COHEP

GUÍA PARA INTEGRAR
LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS

USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

ACT/EMP

JUSTICIA SOCIAL
TRABAJO DECENTE

UNIDOS por la JUSTICIA

COHEP
Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)
Col. Tepeyac, calle Yoro, Tegucigalpa
Apartado postal 3240, Tegucigalpa, Honduras.
Tel (504) 2235-3336/Fax (504) 2235-3345
Página web: www.cohep.com

Recopilación de información y desarrollo de la guía por CEGESTI.

ALTA GERENCIA
Juan Carlos Sikaffy Canahuati, Presidente COHEP
Armando Urtecho López, Director Ejecutivo COHEP

Equipo Técnico
Gustavo Solórzano Díaz, Gerente de Asesoria Legal COHEP
Lourdes Cardona Beneditt, Coordinadora de Empresas y DDHH COHEP
Karla Matamoros Rodriguez, Oficial Legal COHEP

Diseño e impresión:
RILMAC IMPRESORES, S. DE R.L. DE C.V.
PBX 504 2245-1625, www.rilmacimpresores.com

Tiraje: 1000 ejemplares

Esta publicación fue posible gracias al apoyo financiero de la Oficina de Actividades para Empleadores (ACT/EMP) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las ideas y opiniones expuestas en esta publicación son de responsabilidad exclusiva de sus autores y no necesariamente reflejan la opinión del ACT/EMP.

Honduras, 20 Enero de 2020

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN //2

1. EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS //3

¿Qué son los Derechos Humanos? //3

¿Cómo contribuyen las empresas en el respeto de los Derechos Humanos? //4

2. INTEGRACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS //5

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos //5

Un modelo de gestión para integrar el respeto de los Derechos Humanos //8

3. LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS //14

Definición e importancia de la debida diligencia //14

Características de la debida diligencia //14

Gestión de la debida diligencia //15

4. ANEXOS //19

ANEXO 1: Los Derechos Humanos: Instrumentos Internacionales en la materia //19

ANEXO 2. Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos //25

ANEXO 3: Instrumentos Internacionales en Derechos Humanos ratificados por Honduras //31

ANEXO 4: Guía de preguntas para evaluar riesgos durante Debida Diligencia //34

INTRODUCCIÓN

En una economía globalizada, las empresas se están enfrentando a nuevas exigencias por parte de las sociedades y los mercados, donde día a día se hace más evidente su evolución, y que supone desafíos a diferentes actores, que realizan transacciones y operan bajo normativas locales y mundiales.

Las empresas son el motor principal del crecimiento económico y de la generación de empleo, también juegan un papel importante para reducir la desigualdad de ingresos y oportunidades, proporcionando condiciones laborales dignas a través de toda su cadena de valor. Por ende, el respeto a los derechos humanos son parte del desarrollo y la proyección de las empresas, por lo que se hace indispensable comprender el significado del vínculo entre los Derechos Humanos y la Conducta Empresarial Responsable.

El objetivo de esta Guía es poder ofecer a las empresas una herramienta de análisis simple y práctico, de apoyo para revisar el nivel de madurez de las empresas para integrar los derechos humanos. Las empresas pueden tomar como referencia esta guía para analizar escenarios específicos de la organización, valorar las posibles amenazas de las diferentes actividades empresariales, desarrollar enfoques proactivos para mitigar las amenazas e impactos negativos y gestionar oportunidades de mejora continua.

La presente guía corresponde al compromiso adquirido por el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) por promover el respeto de los derechos humanos en sus agremiados y sus empresas. El objetivo es proporcionar, una visión empresarial para la identificación y abordaje de riesgos relacionados con los derechos humanos. Como información complementaria, COHEP también desarrolla una identificación sectorial sobre riesgos actuales o potenciales en materia de derechos humanos, con el fin de apoyar la conducción de procesos de debida diligencia.

Finalmente, la guía se fundamenta en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos; existen otras normas o modelos reconocidos internacionalmente como Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales, las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (CFI), los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, normas de la Iniciativa de Informes Globales (GRI) y la Guía ISO 26000 sobre Responsabilidad Social entre otros, que pueden ser consultadas para el desarrollo del tema.

El sector privado hondureño, con estas acciones, continúa reiterando su compromiso en la promoción de una CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE, creyendo firmemente que todas las organizaciones empresariales afiliados a este Consejo y sus agremiados, formen parte de la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos.

¡Al hacerlo, Ganamos Todos!

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

1 EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

¿Qué son los Derechos Humanos?

La idea de los derechos humanos es tan simple como poderosa: las personas tienen derecho a ser tratados con dignidad. Los derechos humanos son inherentes a todos los seres humanos, cualesquiera que sean su nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Toda persona tiene derecho a disfrutar los derechos humanos sin discriminación.

Los derechos humanos están a menudo recogidos y garantizados en la legislación, en forma de tratados, derecho consuetudinario internacional, principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos impone a los Estados la obligación de actuar de determinada manera o de abstenerse de realizar determinados actos a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas o grupos de personas[1].

- **Son Universales:** "todos los Estados tienen el deber, independientemente de sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales" Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993.
- **Son inalienables:** No deben suprimirse, salvo en determinadas situaciones y según las debidas garantías procesales.
- **Son Interdependientes e indivisibles:** El cumplimiento de uno facilita el cumplimiento de los demás. De igual forma, la falta de un derecho afecta negativamente a los demás.

Bajo este ideal de respeto, en 1948 se proclama la Declaración Universal de los Derechos Humanos[2], la cual, junto con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos facultativos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, forman los derechos universales de los que toda persona debiera disfrutar por el solo hecho de existir. En el anexo 1, se brinda detalle sobre los derechos e instrumentos Internacionales en la materia.

1 https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf
2 http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml, http://www.un.org/es/documents/udhr/law.shtml

A diferencia de los conceptos de responsabilidad social y sostenibilidad, los Derechos Humanos están definidos exhaustivamente por instituciones internacionales y son respaldados por una extensa jurisprudencia, de aplicación obligatoria y no voluntaria.

"La libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana"

Declaración Universal
de Derechos Humanos, 1948

¿Cómo contribuyen las empresas en el respeto de los Derechos Humanos?

El respeto de una empresa por los derechos humanos se enfoca en evitar que sus actividades y decisiones provoquen consecuencias negativas, que afecten los derechos de sus empleados, sus clientes, trabajadores de sus proveedores y otras personas vinculadas en su relación comercial. Significa evitar infringir los derechos de los demás y responder debidamente a las consecuencias perjudiciales de las actividades.

Las empresas pueden impactar en distintas formas los Derechos Humanos:

Derecho Humano	Escenario de respeto	Escenario de vulneración
Derecho al agua	La empresa asegura que su proyecto de ampliación no afecta el suministro de agua potable de la comunidad.	La empresa contamina fuentes de agua de la comunidad al no implementar mecanismos de tratamiento de aguas residuales.
Derecho a la no discriminación	La empresa trata a todos los empleados de manera equitativa con respecto a las contrataciones, ascensos, prestaciones vinculadas al trabajo y pensiones, sin discriminación por motivos ilegales.	La empresa discrimina contra las mujeres: despido por permisos de maternidad o lactancia.

2 INTEGRACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos

Los Principios Rectores son guías voluntarias aprobadas de manera unánime por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en junio de 2011, para facilitar el respeto de los derechos humanos por parte de los Estados y las empresas.

