



GUÍA DE ABASTECIMIENTO RESPONSABLE





GUIA DE ABASTECIMIENTO RESPONSABLE

RIOPAILA CASTILLA

INTRODUCCIÓN

El GRUPO AGROINDUSTRIAL, Riopaila Castilla teniendo como referencia los principios del pacto global de la ONU, respaldando los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresa y derechos humanos y en el marco de las políticas organizacionales y su visión de largo plazo; ha establecido como acción estratégica el desarrollo integral de la cadena de valor bajo criterios de sostenibilidad para así lograr la generación de valor social y ambiental compartido, alineado con sus principios, valores, y una clara política de ética y transparencia.

Por esta razón se toma la decisión de formalizar en esta guía los principios por los cuales se garantiza una gestión sostenible en la cadena de abastecimiento, asegurando negociaciones con organizaciones que cumplan con estos estándares y que lo extienden a su cadena de valor.

Para la formalización de una relación comercial con Riopaila Castilla, el proveedor declara su compromiso de cumplir con esta guía, pudiéndose verificar su cumplimiento en cualquier momento

PRINCIPIOS PARA HACER NEGOCIOS CON RIOPAILA CASTILLA¹:

A continuación, se describen los requisitos obligatorios relevantes que los proveedores deben cumplir para establecer y mantener una relación comercial con Riopaila Castilla:

PRINCIPIOS

1

LABORAL

- 1.1. Trabajo forzado o de servidumbre
- 1.2. Salarios y beneficios
- 1.3. Horas de trabajo, periodos de descanso y licencias.
- 1.4. Asociación y negociación colectiva
- 1.5. Trato igual y justo

2

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- 2.1. Instalaciones y formación
- 2.2. Sistemas de salud y seguridad

¹ Basado en Riopaila Castilla - Guía del Deber Ser en materia de Derechos Humanos. CHB Groups (Elaborada con base en la herramienta: The Human Rights Compliance Assessment Tool Danish Institute for Human Rights (DIHR), November 2016. Traducción propia).

- 3** | **IMPACTO EN LA COMUNIDAD**
 - 3.1. Impacto medioambiental
 - 3.2. Adquisición, arrendamiento y uso de la tierra
 - 3.3. Impacto social
 - 3.4. Compromiso con la comunidad y consulta
 - 3.5. Mecanismos de reclamación de la comunidad
 - 3.6. Compromiso con el desarrollo social

- 4** | **4. MEDIDAS DE SEGURIDAD**
 - 4.1. Gestión de la seguridad
 - 4.2. Guardias de seguridad privada
 - 4.3. Fuerzas de seguridad pública

- 5** | **5. ASUNTOS LEGALES Y GUBERNAMENTALES**
 - 5.2. Anticorrupción

- 6** | **CONTRATISTAS Y CADENA DE SUMINISTRO**
 - 6.1. Sistemas y prácticas de adquisición
 - 6.2. Estándares de desempeño

- 7** | **DEMOSTRACIÓN DE MEJORA CONTINUA**

- 8** | **MECANISMOS ATENCIÓN**
 - 8.1. Línea Transparente y otros mecanismos de PQRS (línea 01-8000)

- 9** | **COMPROMISO DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS**

DETALLES DE CUMPLIMIENTO



1. LABORAL

1.1. Trabajo forzado o de servidumbre

1.1.1. La compañía debe abstenerse de amenazar u obligar a los trabajadores a laborar en contra de su voluntad, incluyendo el uso de la violencia²:

² Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), artículos 4 y 5; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Artículo 8; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1996), Artículo 7 (b); Convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990), Artículo 11 (2); Convenio de la OIT sobre el trabajo forzado y la servidumbre (C29, 1930), artículos 12 y 13; Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), Artículo 2 (b); Convenio de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos con especial referencia a los países en desarrollo (C131, 1970)



