en al menos tres sectores agremiados y la elaboración de recomendaciones para su prevención y mitigación. Un sector en los 2020 y dos sectores en el 2021.
- Manual de buenas prácticas para la definición y puesta en marcha de mecanismos de reclamación y reparación eficaces por parte de las empresas. Diciembre 2021.

3. Diálogo y coordinación de esfuerzos en materia de derechos humanos

El deber del Estado de proteger los derechos humanos, el deber de las empresas de respetarlos y el ejercicio de los derechos por parte de las personas, se sustentan en el diálogo permanente y la articulación de esfuerzos en favor de la dignidad humana y la paz social en Honduras.

Objetivos

1. Promover espacios de diálogo que contribuyan a generar un clima de confianza entre los grupos de interés de la empresa privada hondureña incluyendo a /os actores que trabajan en la defensa de /os derechos humanos.
2. Incidir en propuestas de política pública para mejorar la eficacia del Estado en su deber de proteger los derechos humanos y a los defensores de los derechos humanos.
3. Incentivar la coordinación de acciones en materia de derechos humanos por parte del sector empresarial y gubernamental hondureño y la comunidad internacional.

4. Fortalecer las capacidades del sector empresarial en la generación de diálogos constructivos en materia de derechos humanos.

Metas y plazos

- Foro anual sobre Empresas y Derechos Humanos. Se crea una plataforma para dialogar sobre las acciones del Estado en su deber de proteger los derechos humanos y de las Empresas en su deber de respetar. Primer foro 2021.
- Guía de buenas prácticas para la conducción de espacios de diálogo efectivos. 2021
- Espacios de diálogo con entidades estatales y organizaciones de la sociedad civil en materia de derechos humanos. Al menos dos espacios por año tienen lugar en temas clave del marco de respeto de las Naciones Unidas: Proteger, Respetar y Remediar.
- Apoyo inmediato a la creación y conducción de la Red Local del Pacto Global en Honduras.

EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO

El COHEP brindará seguimiento a la implementación de la política por medio de sus órganos de gobierno y brindará una comunicación sobre progreso de manera anual. Los resultados de la política serán evaluados al completarse el tercer año.

TERCERO: Se autoriza a la Presidencia a realizar un evento público de la suscripción de esta política y hacerlo de conocimiento a: organizaciones miembro del COHEP, organismos internacionales, misiones diplomáticas reconocidas en Honduras, centrales obreras, FEDEPRICAP, CCIE, Organización Internacional de Empleadores (OIE), Organización de Estados Americanos (OEA), MACCIH, Alto Comisionado de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los tres Poderes del Estado de Honduras y ciudadanía en general.

CUARTO: Se hará entrega de la declaración empresa y Derechos Humanos al Grupo de Trabajo de Naciones Unidas en el foro que se realizará en noviembre de 2019, en la ciudad de Ginebra.

QUINTO: La Dirección Ejecutiva deberá presentar en el mes de diciembre de 2019, el calendario de acciones a realizarse en base a la Política y el Plan de acción aprobado.

SEXTO: Esta es una resolución de Ejecución inmediata.

Y para los efectos legales correspondientes, extiende la presente Certificación en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central a los diecisiete días del mes de octubre del año dos mil diecinueve.


MARIA CRISTINA GONZALEZ DE HANBAL
Secretaria Junta Directiva por Ley



Consejo Hondureño de la Empresa Privada



Política Institucional de Empresas y Derechos Humanos

Consejo Hondureño de la Empresa Privada

Política Institucional de Empresas y Derechos Humanos

ANTECEDENTES:

El Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) reúne a las Cámaras, Asociaciones, Federaciones y Organizaciones Empresariales, que conforman la iniciativa privada del país con el propósito de contribuir al desarrollo económico y social nacional por medio del fortalecimiento de la libre empresa. El COHEP tiene como objetivos principales fomentar, unificar, fortalecer y promover las acciones conjuntas de la iniciativa privada nacional, orientadas hacia la integración empresarial.