La iniciativa nace en 2005, cuando la Comisión de Derechos Humanos decidió que un nuevo enfoque y pensamiento debían ser formulados con respecto a las empresas y su relación con los derechos humanos. Kofi Annan, entonces secretario general de la ONU, designa y nombra a John Ruggie, profesor de la Universidad de Harvard, a diseñar un marco normativo adaptado al nuevo enfoque. Los Principios Rectores están estructurados en dos tipos y tres categorías que responden al deber de **Proteger, Respetar y Remediar,** y contienen un total de 31 principios. A continuación se detalla la estructura en la siguiente tabla:

PRINCIPIOS RECTORES

Proteger, Respetar y Remediar los Derechos Humanos

Tipo	Categorías
Fundacionales: Son principios básicos, normativos	• El Deber del Estado de Proteger los Derechos Humanos contra los abusos por parte de terceros, incluidas las empresas, a través de políticas, regulación y solución de conflictos.
Operativos: Son principios orientadores sobre el cómo respetar	• El Deber de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos, es decir actuar con la debida diligencia para evitar infringir los derechos de los demás. • Acceso a Mecanismos de Reparación eficaces para las víctimas de violaciones de derechos humanos, incluyendo el uso de tribunales o procesos internos.

Los Principios Rectores por categoría se muestran en la siguiente figura. El anexo 2 muestra detalle de cada principio.

Figura 1. Vinculación de los principios rectores con el deber de proteger, respetar y remediar por parte de los estados y las empresas.

El deber de los Estados de proteger, cumplir y promover los derechos humanos

Las obligaciones internacionales de derechos humanos exigen que los Estados respeten, protejan y remedien los derechos humanos de las personas que se encuentran en su territorio y/o su jurisdicción. Eso incluye el deber de proteger contra las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas.

Por lo general, los Estados deciden discrecionalmente las medidas que adoptan a este respecto, pero deben considerar toda la gama de medidas de prevención y reparación admisibles, en particular medidas políticas, legislativas, reglamentarias y de sometimiento a la justicia. Los Estados también tienen el deber de proteger y promover el

estado de derecho, en particular adoptando medidas para garantizar la igualdad ante la ley y su justa aplicación, y estableciendo mecanismos adecuados de rendición de cuentas, seguridad jurídica y transparencia procesal y legal. Honduras ha ratificado igualmente los principales instrumentos en materia de derechos humanos, el anexo 3 presenta de forma resumida los instrumentos fundamentales ratificados a la fecha.

El acceso a mecanismos de reparación eficaces presenta aspectos de procedimiento y de fondo. Las reparaciones ofrecidas por los mecanismos de reclamación pueden revestir diversas formas sustantivas destinadas, en términos generales, a contrarrestar o reparar cualquier daño a los derechos humanos que se haya producido. Los procedimientos de reparación deben ser imparciales y estar protegidos contra toda forma de corrupción o intento político o de otro tipo de influir en su resultado.

Los mecanismos de reclamaciones incluyen cualquier proceso habitual, estatal o no estatal, judicial o extrajudicial, que permita plantear reclamaciones y reparar violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales. Para garantizar el acceso a la reparación por violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tratar de que el público conozca y comprenda estos mecanismos y cómo pueden accederse a los mismos.

La siguiente tabla ejemplifica mecanismos de reparación:

Garante de derechos	Componentes	Ejemplos
Estados	Mecanismos judiciales	Atención de consultas y denuncias en material labora, por parte de un ministerio de trabajo.
	Mecanismos no judiciales	Juzgados con jurisdicción para atención de asuntos de trabajo y previsión social.
Empresas	Mecanismos de reparación provistos por empresas.	Líneas anónimas para quejas y sugerencias a disposición de empleados, comunidades y otras partes interesadas.
	Cooperación con mecanismos de reparación provistos por empresas.	Reuniones para diálogo con las partes interesadas de la comunidad, que incluyen recepción y tramitación de quejas y sugerencias.
		Sistemas de buzones físicos o correos electrónicos/ web para quejas o sugerencias.
Iniciativas de múltiples partes interesadas	Iniciativas de múltiples partes interesadas.	Mecanismos de reclamación de las normas de desempeño de la Corporación Financiera Internacional.
		Debidas diligencias indicadas por clientes o entidades financieras en materia social y ambiental que incluyen mecanismos de reclamación como parte de los criterios.
		Mecanismos de queja asociados a certificaciones de empresa con entes certificadores.

Un modelo de gestión para integrar el respeto de los Derechos Humanos

Para integrar el respeto a los derechos humanos en las prácticas empresariales CEGESTI, con el apoyo de la OIT, estableció una metodología basada en el enfoque de mejora continua (ver figuras 2 y 3). Este enfoque consiste en establecer una sistemática de trabajo que comprende cuatro pasos: planificar, integrar, verificar y actuar, aplicables a cualquier sistema de gestión.

Los elementos de gestión permiten a las empresas de manera estructurada identificar riesgos e impactos dentro del alcance de sus actividades, con el objeto de ayudar a prevenir, mitigar y manejar los riesgos asociados con el cumplimiento y respeto de los derechos humanos. Es así como estos pasos deben ser considerados como un proceso dinámico y continúo que establece y respalda la Alta Dirección de las empresas, pero que a la vez requiere el involucramiento de los trabajadores y las partes interesadas (clientes, comunidades, proveedores, etc.)

Los riesgos relacionados con los derechos humanos se refieren a una o más consecuencias negativas que pueden acarrear las actividades empresariales.

La metodología presupone la participación del personal del más alto nivel de la empresa hasta el personal operativo, sabiendo que la implementación de las mejoras dependerá del compromiso global que demuestren los miembros de la empresa.

Figura 2. Pasos para integrar el respeto por los derechos humanos en las prácticas empresariales.

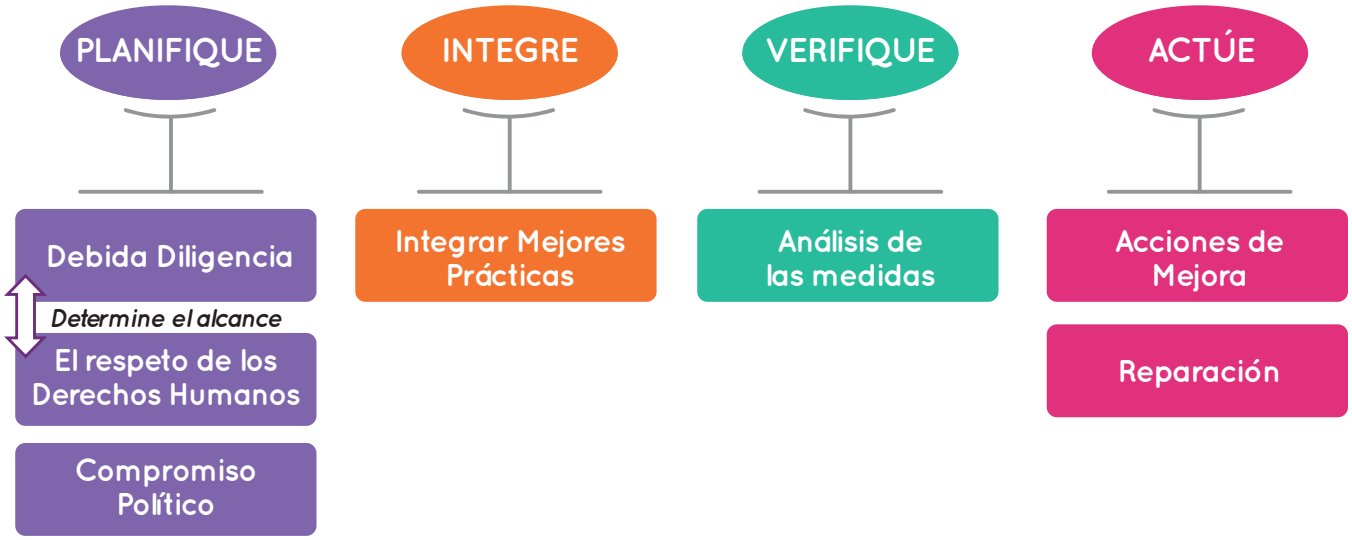
A continuación, se describe la vinculación de cada paso con los Principios Rectores:

Paso 1, la empresa debe conocer cuáles son los derechos humanos relevantes a sus actividades y su contexto, así como los mecanismos de gestión que responden a su cumplimiento; esta información determinará el alcance del compromiso político de la empresa.