- **Descripción:** : incluso si un trabajador es compensado por su trabajo, el trabajo forzado aún puede presentarse debido a una influencia inadecuada o amenaza de castigo. Horas de trabajo excesivas o períodos prolongados sin descanso pueden ser un indicio del uso de amenazas u otras formas de coacción. De igual manera, si la compañía amenaza a un trabajador con medidas disciplinarias o despido, si este no trabaja horas extras excesivas o permanece en las instalaciones entre turnos sin descanso, esto también equivaldría a una violación al derecho de estar libre de trabajo forzoso. Las medidas disciplinarias inadmisibles incluyen: la intimidación, el acoso, la discriminación y la violencia, ya sean físicas o psicológicas.

1.2. Salarios y beneficios

1.2.1. Los trabajadores deben recibir el pago adicional correspondiente por las horas extra laboradas o las horas trabajadas durante los períodos de vacaciones reglamentarios³:



- **Descripción:** una semana laboral normal no debe exceder las 48 horas, y cualquier tiempo extra debe ser debido a casos excepcionales, durante un período de tiempo específico. A los trabajadores que trabajan más de sus horas de trabajo diarias regulares y semanales designadas, se les debe pagar esas horas de exceso de trabajo (y por todas las horas trabajadas en días festivos legales) a una tasa o porcentaje de salario más alta, en una cantidad determinada por las regulaciones o leyes nacionales.

1.2.2. La compañía debe cumplir con los regímenes nacionales de prestaciones por desempleo, enfermedad y pensión, compensación de los trabajadores y los de invalidez/discapacidad⁴:



- **Descripción:** se espera que los empleadores contribuyan con los programas de seguridad social, compensación laboral y de seguro de enfermedad/invalidez en nombre de sus trabajadores.

1.3. Horas de trabajo, periodos de descanso y licencias.

1.3.1. La compañía debe limitar las horas laborales de los trabajadores a 48 por semana, con un máximo de 8 horas por día cuando están en el sector industrial⁵:



- **Descripción:** la empresa debe limitar las horas de los trabajadores a 48 por semana y 8 por día o en el trabajo sucesivo por turnos de conformidad con el artículo 165 del CST.

³ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 23, 24 y 25; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 7; Convenio sobre las horas de trabajo de la OIT (C1, 1919), Artículo 6 (2).

⁴ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 25; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 9 y 11 (1); Convención sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990), artículo 54 (1b); Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), Artículo 11 (1e); Convenio sobre asistencia médica y prestaciones de enfermedad de la OIT (C130, 1969), artículos 6, 7 y 8.

⁵ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 24; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 7 (d); Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) de la OIT (C30, 1930), artículos 3 y 4.

Los supervisores, gerentes y trabajadores contratados en una posición de confianza y manejo están exentos de esta disposición. El límite de las horas de trabajo (48 por semana y 8 por día en el sector industrial) solo puede excederse en circunstancias excepcionales cuando las interrupciones del trabajo se producen como resultado de días festivos, accidentes o incidentes de fuerza mayor. Si opta por compensar horas después de tal circunstancia excepcional, la compañía debe notificar a la autoridad competente sobre la naturaleza y la causa de la interrupción, el número de horas perdidas y la alteración anticipada del horario de trabajo. Al recuperar los horarios perdidos, la compañía debe asegurarse de que las horas perdidas se recuperen dentro de un período de tiempo razonable y que el programa de recuperación no consuma más de 30 días durante el año. El aumento en el número de horas no debe exceder una hora por día y las horas de trabajo por día nunca deberán exceder 8. La compañía debe consultar la legislación nacional y el Convenio de la OIT sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) (C30, 1930).