El COHEP como representante del sector privado hondureño, defensor y promotor de la libre empresa, promueve que esta actúe de manera transparente, observando estrictos valores éticos y morales en todas sus actividades. Desde su creación, el COHEP impulsa el cumplimiento legal y regulatorio y el respeto a los Derechos Humanos por parte del sector empresarial. En este sentido, las recientes acciones del COHEP abarcan:

- La Declaración Empresarial Hondureña para la Erradicación Inmediata de las peores formas del Trabajo Infantil (2001).
- La Declaración de Principios de Equidad e Igualdad de Género en el Sector Empresarial (2015).
- La Declaración de Principios de Integridad Empresarial (2015).
- La adhesión como signatarios al Pacto Global de las Naciones Unidas, la cual es una iniciativa voluntaria a través de la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones a principios universalmente aceptados en anticorrupción, derechos humanos, medio ambiente y estándares laborales.
- El establecimiento de un Comité de Empresas y Derechos Humanos con la participación de las Organizaciones Miembros, Empresas y de la Junta Directiva del Consejo (2018).
- La participación activa en el diálogo nacional e internacional sobre Empresas y Derechos Humanos, principalmente organizado por el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas mediante su foro anual y las reuniones de consulta que tienen lugar en América Latina.
- La participación y seguimiento a los pronunciamientos de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en materia de

Derechos Humanos.

- La colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo por parte del sector empresarial.
- El inicio de un proceso de formación del empresariado hondureño en los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la debida diligencia de las empresas en materia de Derechos Humanos en relación con las cadenas de suministro. La elaboración de un diagnóstico que sirvió como línea base sobre el grado de conocimiento de los Principios Rectores por parte del sector empresarial.
- La búsqueda de apoyo técnico por parte de Organizaciones Internacionales de Cooperación al desarrollo presentes en Honduras para fortalecer las capacidades institucionales en materia de Derechos Humanos.

PREÁMBULO

La Junta Directiva del del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), en cumplimiento de sus funciones y de los Estatutos Vigentes, emitió la **Resolución No 413-10-2019 del Acta No. 184-2019**

en fecha 17 de Octubre de 2019 aprobando la Política Institucional de Empresas y Derechos Humanos. El Consejo Hondureño de la Empresa Privada, tomando en consideración que,

- El marco de respeto de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos: **Proteger, Respetar, Remediar** comunica claramente que:

Es deber del Estado respetar, proteger y hacer cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Es responsabilidad del sector empresarial de respetar los derechos humanos.

La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento para su reparación.

- Los Derechos Humanos, como normas universales, constituyen un requisito indispensable de actuación para desarrollar la actividad empresarial de forma legítima, en virtud de la dignidad humana.
- La empresa privada hondureña genera oportunidades de empleo que permiten la creación de riqueza a nivel de individuos, familias

y comunidades y que esa riqueza es fundamental para atender los desafíos económicos, sociales y ambientales del país.

- La actuación responsable de las empresas brinda oportunidades de negocios, genera empleo, motiva a los colaboradores, facilita el acceso a recursos financieros y a nuevos mercados, además de fortalecer la reputación y la confianza por parte de los grupos de interés.
- El COHEP promueve el cumplimiento del marco legal y reglamentario por parte de las empresas y de sus cadenas productivas.
- El COHEP comprende que el respeto a los Derechos Humanos no es un acto voluntario de responsabilidad social, sino un requisito legal y ético que brinda una contribución positiva a los objetivos de desarrollo sostenible y a la paz social en Honduras.
- El COHEP promueve el cumplimiento de los Principios de Integridad Empresarial, impulsando la adopción de un compromiso permanente de vigilancia y sanción de los actos y conductas fraudulentos que propicien la corrupción en todas sus manifestaciones, incentivando mecanismos efectivos de comunicación y concienciación de una cultura empresarial responsable con transparencia, ética y honestidad.

DECLARACIÓN DE COMPROMISO

ACUERDA aprobar la siguiente Política Institucional de Empresas y Derechos Humanos:

El Consejo Hondureño de la Empresa Privada, reitera su compromiso de observar y cumplir los Derechos Humanos y promover el respeto a estos derechos por parte de sus organizaciones miembros y la comunidad empresarial.

Los Derechos Humanos son garantías legales y universales que protegen a los individuos y a los grupos contra aquellas acciones que interfieran con los derechos fundamentales y la dignidad humana y están contenidos entre otros:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas la cual se compone de la Declaración Universal de Derechos Humanos, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y sus protocolos facultativos.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

El Consejo Hondureño de la Empresa Privada, específicamente dispone:

1. Promover entre sus miembros y la comunidad empresarial el respeto de los derechos humanos, la conducta empresarial responsable y las prácticas anticorrupción.
2. Concientizar, a través, de la formación a las organizaciones miembros y al sector empresarial en el respeto a los Derechos Humanos, la integración de la debida diligencia en las prácticas empresariales y la necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.
3. Difundir el marco de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos que establece el deber del Estado de Proteger; la responsabilidad de las Empresas de Respetar y el deber de Remediar en materia de derechos humanos, así como, la puesta en práctica de este marco por medio de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.
4. Promover el respeto de los Derechos Humanos por parte de todos los actores nacionales e internacionales con los que se interactúa.
5. Difundir esta Política Institucional, brindar seguimiento a su ejecución y comunicar las acciones que se realicen en el marco de la política.