Paso 2, con los resultados de la evaluación de riesgos en derechos humanos, la empresa deberá integrar en sus prácticas empresariales los planes de acción de las áreas que se encuentren débiles o en las cuales haya ausencia de gestión para evitar o minimizar los riesgos relacionados con los derechos humanos.

Paso 3, realice el análisis de las medidas implementadas, verificando que hayan sido eficaces y que respondan al compromiso político adquirido, además comunique externamente estas medidas, sobre todo cuando las partes interesadas hayan planteado inquietudes o quejas relacionadas.

Paso 4, emprenda acciones de mejora que le permitan reparar las consecuencias negativas mediante la implementación de mecanismos de reclamación y reparación eficaces.



17. Debida diligencia.
18. Evaluar consecuencias negativas.
11. El deber de respetar.
12. Los derechos a respetar.
13. Evitar, prevenir, mitigar.
14. ¿Aquién aplica?
15. Acciones para demostrar el respeto.
16. Requisitos de la política.

19. Integrar la mejora para prevenir y mitigar.

20. Seguimiento a la eficacia de las medidas.
21. Comunicar las medidas.

22. Reparar consecuencias negativas.
29. Mecanismos eficaces de reclamación.
30. Grupos de empresas.
31. Características de los mecanismos.
23. Contexto y respeto.
24. Prioridad para reparar.

Figura 3. Principios Rectores asociados a cada etapa de la metodología.

PASO 1: Planifique la integración

La integración del respeto a los derechos humanos en las prácticas empresariales inicia con la planificación, la cual considera tres acciones:

1 Conozca el marco del respeto

Los **Principios 11, 12, 13** indican el deber de las empresas de respetar los derechos humanos, clarifican cuáles derechos deben respetarse y definen la responsabilidad de las empresas de evitar, prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

- **Mitigar:** La mitigación del riesgo relacionado con los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir la probabilidad de que se produzcan unas consecuencias negativas determinadas.
- **Prevenir:** La prevención de una consecuencia negativa sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para velar por que esa consecuencia no se produzca.

El **Principio 14** define que el deber de respetar aplica a todo tipo de empresa con independencia de su tamaño, sector, estructura o contexto y el **Principio 15** establece la forma en que las empresas pueden demostrar el respeto a los derechos humanos.

Para conocer el marco de respeto, las empresas deben identificar a las partes interesadas que puedan verse afectadas por las operaciones, productos o servicios de una empresa, lo cual incluye entidades de su cadena de valor, clientes, comunidades, grupos vulnerables y otros que puedan darse a partir de sus relaciones comerciales.

2 Realice una debida diligencia

Los **Principios Rectores 17 y 18** indican que las empresas, con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos.

A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales y su cadena de suministro.

Se entiende por "consecuencia negativa real sobre los derechos humanos" una consecuencia negativa que ya se ha producido o se está produciendo. Una "consecuencia negativa potencial sobre los derechos humanos" es un efecto adverso que puede producirse, pero aún no se ha producido.

En el capítulo 3 se muestra en detalle la aplicación de la debida diligencia para la evaluación de riesgos en derechos humanos.

3 Defina un compromiso político de respeto a los derechos humanos

El **Principio Rector 16** indica que las empresas deben expresar su compromiso de respetar los derechos humanos mediante una declaración política.

Se utiliza aquí para designar una declaración pública y de alto nivel formulada por una empresa para exponer su intención de hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

El compromiso político es una declaración pública y de alto nivel, formulada por una empresa para exponer su intención de hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

La política demuestra que la administración de la empresa entiende y se esmera porque sus actividades empresariales sean transparentes en materia de derechos humanos.

Incluir como anexo el compromiso político de respeto a los derechos humanos.

PASO 2: Integre las medidas de respeto

La integración de las mejores prácticas debe estar alineadas con el compromiso adquirido por la empresa en su política de derechos humanos, mediante el desarrollo de acciones que aseguren su permanencia en el tiempo, por lo que pueden estar asociadas a procedimientos, manuales, guías u otro tipo de documentación que permita su aplicación de manera consistente, dejando claro cuáles son las consecuencias en caso de no hacerlo.

El **Principio Rector 19**, es parte de los principios operativos de debida diligencia en materia de derechos humanos, indica a las empresas como incorporar en sus funciones y procesos acciones para prevenir y mitigar las consecuencias negativas que puedan generarse por incumplir los derechos humanos. Esto considera que todos los empleados conozcan el compromiso político de la empresa en materia de derechos humanos, comprendan las repercusiones de ese compromiso en la forma en que realizan su trabajo, estén formados, facultados y motivados para actuar de una manera que reafirme ese compromiso y lo contemplen como algo intrínseco a los valores fundamentales del lugar de trabajo.

PASO 3: Verifique las prácticas

Toda iniciativa de mejora requiere un control que permita verificar si se están obteniendo los resultados esperados, este control se realiza mediante el seguimiento de las actividades e indicadores planteados.

Es de esperar que el resultado de dicho seguimiento demuestre el avance de las actividades propuestas, así como los posibles ajustes que deban aplicarse con tal de asegurar su cumplimiento, así como la elaboración de conclusiones que indiquen si los indicadores han mostrado avance positivo o negativo y las acciones a tomar en caso de ser necesario.

Los **Principios Rectores 20 y 21** son parte de los principios operativos de debida diligencia en materia de derechos humanos, ambos principios indican las acciones de seguimiento, verificación y comunicación de las medidas que deben tomar las empresas para gestionar las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos.

PASO 4: Actúe con acciones de mejora y reparación

La actuación se basa en implementar acciones de mejora y de reparación, donde cada empresa tome consciencia del avance en la implementación de buenas prácticas e identifique nuevas oportunidades de mejora. Conforme se avanza en la implementación de estas buenas prácticas, las empresas deberían establecer políticas, procedimientos o planes de mejora adicionales en las que se desarrollen con más detalle otras mejoras necesarias en materia de derechos humanos de acuerdo con su compromiso político.

1 Implemente acciones de mejora

Los **Principios Rectores 22, 29, 30 y 31** pertenecen a los principios operativos relacionados con la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y el acceso a mecanismos de reparación.

La reparación o remedio, es un proceso tendiente para resolver una consecuencia negativa sobre los derechos humanos y los resultados sustantivos que pueden contrarrestar o compensar esa consecuencia negativa. Estos resultados pueden adoptar diversas formas como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas, así como medidas de prevención de nuevos daños.

El principio 22 indica la responsabilidad de las empresas de reparar las consecuencias negativas que se presenten en relación con los derechos humanos. Los principios 29 y 30 se refieren al deber de las empresas o grupos de empresas de establecer mecanismos de reclamación eficaces que se encuentren disponibles a las partes interesadas.