1.3.2. Las horas extraordinarias se deben usar con poca frecuencia y se deben mantener por debajo de 12 horas por trabajadores en una semana⁶:



■ **Descripción:** las horas extras solo deben usarse en circunstancias excepcionales, no como regla general. Los límites al número de horas extraordinarias que un trabajador puede trabajar están especificados a nivel nacional. A veces los trabajadores solicitan voluntariamente infringir las disposiciones sobre horas extras y renuncian a la licencia mínima de vacaciones para obtener una compensación económica adicional; sin embargo, la compañía debe respetar las normas laborales nacionales e internacionales: los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales. Si las solicitudes son persistentes, la compañía debe evaluar si las solicitudes son el resultado de las políticas salariales de la compañía, que no proporcionan un salario digno.

1.3.3. Todos los trabajadores deben disfrutar de períodos de descanso razonables durante el día⁷:



■ **Descripción:** en general, a los trabajadores se les debe proporcionar un descanso remunerado de no menos de media hora por cada cuatro horas consecutivas de trabajo. Sin embargo, la cantidad de descansos variará según la industria, con descansos necesarios más frecuentes para los trabajadores que realizan tareas especialmente exigentes o repetitivas, para trabajadores discapacitados o mujeres embarazadas, o en áreas donde la temperatura es particularmente alta o baja. Los descansos pueden seguir un horario fijo para cada trabajador o registrarse a medida que ocurren.

⁶ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 24; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 7 (d); Convenio sobre las vacaciones de la OIT (revisado) (C132, 1970), Artículo 12; Normas SA 8000, Artículo 8.

⁷ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 23, 24 y 25; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 7 (d); Convenio sobre las horas de trabajo y los períodos de descanso (transporte por carretera) de la OIT (C153, 1979), Artículo 5 (1).

Los descansos deben planificarse estratégicamente para garantizar que ningún trabajador trabaje más de cuatro horas durante un turno sin un período de descanso, o que reciba más descansos cuando así lo exija la tarea, la industria o las circunstancias especiales del trabajador. Algunos trabajadores pueden necesitar descansos adicionales durante el día debido a ciertas condiciones médicas (por ejemplo, diabéticos), lo que les exige tomar medicamentos en momentos específicos, o para garantizar una ingesta de alimentos estable durante la jornada de trabajo. Con el fin de garantizar que los trabajadores descansen lo necesario para desempeñar sus funciones de forma segura día tras día, la compañía debe instruir a sus gerentes para que respeten y hagan cumplir las políticas de descansos de la compañía, especialmente en ocupaciones peligrosas. Los descansos deben pagarse para que los trabajadores no se incentiven a renunciar a los descansos durante el día con el objetivo de recibir un pago adicional.

1.3.4. . La compañía debe proporcionar un período de descanso semanal adecuado y culturalmente apropiado cada semana a todos los trabajadores⁸:



■ **Descripción:** : a nivel internacional mínimo, los trabajadores deben tener no menos de 24 horas consecutivas de descanso en cada período de siete días. Al otorgar períodos de descanso semanal, la compañía debe intentar mantener los días de descanso tradicionales o acostumbrados en la zona de operación para garantizar que el tiempo de descanso de sus trabajadores coincida con el tiempo de descanso de familiares y amigos, y cuando las ceremonias tradicionales o culturales se celebren. Se pueden hacer excepciones en los sectores que requieren personal las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

1.4. Asociación y negociación colectiva

1.4.1. La compañía debe prohibir de manera efectiva la intimidación, el acoso, las represalias y la violencia contra los miembros del sindicato y los representantes sindicales⁹:



■ **Descripción:** la compañía es responsable de garantizar que sus trabajadores no sean intimidados ni hostigados en el lugar de trabajo debido a su participación activa en negociaciones colectivas o huelgas dirigidas a mejorar las condiciones laborales. Para garantizar que los dirigentes sindicales estén protegidos de la terminación arbitraria, los funcionarios sindicales no pueden ser despedidos, excepto en casos de falta grave. Este principio no tiene la intención de proporcionar inmunidad sin control a los dirigentes sindicales, sino que pretende proteger a los dirigentes sindicales de medidas disciplinarias arbitrarias y políticamente motivadas.