Tegucigalpa, M.D.C Honduras, 20 enero de 2020.

Juan Carlos Sikaffy Canahuati
Presidente COHEP

Testigos de Honor:

Karla Cueva Aguilar
Secretaria de Estado Secretaría de Estado en el
Despacho de Derechos Humanos

Roberto Suárez Santos
Secretario General Organización
Internacional de Empleadores (OIE)

Alessandro Palmero

Embajador de la Delegación Europea Unión Europea en Honduras (UE)

María Soledad Pazo Representante

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Honduras

Consejo Hondureño de la Empresa Privada



**Declaración Empresarial
Hondureña para la
Erradicación Inmediata
de las Peores Formas de
Trabajo Infantil**

Consejo Hondureño de la Empresa Privada

Declaración Empresarial Hondureña para la Erradicación Inmediata de las Peores Formas de Trabajo Infantil

Considerando: Que el 17 de junio de 1999, durante la Octagésima Séptima Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que adoptó el Convenio 182, sobre "Prohibición de las peores formas de trabajo infantil" y mediante Decreto Legislativo No. 62-2001, de fecha 24 de mayo de 2001, se aprobó este Convenio y, por lo tanto, Ley de la Republica;

Que uno de los graves problemas sociales de Honduras es el alto nivel de pobreza, que hace que las familias de menores ingresos recurran al trabajo de sus hijos;

Preocupados porque el hecho de que el trabajo infantil priva a los niños que lo practican de los beneficios de la educación y, por consiguiente, de las oportunidades para desarrollar plenamente su potencial, entorpeciendo así el desarrollo social y económico de Honduras.

Que el trabajo infantil es complejo y requiere de medidas a mediano y largo plazo para su prevención y eliminación progresiva, en aquellas labores que no se han considerado como las peores formas de trabajo infantil;

Que las Organizaciones empresariales y muchas empresas, así como otros grupos de la sociedad hondureña, preocupadas por la tendencia e implicaciones en el país, han adoptado políticas y medidas a erradicar gradualmente o a eliminar de forma inmediata las peores formas de trabajo infantil.

Los empresarios organizados nos hemos comprometido con nuestra niñez y adolescencia, de hoy y del mañana, para luchar por alcanzar las condiciones que les permitan crecer; aprender; y desarrollar sus habilidades en un clima de seguridad física, intelectual y emocional, gozando de los derechos básicos a la educación, a la salud y a la diversión, y por ello pedimos que se eliminen de inmediato las peores formas de trabajo infantil, tales como: "a) En todas las formas de esclavitud o a las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; b) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción pornográfica o actuaciones

pornográficas; c) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas en particular la producción y el tráfico de estupefacientes tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y (d) El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.”

Por lo tanto,

El Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), en el marco de la celebración del Día del Niño en Honduras, declara:

1. De inmediato, sin discriminación alguna, se ponga fin a las condiciones semejantes a la esclavitud, a la prostitución y a las formas peligrosas de trabajo infantil en Honduras;
2. Que el Gobierno de la Republica implemente una política para la eliminación inmediata de las peores formas de trabajo infantil, alentando a las autoridades locales y nacionales para su aplicación en forma eficaz;
3. Se exhorta a los empleadores en Honduras a no hacer uso del trabajo de mano infantil en las peores formas ya señaladas, de manera inmediata;
4. Que la Junta Directiva de COHEP, con sus Organizaciones Miembro, analice la aplicación del Decreto Legislativo No. 62-2001, para su aplicación inmediata;
5. El COHEP se compromete a colaborar con las instituciones gubernamentales para la efectiva aplicación del Convenio 182 de la OIT, hoy Ley de la Republica;
6. Dar publicidad a la presente Declaración empresarial a nivel nacional e internacional.
7. El COHEP elaborará y distribuirá una Guía para los Empleadores, que aborde la problemática de trabajo infantil, en colaboración con el Proyecto IPEC de la OIT.

Dado en la sede del COHEP, ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los 10 días del mes de septiembre del año dos mil uno.

Juliette Handal de Castillo

PRESIDENTE

TESTIGOS DE HONOR:

Mary Flakes de Flores

PRIMERA DAMA DE HONDURAS

Rosa Miranda de Galo

Secretaria de Trabajo y Seguridad Social
Presidente de la Comisión Nacional
para el gradual y progresivo
erradicación del trabajo infantil

Carmen Moreno

Director Regional

IPEC-OIT