Finalmente, el principio 31 establece las características de estos mecanismos de reparación:

- ***Legítimos:*** suscitan la confianza de los grupos de interés a los que están destinados.
- ***Accesibles:*** conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados.

- ***Predecibles:*** disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación.
- ***Equitativos:*** asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto.
- ***Transparentes:*** mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego.
- ***Compatibles con los derechos humanos:*** asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos.
- ***Fuente de aprendizaje continuo:*** adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro.
- ***Basados en la participación y el dialogo:*** consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.

2 Ejecute acciones de reparación

Los **Principios Rectores 23 y 24** forman parte de los principios operativos de la responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos en relación con las cuestiones de su contexto. El **Principio 23** refiere a las empresas el deber de cumplir los requisitos legales aplicables y los derechos humanos internacionalmente reconocidos independientemente del contexto donde operen. El **Principio 24** indica el deber de las empresas de dar prioridad para prevenir y mitigar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles.

3 Revise la Gestión

La implementación de esta metodología permite dar continuidad a las acciones de mejora relacionadas con la gestión de los derechos humanos mediante la evaluación de las prácticas actuales. Asimismo, busca que las empresas **tomen conciencia del avance en la implementación de buenas prácticas empresariales e identifique nuevas oportunidades de mejora.**

Una vez implementados los cuatro pasos, es recomendable que la Alta Dirección realice una revisión de la gestión efectuada para determinar si se ajusta a la empresa, cultura y sistema de negocio; si es adecuado es decir si cumple con cada uno de los pasos y si está implementado de manera que se hayan logrado los resultados deseados.

3 LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Definición e importancia de la debida diligencia

Para respetar los derechos humanos, las organizaciones tienen la responsabilidad de ejercer la debida diligencia **con el fin de identificar, prevenir y abordar los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos, resultantes de sus actividades o de actividades de aquellos con los que tienen relación.**

La debida diligencia en materia de derechos humanos es la forma en que una empresa determina qué información necesita para comprender sus riesgos específicos relacionados con los derechos humanos en un momento determinado y un contexto operacional dado, así como las medidas que necesita adoptar para prevenir y mitigar esos riesgos. Lo habitual es que esos derechos sean distintos según el sector y el contexto en que la empresa realice su actividad.

Características de la Debida Diligencia

Preventiva: evita causar o contribuir a generar impactos negativos en las personas, el medio ambiente y la sociedad, e intenta evitar los impactos negativos en sus actividades, productos o servicios de las relaciones comerciales.

Se basa en el riesgo: Las medidas que una empresa implemente para llevar a cabo la debida diligencia debe ser acordes a la gravedad y probabilidad del impacto negativo. Cuando esta probabilidad y gravedad de impacto negativo sean altas, la debida diligencia debe ser más amplia.

Es dinámica: Las empresas deben mejorar de forma progresiva sus sistemas y procesos, para evitar y abordar sus impactos negativos. **Se debe considerar que el perfil de riesgo de las empresas es cambiante,** se adecúa a las circunstancias del marco legal del país, riesgos de sectores productivos, el desarrollo de nuevos productos o nuevas relaciones comerciales).

Responde a las circunstancias de cada empresa: El alcance de la debida diligencia se vincula con tamaño de la empresa, el contexto de sus actividades, su modelo de negocio, su posición en las cadenas de suministro y la naturaleza de sus productos o servicios.

Requiere una comunicación continua: Compartir información el proceso, resultados y planes en materia de debida diligencia permite a la empresa generar confianza sobre sus operaciones, el abordaje de impactos negativos y la respuesta que brinda a través

de sus decisiones. Todo lo anterior bajo un esquema de confidencialidad relativa a seguridad y competitividad.

Gestión de la Debida Diligencia

En lo que respecta a la Debida Diligencia, la organización deberá tomar en cuenta los siguientes elementos:

Preparación

- Capacite a su personal sobre los conceptos y metodologías de Debida Diligencia para que sean capaces de dirigir y/o supervisar una Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos.
- Identifique los departamentos de la empresa que participarían en aspectos relacionados con la debida diligencia en materia de derechos humanos, a lo interno y en su cadena de suministro.
- Tome medidas para estructurar e incentivar la colaboración del personal.
- Establezca una metodología que permita identificar y comprender el punto de vista de las personas y grupos que pueden verse afectados. En este punto se sugiere definir la esfera de influencia de la organización, de acuerdo al **Principio Rector 19,** se considera que tiene influencia la empresa que sea capaz de modificar las prácticas perjudiciales de una entidad que provoque un daño.
- Asegúrese de comprender cuáles son los puntos de vista y preocupaciones más probables de los interesados directamente afectados.
- Identifique a nivel interno y externo los grupos o personas que corren el riesgo de verse afectados negativamente por sus actividades u operaciones de su cadena de suministro.
- Identifique las personas especialmente vulnerables en materia de derechos humanos en los entornos operativos propios y de la cadena de suministro.
- Recopile información:
  - De procesos en marcha en los que incorpora medidas que ayuden a evaluar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos.
  - De fuentes por medio de las cuáles realiza la evaluación permanente del impacto tales como: medios de comunicación, informes de expertos, información procedente del personal y los interesados, mecanismo de reclamación, etc.
- Examine de una manera razonable todas las relaciones comerciales (cadena de suministro) con el fin de determinar el riesgo de verse involucrados, a través de esas relaciones, en la generación de consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

- Identifique los ámbitos que presentan un mayor riesgo en sus relaciones comerciales.

Planificación

- Programe al menos una Debida Diligencia anual con el fin de conocer su situación con respecto al cumplimiento de los principios rectores y los derechos humanos.

- Asegúrese de abordar como mínimo, asuntos que sean relevantes al cumplimiento de los derechos humanos tal como lo aborda la OIE (Organización Internacional de Empleadores) en su documento Principios Orientadores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, debe considerar la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración de 1998 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo:
  - **Derechos humanos:** Los derechos humanos son los derechos básicos que le corresponden a cualquier ser humano por el hecho de serlo (Ver anexo 1 para mayor detalle)
  - **Derechos civiles y políticos:** Los derechos civiles y políticos incluyen derechos absolutos, tales como el derecho a la vida, el derecho a una vida digna, el derecho a liberarse de la tortura, el derecho a la seguridad de las personas, el derecho a la propiedad, el derecho a la libertad e integridad de la persona y el derecho al debido proceso legal y audiencia justa al enfrentarse a cargos criminales. También incluyen la libertad de opinión y expresión, la libertad de reunión pacífica y asociación, la libertad de adoptar y practicar una religión, la libertad de pensamiento, la libertad de no sufrir intromisiones arbitrarias en la privacidad, en la familia, el hogar o la correspondencia, el derecho a acceder a servicios públicos y el derecho a participar en elecciones.
  - **Derechos económicos, sociales y culturales:** son derechos indispensables la dignidad y desarrollo personal. En ellos se incluyen el derecho a la educación, un trabajo en condiciones favorables y justas, la libertad de asociación, un nivel de salud adecuado, un nivel de vida adecuado para la salud física y mental y el bienestar propio y el de su familia; la alimentación, el vestido, la vivienda, el cuidado médico y la protección social necesaria, la práctica de una religión y cultura; y a tener oportunidades verdaderas de participar sin discriminación en la toma de las decisiones que apoyan prácticas positivas y disuaden de prácticas negativas en relación con esos derechos.
  - **Derechos fundamentales en el trabajo:** Derechos humanos básicos vinculados al ámbito laboral identificados por la Organización Internacional del Trabajo. Corresponden a:

- Libertad de asociación y reconocimiento eficaz del derecho a la negociación colectiva;
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- Abolición eficaz del trabajo infantil, y
- La eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación.