⁸ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), artículos 23 y 24; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 7 (d); Convenio de la OIT sobre el descanso semanal (industria) (C14, 1921), artículo 2 (1); Convenio de descanso semanal (comercio y oficinas) de la OIT (C106, 1957), artículo 6 (1)

⁹ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 20 y 23 (4); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Artículo 22; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966; Artículo 8 (1); Convenio de los representantes de los trabajadores de la OIT (C135, 1971), Artículo 1, Recomendación de los representantes de los trabajadores de la OIT (R143, 1971), Artículo 6 (a).

Un representante sindical nunca debe ser despedido sobre la base de su participación en actividades sindicales. Si un empleador opta por despedir a un representante de los trabajadores por otra razón, la compañía tiene la carga de justificar que la terminación se debe a una falta grave y que no está relacionada con las actividades sindicales.

1.5. Trato igual y justo

1.5.1. La compañía debe aplicar únicamente criterios relevantes y objetivos al tomar decisiones relacionadas con la contratación, promociones, compensación y beneficios¹⁰.



Descripción: la discriminación puede ser directa o indirecta. La discriminación directa ocurre cuando una política, práctica o procedimiento de la compañía se dirige específicamente a un grupo particular de personas debido a una característica distintiva, y trata a ese grupo peor que a otros. Para evitar la discriminación directa, la compañía debe tratar a los trabajadores de manera justa con respecto a todas las políticas, condiciones y beneficios del empleo, tales como ascenso, colocación, capacitación y remuneración. La discriminación indirecta ocurre cuando la aplicación de una política, procedimiento o práctica de la compañía tiene un impacto negativo en un grupo de personas, incluso si las políticas, procedimientos o prácticas parecen neutrales. La mejor manera de evitar la discriminación indirecta es asegurarse de que las decisiones relacionadas con el empleo se basen en factores pertinentes y objetivos (como mérito, experiencia, tareas, habilidades, etc.) y que se sigan procedimientos coherentes en los procesos de toma de decisiones. La compensación del trabajador debe basarse en el concepto de trabajo igual por igual salario, y las diferencias en las tasas de remuneración entre los trabajadores deben correlacionarse específicamente con los criterios objetivos del trabajo.

1.5.2. La compañía debe asegurar que los gerentes no discriminen a los trabajadores, ni por su raza, género, orientación sexual, entre otros, particularmente a las mujeres, en función de su estado civil, embarazo o licencia de maternidad/paternidad¹³:



Descripción: el derecho a la vida familiar requiere que la compañía respete las elecciones familiares de sus trabajadores y se abstenga de basar las decisiones laborales en el estado familiar de cada trabajador. Algunos trabajadores pueden tener.

¹⁰ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículos 2 y 23; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Artículo 26; Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965), Artículo 1; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), Artículo 1; Convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990), artículo 7; Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT (C111, 1958), artículos 1, 2 y 3

¹¹ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 2, 16, 12 y 23; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), artículos 17, 23 y 26; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), artículos 2 y 11; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965), Artículo 5, Convención sobre los Derechos del Niño, (1989), Artículo 18; Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (C156, 1981), artículos 3 y 4; Convenio sobre igualdad de remuneración (C100, 1951), artículo 1.

mayores demandas, como padres solteros y padres de niños con discapacidades y, como consecuencia, algunos gerentes podrían suponer que el trabajador en cuestión no puede cumplir con las exigencias de un trabajo de tiempo completo. La decisión, sin embargo, es para el trabajador, no para la compañía. La responsabilidad de la compañía es permitir que el trabajador tome una decisión informada al proporcionar detalles completos de sus responsabilidades laborales y garantizar que no se realicen cambios a gran escala en las exigencias laborales sin el consentimiento de los trabajadores. Los gerentes de la compañía a veces niegan promociones u oportunidades de trabajo a los trabajadores, y en particular a las mujeres, por temor a que las exigencias de la vida familiar perjudiquen su capacidad para funcionar eficazmente en el trabajo. Las madres solteras son particularmente susceptibles en estas circunstancias. Es discriminatorio que un gerente asuma lo que una mujer puede manejar o lo que le conviene, especialmente cuando pone a la mujer en desventaja respecto a sus colegas varones o sin hijos. A menos que una mujer sea incapaz de cumplir las funciones de un puesto y no pueda cumplir con las exigencias del cargo, no se debe suponer lo contrario.

1.5.3. Los trabajadores deben poder ejercer libremente sus derechos e informar las presuntas violaciones o abusos de sus derechos y deberes por parte del empleador sin temor a represalias, medidas disciplinarias o despidos¹²:



Descripción: existe un delicado equilibrio entre la lealtad que un trabajador siente hacia su empleador y la responsabilidad que tiene con la sociedad cuando se trata de denunciar acciones ilegales o actividades dañinas llevadas a cabo por un empleador. Estas consideraciones contradictorias pueden hacer que un trabajador sea vulnerable a la presión de la compañía si surge la ocasión de denunciar una violación. Los gerentes pueden intentar controlar a los trabajadores mediante sanciones disciplinarias o el despido de aquellos que tomen medidas consideradas contrarias a los intereses corporativos, como participar en actividades sindicales, ejercer los derechos de los trabajadores o denunciar supuestas infracciones a la ley. Sin embargo, despedir a un trabajador sobre la base de cualquiera de estos factores viola el derecho al trabajo.

1.5.4. La compañía debe implementar medidas para prevenir y abordar el acoso, la violencia y otras formas de discriminación en el lugar de trabajo¹³:

¹² Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 23, 24 y 25; Convenio de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (C87, 1948); Convenio sobre la terminación de la relación laboral (C158, 1982), artículo 5

¹³ 3 Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), artículos 2, 5, 19 y 23; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Artículo 20 y 26, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 7 (b); Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984), Artículo 10; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), artículos 2 y 11; Convenio de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales (C169, 1989), Artículo 20 (d); Convenio de la OIT sobre Discriminación (Empleo y Ocupación) (C111, 1958), Artículo 1



Descripción: para proteger a los trabajadores contra el abuso de sus compañeros, la compañía debe implementar políticas de prevención, facilitar la comunicación abierta, proporcionar capacitaciones y permitir que los trabajadores denuncien dichos incidentes a través de un mecanismo de reclamos que investigue completamente los informes y responda en consecuencia. Acoso sexual, incluye coqueteos sexuales deliberados, no solicitados, no deseados, comentarios ofensivos relacionados con sexo, discusión, ilustraciones, chistes, chismes, solicitudes de actos sexuales y/o favores. El empleador debe esforzarse por crear una comunidad en la que se trate a las personas con respeto y dignidad y sin temor a la intimidación, el hostigamiento o la opresión. Si se presenta una queja de acoso, la compañía debe responder a la queja de manera eficiente, oportuna y responsable, y asegurarse de que el trabajador no sufra represalias como resultado de la queja. Los mensajes de odio nacional, racial o religioso o la incitación a la violencia, o "discurso de odio", también son discriminatorios y pueden constituir acoso.



2. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

2.1. Instalaciones y formación

2.1.1. Los trabajadores deben recibir capacitaciones adecuadas y apropiadas para llevar a cabo todo el trabajo de manera segura¹⁴:



Descripción: todos los trabajadores deben estar debidamente capacitados y entrenados para realizar todas las tareas de las que son responsables, al inicio de sus labores en la compañía. Esto debe ser seguido por un entrenamiento regular de seguridad y salud en el trabajo para garantizar que los trabajadores estén actualizados y sean capaces de llevar a cabo sus tareas laborales de la manera más segura posible y procurando su autocuidado. Se realizan demostraciones prácticas sobre cómo utilizar todo el equipo de protección personal (EPP), máquinas, equipos y herramientas, las sustancias químicas y los procedimientos, tareas de alto riesgos y las técnicas de trabajo. Los trabajadores a quienes se les asignan nuevas responsabilidades reciben capacitaciones adecuadas y apropiadas antes de iniciar dicho trabajo. También se debe garantizar todo el entrenamiento en las tareas a ejecutar operativamente e incluir la identificación y valoración de los peligros y riesgos asociados a las tareas bajo la responsabilidad que tendrá para cada trabajador.