- **Patrimonio cultural:** se refiere a i) las formas tangibles, tales como objetos tangibles muebles o inmuebles, propiedades, sitios, estructuras o grupos de estructuras, que tienen valor arqueológico (prehistórico), paleontológico, histórico, cultural, artístico o religioso; ii) características naturales u objetos tangibles únicos que representan valores culturales, como los bosques, rocas, lagos y cascadas sagrados, y iii) ciertas formas intangibles de cultura cuyo uso se propone con fines comerciales, como los conocimientos culturales, las innovaciones y las prácticas de las comunidades que entrañan estilos de vida tradicionales

- **Considere la participación de la gerencia,** el equipo o los encargados de la gestión de los principios rectores y derechos humanos en la empresa, así como el personal operativo y su esfera de influencia.

- Establezca una agenda detallada que considere el tiempo estimado para llevar a cabo la debida diligencia. Si la empresa cuenta con sistemas de gestión, sellos o certificaciones, puede utilizar como ejemplo los planes de auditoría que responden a este requisito.

- Elabore preguntas guía, enfocadas al abordaje operativo de los derechos humanos en la empresa, para asegurar una adecuada identificación de riesgos e impactos en derechos humanos y su integración en la gestión de la empresa.

- Existen normas o prácticas de referencia que pueden ser consideradas como base, tal es el caso de las normas de Corporación Financiera Internacional ha desarrollado normas de desempeño para la detección y la gestión de riesgos ambientales y sociales para valoración en proyectos. Consideran temas como trabajo y condiciones laborales, salud y seguridad de la comunidad, biodiversidad, uso eficiente de recursos, reasentamiento, pueblos indígenas y patrimonio cultural.

- Igualmente, puede diseñar sus propias preguntas para identificar riesgos, en el Anexo 3 se indican preguntas de referencia para un contenido base de la debida diligencia.

Evaluación

- Evalué el cumplimiento de la empresa con respecto a:
  - Requisitos legales y de otro tipo relacionados con los principios rectores y los derechos humanos que apliquen a la empresa.

- Prácticas y procedimientos de gestión existentes.
- Incidentes previos con repercusión en estos temas (quejas, reportajes negativos de empresa, otros).

- Asegúrese que durante la evaluación se considere el análisis y las conclusiones realizadas por la Alta Dirección sobre el cumplimiento de los principios rectores y los derechos humanos.

- Evalúe el cumplimiento de la cadena de suministro con respecto a:
  - Requisitos legales y de otro tipo relacionados con los principios rectores y los derechos humanos que apliquen a las empresas de la cadena de suministro.
  - Prácticas y procedimientos de gestión existentes (condiciones de trabajo, gestión de la contaminación y temas ambientales, entre otros)
  - Incidentes previos con repercusión en estos temas (quejas, reportajes negativos de empresa, denuncias asociadas a corrupción, entre otros).

Informe

Elabore un informe de debida diligencia que incluya los riesgos existentes o potenciales en materia de derechos humanos, la impresión general de la Alta Dirección sobre el cumplimiento de los derechos humanos o aquellos aspectos que son débiles y los lineamientos generales de mejora.

Genere un plan de acción para lograr comprender las medidas que requiere adoptar la empresa para prevenir y mitigar dichos riesgos.

En el caso de la cadena de suministro, incluya los riesgos identificados en materia de derechos humanos y las acciones a tomar para comunicar aspectos de mejora al miembro de la cadena. Se debe tener en consideración la confidencialidad de los negocios y otros temas competitivos que puedan ser sensibles para ambas partes.

Mantenga estos informes como registros.

4 ANEXOS

ANEXO 1: Los Derechos Humanos: Instrumentos Internacionales en la materia

La Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 es el instrumento de derechos humanos más ampliamente reconocido. La legislación relacionada con los derechos humanos se basa en dicha declaración, y algunos de sus elementos representan el derecho consuetudinario internacional obligado para todos los Estados, individuos y organizaciones.

La Carta Internacional de Derechos Humanos 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, adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966 y que entraron en vigor en 1976. Existen además protocolos opcionales para estos pactos, uno de los cuales persigue abolir la pena de muerte.

Adicionalmente, existen instrumentos internacionales fundamentales en materia de derechos humanos que forman parte del derecho internacional en materia de derechos humanos:

1. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (conocida por sus siglas en inglés como ICERD)
2. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)
3. Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (CAT)
4. Convención sobre los Derechos del Niño (CRC)
5. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (ICRMW)
6. Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas
7. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ICRPD)

Los instrumentos anteriores, incluidos sus protocolos facultativos, convenios, declaraciones y otros instrumentos relacionados, pueden ser consultados en la página del Alto Comisionado de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos: http://www.ohchr.org

También, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en 1998 ha establecido los siguientes derechos fundamentales en el ámbito laboral como la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales. Estos cubren cuatro áreas descritas en ocho convenios internacionales:

La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva: Convenio 87 de la OIT (libertad sindical y protección del derecho de sindicación), Convenio 98 de la OIT (derecho de sindicalización y de negociación colectiva)

La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio: Convenios 29 (trabajo forzoso) y 105 (abolición del trabajo forzoso) de la OIT.

La abolición del trabajo infantil: Convenio 138 y Convenio 182 de la OIT (peores formas de trabajo infantil)

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Convenios 100 (igualdad de remuneración) y 111 (discriminación en el empleo y la ocupación) de la OIT.

Información asociada la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es recuperable en la página de OIT siguiente: http://www.ilo.org

El texto de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se reproduce a continuación, con el fin de promover su conocimiento y difusión:

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (TEXTO ÍNTEGRO)[3]

PREÁMBULO

Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana;

Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias;

Considerando esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión;

Considerando también esencial promover el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones;

Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad;

Considerando que los Estados Miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre, y

Considerando que una concepción común de estos derechos y libertades es de la mayor importancia para el pleno cumplimiento de dicho compromiso;

LA ASAMBLEA GENERAL proclama la presente DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS *como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.*

Artículo 1. *Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*

Artículo 2. *Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.*

Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya

3 Tomado del sitio de Naciones Unidas http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml, el 30 de abril de 2018.

jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 3. *Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.*

Artículo 4. *Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.*

Artículo 5. *Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.*

Artículo 6. *Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.*

Artículo 7. *Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.*

Artículo 8. *Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.*

Artículo 9. *Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.*

Artículo 10. *Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.*

Artículo 11. *Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.*

Artículo 12. *Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.*

Artículo 13. *Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.*

Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.

Artículo 14. *En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.*

Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 15. *Toda persona tiene derecho a una nacionalidad. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.*

Artículo 16. *Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad*

o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Artículo 17. *Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.*

Artículo 18. *Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.*

Artículo 19. *Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.*

Artículo 20. *Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.*

Artículo 21. *Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.*

Artículo 22. *Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.*

Artículo 23. *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

Artículo 24. *Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.*

Artículo 25. *Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de*

pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Artículo 26. *Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.*

Artículo 27. *Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.*

Artículo 28. *Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.*

Artículo 29. *Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática. Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.*

Artículo 30. *Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.*

ANEXO 2. Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos

Son guías voluntarias aprobadas por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en junio de 2011, para facilitar el respeto de los derechos humanos por parte de los Estados y las empresas.

Principio Rector 1: Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.

Principio Rector 2: Los Estados deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades.

Principio Rector 3: En cumplimiento de su obligación de protección, los Estados deben: a) Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias; b) Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas; c) Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades; d) Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.