¹⁴ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 25; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), artículos 7 (b) y 12 (2b y c); Convenio de la OIT sobre prevención de accidentes industriales mayores (C174, 1993), Artículo 9 (c); Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (C155, 1981), Artículo 14.

2.1.2. La compañía debe proporcionar sistemáticamente información actualizada y correcta sobre los riesgos de manipular incorrectamente sustancias químicas, equipos, maquinaria y herramientas, de una forma que los trabajadores puedan entender¹⁵:



- **Descripción:** la compañía debe proporcionarles información a los trabajadores sobre los peligros en el lugar de trabajo y las acciones para minimizar el riesgo de una manera que los trabajadores puedan entender. Para idear dispositivos o estrategias de información apropiadas, se deben tener en cuenta cuestiones como el idioma y la alfabetización de los trabajadores.

2.1.3. La compañía le debe proporcionar a los trabajadores el equipo de protección personal (EPP) y la vestimenta (ropa o dotación de trabajo) necesaria para realizar su trabajo de manera segura¹⁶:



- **Descripción:** los empleadores deben proporcionarles a todos los trabajadores, que estén expuestos a sustancias o condiciones peligrosas, equipos de protección personal (EPP) sin costo para el trabajador. La carga o el gasto económico para la compañía no deben utilizarse como justificación para no proporcionar el equipo de seguridad adecuado.

2.1.4. La compañía debe proporcionar exámenes médicos ocupacionales gratuitos e independientes y servicios de salud gratuitos a todos los trabajadores que están expuestos a sustancias o condiciones peligrosas en el lugar de trabajo¹⁷:



- **Descripción:** la compañía debe proporcionarles a los trabajadores expuestos a condiciones peligrosas exámenes médicos independientes y regulares sin costo para el empleado, incluso si se siguen todas las demás precauciones en el lugar de trabajo.

2.1.5. . La compañía debe asegurar que los trabajadores estén inmunizados contra las enfermedades y protegidos contra las amenazas de salud y seguridad específicas del entorno laboral local y las condiciones climatológicas¹⁸:



- **Descripción:** los trabajadores pueden trabajar en condiciones laborales inevitablemente adversas, incluida la exposición prolongada a la luz solar directa y el posible contacto con plantas o animales venenosos.

¹⁵ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 25; Pacto Internacional de Derechos económicos, Sociales y Culturales (1966), artículos 7 (b) y 12 (1); Convenio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT (C155, 1981), Artículo 14; Convenio de la OIT sobre prevención de accidentes industriales mayores (C174, 1993), artículos 9 (a, b y c) y 20; Declaración tripartita sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales (1977), Artículo 37.

¹⁶ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 25; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), artículos 7 (b) y 12 (2b y c); Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores (C155, 1981), artículos 16.3 y 21.

¹⁷ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 25; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), artículos 7 (b) y 12 (2b, c y d); Convenio de la OIT sobre prevención de accidentes industriales mayores (C174, 1993), Artículo 9 (d) e); Convenio de la OIT sobre seguridad e higiene en el trabajo (C155, 1981), artículo 21; Convenio de la OIT sobre los Servicios de Salud en el Trabajo (C161, 1985), Artículo 12.

¹⁸ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 25; Convenio sobre plantaciones de la OIT (C110, 1958), artículos 11 (5).

Se les debe notificar a los trabajadores de todos los peligros existentes antes de iniciar las labores y, además, los procedimientos de emergencia deben estar fácilmente accesibles para los trabajadores en todo momento durante sus labores, incluido: la vacunación, las medidas preventivas de salud, como la profilaxis contra la malaria, los bloqueadores solares, los sombreros, el equipo para la lluvia y otros equipos de protección y precauciones.