Principio Rector 4: Los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, como los organismos oficiales de crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inversiones, exigiendo en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos.

Principio Rector 5: Los Estados deben ejercer una supervisión adecuada con vistas a cumplir sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando contratan los servicios de empresas, o promulgan leyes a tal fin, que puedan tener un impacto sobre el disfrute de los derechos humanos.

Principio Rector 6: Los Estados deben promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales.

Principio Rector 7: Puesto que el riesgo de violaciones graves de los derechos humanos es mayor en zonas afectadas por conflictos, los Estados deben tratar de asegurar que las empresas que operan en tales contextos no se vean implicadas en abusos de este tipo, adoptando entre otras las siguientes medidas: a) Colaborar en la fase más temprana posible con las empresas para ayudarlas a determinar, prevenir y mitigar los riesgos que entrañen sus actividades y relaciones empresariales para los derechos humanos; b) Prestar asistencia adecuada a las empresas para evaluar y tratar los principales riesgos de abusos, prestando especial atención tanto a la violencia de género como a la violencia sexual; c) Negar

el acceso al apoyo y servicios públicos a toda empresa que esté implicada en graves violaciones de los derechos humanos y se niegue a cooperar para resolver la situación; d) Asegurar la eficacia de las políticas, leyes, reglamentos y medidas coercitivas vigentes para prevenir el riesgo de que las empresas se vean implicadas en graves violaciones de los derechos humanos.

Principio Rector 8: Los Estados deben asegurar que los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que configuran las prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos, en particular ofreciéndoles la información, la capacitación y el apoyo pertinentes.

Principio Rector 9: Los Estados deben mantener un marco normativo nacional adecuado para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones de derechos humanos cuando concluyan acuerdos políticos sobre actividades empresariales con otros Estados o empresas, por ejemplo a través de tratados o contratos de inversión.

Principio Rector 10: Los Estados cuando actúen en calidad de miembros de instituciones multilaterales que tratan cuestiones relacionadas con las empresas, deberán: a) Tratar de asegurarse de que esas instituciones no limiten la capacidad de los Estados miembros de cumplir su deber de protección ni pongan trabas a la observancia de los derechos humanos por las empresas; b) Alentar a esas instituciones, en el marco de sus respectivos mandatos y capacidades, a promover el respeto de los derechos humanos entre las empresas y a ayudar a los Estados que lo soliciten a cumplir su deber de protección contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas, en particular mediante iniciativas de asistencia técnica, fomento de la capacidad y sensibilización; c) Inspirarse en estos Principios Rectores para promover el mutuo entendimiento y la cooperación internacional en la gestión de problemas relacionados con las empresas y los derechos humanos.

Principio Rector 11: Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

Principio Rector 12: La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Principio Rector 13: La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas: a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan; b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

Principio Rector 14: La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos.

Principio Rector 15: Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber: a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos; b) Un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos; c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

Principio Rector 16: Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que: a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa; b) Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo; c) Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios; d) Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas; e) Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

Principio Rector 17: Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos: a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales; b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones; c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.

Principio Rector 18: A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe: a) Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes; 23 b) Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.

Principio Rector 19: Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas. a) Para que esa integración sea eficaz es preciso que: i) La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa; ii) La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos. b) Las medidas que deban adoptarse variarán en función de: i) Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial; ii) Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.

Principio Rector 20: A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe: a) Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados; b) Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.

Principio Rector 21: Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones: a) Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios; b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada; No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial.

Principio Rector 22: Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

Principio Rector 23: En cualquier contexto, las empresas deben: a) Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen; b) Buscar fórmulas que le permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas; c) Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.

Principio Rector 24: Cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata.

Principio Rector 25: Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

Principio Rector 26: Los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando aborden las violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas, en particular considerando la forma de limitar los obstáculos legales, prácticos y de otros tipos que puedan conducir a una denegación del acceso a los mecanismos de reparación.

Principio Rector 27: Los Estados deben establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados, paralelamente a los mecanismos judiciales, como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

Principio Rector 28: Los Estados deben estudiar la forma de facilitar el acceso a los mecanismos de reclamación no estatales que se ocupan de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

Principio Rector 29: Para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas.

Principio Rector 30: Las corporaciones industriales, las colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración basadas en el respeto de las normas relativas a los derechos humanos deben garantizar la disponibilidad de mecanismos de reclamación eficaces.

Principio Rector 31: Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser: a) Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación; b) Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos; c) Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación; d) Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto; e) Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego; f) Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos; g) Una fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro; h) Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.

ANEXO 3: Instrumentos Internacionales en Derechos Humanos ratificados por Honduras

A la fecha, Honduras ha ratificado los siguientes instrumentos internacionales en derechos humanos:

Tratados de Derechos Humanos pertinentes a la Carta Internacional de Derechos Humanos[4]

Tratado ratificado	Firmado	Ratificación, Adhesión (a) / Sucesión (b)
CAT - Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes		5 dic. 1996 a
CAT-OP - Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes	08 dic. 2004	23 mayo 2006
CCPR - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	19 dic. 1966	25 ago. 1997
CCPR-OP2-DP - Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos destinado a abolir la pena de muerte	10 mayo 1990	01 abril 2008
CED - Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas	06 feb.2007	01 abril 2008
CEDAW - Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer	11 junio 1980	03 marzo 1983
CERD - Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial		10 oct. 2002 a
CESCR - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	19 dic. 1966	17 feb. 1981
CMW - Convención Internacional sobre la protección de derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares		09 ago. 2005 a
CRC - Convención sobre los Derechos del Niño	31 mayo 1990	10 ago. 1990
CRC-OP-AC - Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados		41 ago. 2002 a
CRC-OP-SC - Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía		08 mayo 2002 a
CRPD - Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	30 marzo 2007	14 abril 2008

4 Tomado de https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=70&Lang=SP

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (26 convenios)[5]

Convenios Fundamentales (8 sobre 8)	Fecha
C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	21 febrero 1957
C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	27 junio 1956
C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	27 junio 1956
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	09 agosto 1956
C105_- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	04 agosto 1958
C111_- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	20 junio 1960
C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)*Edad mínima especificada: 14 años.*	20 junio 1960
C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	25 octubre 2001

Convenios De gobernanza –prioritarios (3 sobre 4)	Fecha
C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	06 mayo 1983
C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	09 junio 1980
C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	12 junio 2012

5 Tomado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102675

Convenios Técnicos (15 sobre 178)	Fecha
C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)	17 noviembre 1964
C027 - Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27)	09 junio 1980
C032 - Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (núm. 32)	17 noviembre 1964
C042 - Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42)	17 noviembre 1964
C045 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)	20 junio 1960
C062 - Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62)	17 noviembre 1964
C078 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)	20 junio 1960
C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)	20 junio 1960
C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)	01 noviembre 2012
C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)	20 junio 1960
C108 - Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108)	20 junio 1960
C116 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116)	17 noviembre 1964
C127 - Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)	13 abril 2012
C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	28 marzo 1995
MLC, 2006 - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006)	06 junio 2016

ANEXO 4: Guía de preguntas para evaluar riesgos durante Debida Diligencia

Derechos civiles y políticos

- ¿Las operaciones de la organización no limitan o impiden el acceso de poblaciones a recursos básicos para la vida como el agua?
- ¿Minimiza la empresa el que sus trabajadores o comunidades cercanas se vean expuestas a materiales y sustancias peligrosas que puedan afectar su salud y seguridad?,
- ¿Limita de forma alguna la empresa el acceso a servicios y recursos básicos para la vida?
- ¿Cuenta con disposiciones de seguridad perimetral que evitan abusos o uso de la fuerza indebido que ponga en riesgo la seguridad y vida de las personas?
- ¿Mitiga el riesgo de exposición de las comunidades cercanas, clientes, usuarios, consumidores y trabajadores a enfermedades (transmitidas por medio de vectores, agua, plagas u otros medios) o situaciones de emergencia para los cuales no se tienen planes adecuados de respuesta?
- ¿La empresa respeta y no limita la libertad de opinión y expresión, ni trata de acallar los puntos de vista u opiniones de nadie, aun cuando la persona exprese críticas respecto de la organización interna o externamente?
- ¿La empresa respeta la libertad de reunión pacífica y asociación tanto de trabajadores como de vecinos?
- ¿La empresa respeta el derecho a la propiedad, ya sea de forma individual o en asociación con otros, y la libertad para no ser privado de la propiedad arbitrariamente, por ejemplo, evitando el desplazamiento o reasentamiento forzoso de poblaciones por interés propio?
- ¿La empresa asegura el acceso a un proceso adecuado al tomar medidas disciplinarias internas de acuerdo con el marco legal laboral de Honduras?
- ¿La empresa actúa de acuerdo con la legislación, promoviendo así el estado de derecho y el respeto por los derechos humanos en sus operaciones y relaciones?

Derechos económicos, sociales y culturales

- ¿Facilita la empresa el acceso a la educación y el aprendizaje permanente de trabajadores y miembros de las comunidades en su área de influencia, proporcionando apoyo y facilidades para ello, cuando sea posible?
- ¿La empresa une esfuerzos con otras organizaciones e instituciones gubernamentales que apoyen el respeto a los derechos económicos, sociales y culturales y su cumplimiento?
- ¿La empresa explora vías relacionadas con sus actividades fundamentales para contribuir al cumplimiento de dichos derechos; y adaptar bienes y servicios a la capacidad de compra de la gente pobre?
- ¿La empresa promueve la salud, nutrición y vida digna entre sus trabajadores y áreas de influencia?
- ¿La empresa se asegura de que sus acciones y decisiones no violente el derecho a la alimentación de las personas ni la seguridad alimentaria?

- ¿La empresa fomenta que sus actividades tienen pleno respeto de los derechos humanos, dignidad, aspiraciones, cultura y medios de subsistencia dependientes de los recursos naturales y el territorio de los pueblos indígenas?
- ¿La empresa respeta la conservación, la cultura, conocimientos y prácticas de los pueblos indígenas?
- ¿La empresa se asegura proteger el patrimonio cultural de cualquier impacto adverso de sus actividades y de apoyar su conservación?
- ¿La empresa en sus actividades, emplea según sea factible, a personal local y proporciona formación con vistas a mejorar los niveles de calificación, en colaboración con los representantes de los trabajadores y, en su caso, con las autoridades públicas competentes?
- ¿La empresa se asegura de no ofrecer, prometer, dar, ni solicitar, directa o indirectamente, pagos ilícitos u otras ventajas indebidas para obtener o conservar un contrato u otra ventaja ilegítima?
- En sus relaciones con los consumidores, ¿la empresa actúa siguiendo prácticas comerciales, de marketing y publicitarias justas para garantizar la seguridad y la calidad de los bienes y servicios que proporcionan?
- En sus relaciones con los consumidores, ¿la empresa actúa siguiendo prácticas comerciales, de marketing y publicitarias justas que no fomentan la discriminación ni los estereotipos de grupos vulnerables?
- En sus relaciones con los consumidores, ¿la empresa actúa siguiendo prácticas comerciales, de marketing y publicitarias justas para garantizar la seguridad y la calidad de los bienes y servicios que proporcionan?
- ¿La empresa garantiza que los bienes y servicios que proporciona cumplen todas las normas acordadas o legalmente requeridas en materia de salud y seguridad para los consumidores?

Principios y derechos fundamentales en el trabajo

Libertad de asociación y negociación colectiva

- ¿La empresa respeta el derecho de los trabajadores a crear organizaciones que los representen y asociarse libremente a ellas según su elección, intereses y afinidad?
- ¿Nadie es obligado a participar de alguna asociación o agrupación?
- ¿No se impide u obstaculiza de forma alguna por parte de la empresa la participación de los trabajadores en cualquier iniciativa de asociación o agrupación?
- ¿Respeta la empresa el derecho de sus trabajadores a celebrar pactos o convenios colectivos con la empresa sin discriminación, represalia ni interferencia alguna?

Trabajo forzado

- ¿La empresa mantiene contratos de trabajo para cada trabajador?
- ¿La empresa no limita la movilidad de los trabajadores de su lugar de trabajo a sus dormitorios en caso de que la empresa los provea?
- ¿La empresa no amenaza de forma alguna a los trabajadores para hacerlos trabajar?
- ¿La empresa prohíbe y no practica la retención de salarios o de documentos de los trabajadores para que estos no puedan abandonar el trabajo?
- ¿La empresa no paga demasiados salarios por adelantado y se asegura que cuando usa intermediarios estos no retienen pagos o piden depósitos tales que por deuda el trabajador no pueda tener la libertad de dejar el trabajo?
- ¿La empresa se asegura que ningún trabajador es obligado a realizar actos contrarios a la naturaleza del trabajo para el que fue contratado?

No discriminación, igualdad laboral y respeto a la integridad física y moral de las personas

- ¿La empresa basa las relaciones de empleo en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, y no discrimina en ningún aspecto de la relación de empleo, incluido el reclutamiento y la contratación, compensación (salarios y prestaciones), condiciones de trabajo y términos de empleo, acceso a capacitación, asignación de puestos, promoción, despido o jubilación y prácticas disciplinarias?
- ¿La empresa es libre de discriminación por sexo, género, religión, opinión política, origen diversidad sexual, edad, estado civil, etnia, raza, discapacidad, condición de migrante, pertenencia a un pueblo indígena, ser persona que vive con VIH/SIDA u otros atributos similares?
- ¿La empresa trata de manera equitativa a sus trabajadores en todos los aspectos, incluyendo igualdad para hombres y mujeres en cuanto a sus condiciones laborales?
- ¿El entorno laboral está libre de cualquier tipo de abuso verbal o físico, acoso laboral, acoso sexual y de cualquier otra práctica discriminatoria violenta?
- ¿Se prohíbe en la empresa el contacto físico innecesario y no deseado, observaciones molestas o lascivas, gestos, invitaciones, insultos, bromas, manoseos u otras conductas hostigantes?
- ¿No es práctica de empresa la exigencia de exámenes de embarazo o de VIH/SIDA antes o durante la contratación ni durante la relación laboral?
- ¿No es práctica de empresa el despido de trabajadoras embarazadas o en estado de lactancia?
- ¿Respeta la empresa la observancia de tradiciones, lenguas y costumbres étnicas, nacionales o religiosas?

Trabajo infantil

- ¿La empresa se asegura de no contratar trabajadores menores de 14 años?
- ¿Se cuenta con procedimientos de verificación de edad tanto para trabajo en campo como en áreas agroindustriales para evitar que menores de 14 años trabajen?
- ¿Se asegura la empresa que el trabajo de menores de edad de 14 años o más se da sólo en casos excepcionales y en estricto cumplimiento de la autorización y requisitos conforme a la ley, y en compatibilidad con la edad, estado físico y desarrollo intelectual de las personas?
- ¿La empresa se asegura que de contar con trabajadores jóvenes (entre 14 y 18 años) estos realizan trabajo diurno, salubre y no peligroso, y que además no realizan horas extra ni jornadas mayores a 7 horas diarias ni nocturnas?
- ¿Se cuenta con políticas o prácticas contra el trabajo infantil que extienden la responsabilidad hacia la cadena de suministro y no solo en las actividades directamente bajo el control de la empresa con el fin de erradicar el trabajo infantil?

Prácticas laborales

Contratación y condiciones de trabajo

- ¿El centro de trabajo cuenta con un Reglamento de Trabajo en el que se establecen los horarios laborales?
- ¿El Reglamento de Trabajo está autorizado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social?
- ¿Todos los trabajadores, incluyendo personal temporal y eventual, cuentan con un contrato de trabajo?
- ¿Las disposiciones disciplinarias se aplican según el Reglamento de Trabajo?
- ¿La terminación de la relación contractual o despido por iniciativa de la empresa es ejecutada de acuerdo con la legislación nacional?
- ¿No existen en la empresa prácticas arbitrarias o discriminatorias de despido?
- ¿Se protege en la empresa la privacidad y datos de carácter personal de los trabajadores?
- ¿La información médica de los trabajadores es confidencial?
- ¿Cuándo se subcontrata trabajo, la empresa se asegura de que la organización proveedora es legalmente reconocida y asume las responsabilidades asociadas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las condiciones básicas de empleo de acuerdo a la ley?

Remuneración y tiempo extraordinario

- ¿La empresa cumple con los salarios mínimos vigentes y siempre incluyen la bonificación de ley establecida?

- ¿La empresa asegura la inexistencia de diferencias salariales a trabajadores que realizan labores similares bajo las mismas condiciones tales como intensidad de la labor, calidad del desempeño, clima donde se desarrolla la labor y condiciones de vida del área?
- ¿No se practican las deducciones de salario como medida disciplinaria?
- ¿Se mantiene el libro de salarios autorizado y sellado por la Dirección General del Trabajo cuando la empresa cuenta con 10 o más trabajadores?
- ¿La empresa garantiza el pago de beneficios adicionales que corresponden al colaborador asalariado como vacaciones, descanso semanal, asuetos, feriados, así como de prestaciones en caso de renuncia, o despido injustificado, indemnización post mortem e indemnización por tiempo servido?
- ¿La jornada extraordinaria de trabajo se ejecuta tal como lo indica la ley?

Jornada laboral

- ¿La jornada laboral de la empresa cumple con las establecidas en la legislación y no excede las horas de trabajo efectivo a la semana (jornada diurna ordinaria)?
- ¿La empresa respeta el descanso del trabajador, así como los límites de las jornadas diarias y semanales?

Salud y seguridad en el trabajo

- ¿La empresa adopta prácticas preventivas para proteger de manera eficaz la vida, seguridad y salud de los trabajadores de la empresa y otras personas en sus lugares de trabajo?
- ¿Cuenta la empresa con un plan de prevención de accidentes en el trabajo, que tome en cuenta las características de la maquinaria, el equipo y los procesos que exige la labor, para que las operaciones se realicen con el mayor grado de seguridad posible y eficientemente?
- ¿Aplica la empresa en sus maquinaras, equipos y procesos la inspección y mantenimiento de forma permanente?
- ¿Comunica la empresa que los trabajadores deben seguir todas las prácticas de seguridad y salud ocupacional en todo momento y se asegura que los trabajadores siguen los procedimientos adecuados?
- ¿Cuenta la empresa con un plan de prevención de enfermedades profesionales, que incluya la reducción y eliminación de las causas que las provocan?
- ¿Cuenta la empresa con programas de capacitación para los colaboradores en temas relacionados con la salud y la seguridad ocupacional?
- ¿Fomenta la empresa un ambiente de mutuo respeto?
- ¿Los servicios sanitarios y comedores son suficientes y adecuados en número y tamaño según el número de trabajadores?

- ¿Tienen los trabajadores acceso a agua potable?
- ¿Los lugares para cambio de ropa están separados por sexo?
- ¿Provee o permite la empresa el acceso de los trabajadores a servicios médicos y de salud?
- ¿Se cuenta con planes de respuesta ante emergencias, extintores suficientes y en buen estado, así como salidas de emergencia funcionales?
- ¿La empresa registra e investiga los accidentes, enfermedades y problemas en materia de salud y seguridad, con el objeto de eliminarlos o minimizarlos?
- ¿Se cuenta con protecciones de maquinaria e instalaciones, equipos de protección personal, señalizaciones, advertencias y botiquines de acuerdo con el marco legal nacional?
- ¿Cuenta la empresa con Programa de Salud y Seguridad Ocupacional escrito, comité de salud y seguridad y brigadas de accidentes, así como contra incendios establecidos y funcionales?
- ¿Realiza la empresa simulacros de incendio y evacuación de emergencia de forma periódica?

Seguridad social

- ¿La empresa cumple con la legislación nacional en materia de acceso al seguro social, jubilación, incapacidad, prestaciones familiares y para sobrevivientes del trabajador, maternidad y lactancia?
- ¿Se respeta para la trabajadora embarazada su derecho de inamovilidad, así como los descansos pre y post parto y el derecho a alimentar al niño en el periodo de lactancia una vez que este nace?
- ¿Los trabajadores están registrados en el IHSS y la empresa cumple con trasladar las cuotas de seguro social a dicha entidad?
- ¿Los trabajadores que sufren un accidente en el trabajo reciben los beneficios Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)?

Medio ambiente

- ¿Tiene la empresa los permisos requeridos y registros necesarios para su operación, incluyendo aguas residuales, permisos de emisión, registros de aguas tratadas, registro de eliminación de residuos, inspecciones de la planta, estudios de impacto ambiental, uso de la tierra, guías ambientales y alguna otra que sea requerida por las autoridades ambientales del país?
- ¿La empresa cuenta con planes y personas asignadas para el manejo de residuos, el control de emisiones, productos químicos, incluyendo pesticidas, aguas residuales, y otros aspectos ambientales que requieren un manejo adecuado?
- ¿Cuenta la empresa con programas de reforestación o programas de manejo ambiental que prevengan, mitiguen, controlen y compensen impactos ambientales en su operación o áreas de influencia?

- ¿Implementa la empresa práctica de eficiencia energética, conservación, uso y acceso al agua, eficiencia en el uso de materiales, mitigación o adaptación al cambio climático como parte de sus medidas de mejora de desempeño ambiental?
- ¿La empresa protege o contribuye a la protección del medio ambiente por medio de acciones que restauren hábitats naturales, valoren y protejan la biodiversidad, valoren, protejan y restauren los servicios que prestan los ecosistemas, entre otras medidas?
- ¿La empresa, a fin de proteger la biodiversidad, respeta el uso de la tierra a fin de no modificar o deteriorar hábitats naturales, zonas protegidas o críticas?
- ¿La empresa evita amenazas a la biodiversidad producto de la introducción de especies exóticas invasivas?
- ¿Cuenta la organización con certificaciones o sellos ambientales que apoyen a mejorar continuamente su desempeño en esa materia?
- ¿La empresa, respetuosa de los derechos humanos de las comunidades en las zonas de influencia, mantiene mecanismos de comunicación y dialogo, que permitan la participación informada para cuando sus acciones o decisiones que puedan impactar a dichas comunidades?

www.cohep.com
@COHEPHonduras

Col. Tepeyac, Calle Yoro, Tegucigalpa, Honduras, Apartado Postal 3240
Tel: (504) 2235-3336 Tel: (504) 2269-1283