2.2. Sistemas de salud y seguridad

2.2.1. Los equipos de la compañía y el entorno de trabajo deben ser inspeccionados y monitoreados regularmente en busca de peligros y mal funcionamiento¹⁹ :



■ **Descripción:** el uso de maquinaria, equipos, procesos y sustancias nocivas que no pueden ser seguros completamente, incluso mediante el uso de técnicas y dispositivos de seguridad, constituye una violación del derecho a la salud. Con demasiada frecuencia, los riesgos y accidentes en el lugar de trabajo ocurren como resultado de peligros pasados por alto o no reconocidos, que podrían haberse evitado fácilmente si el lugar de trabajo hubiera sido monitoreado de manera más apropiada. La compañía debe ejercer la debida diligencia para garantizar que los accidentes e incidentes prevenibles no se produzcan como resultado de la pasividad. La información de seguridad relevante debe intercambiarse y comunicarse de manera efectiva en todos los niveles de la organización, de modo que se puedan realizar esfuerzos activos para rectificar los peligros y evitar accidentes innecesarios.

2.2.2. La compañía debe tener un mecanismo de quejas que proporciona la posibilidad de realizar quejas confidenciales o anónimas, para informar condiciones o prácticas de trabajo dañinas, inseguras o insalubres²⁰:



■ **Descripción:** los trabajadores se encuentran en la mejor posición para reconocer los peligros en el lugar de trabajo debido a su experiencia operando directamente en el entorno laboral. Se les debe alentar a compartir sus puntos de vista e inquietudes con la administración. Las represalias contra un empleado por informar inquietudes peligrosas en el lugar de trabajo violan el derecho a la salud, así como el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables. En consecuencia, la compañía no debe castigar a un empleado por alejarse de un ambiente de trabajo que razonablemente perciba como peligroso o dañino. Debe realizarse una investigación sobre las inquietudes de seguridad del trabajador y si surge una diferencia razonable de opinión con respecto a la amenaza real de la situación, y el empleado se niega a regresar al sitio de trabajo debido a estas preocupaciones, la compañía debe identificar ubicaciones alternativas para el individuo dentro de la compañía.

¹⁹ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 25; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), artículos 7 (b) y 12 (2b y c); Convenio de la OIT sobre prevención de accidentes industriales mayores (C174, 1993), artículos 18 y 19; Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (C155, 1981), Artículo 16

²⁰ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 25; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), artículos 7 (b) y 12 (2b, c y d); Convenio de la OIT sobre prevención de accidentes industriales mayores (C174, 1993), Artículo 20 (f).

- Debe respetarse la opinión del empleado respecto a las preocupaciones de seguridad y salud, siempre que implique una justificación razonable.



3. IMPACTO EN LA COMUNIDAD

3.1. Impacto medioambiental

3.1.1. La compañía debe cumplir con las reglamentaciones ambientales nacionales, y deseable algunas internacionales y los códigos de prácticas específicas de la industria, y ese cumplimiento se le debe comunicar regularmente a las partes interesadas relevantes²¹ :



- **Descripción:** la compañía debe tener una política de compromiso ambiental que describa con suficiente detalle los estándares que la compañía cumple. Como mínimo, los estándares ambientales de la compañía deben cumplir con la ley y, cuando sea relevante, cualquier brecha o vacío en la ley debe abordarse con referencia a las normas internacionales y mejores prácticas de la industria. La compañía necesita implementar su política de compromiso ambiental a través de un sistema de gestión ambiental sólido que cuente con recursos suficientes para abordar cualquier impacto ambiental potencial o real. Además, la compañía debe presentar su nivel de compromiso con la neutralidad de carbono de sus operaciones (de no tener una medición deberá presentar un plan para tenerla y reducir su huella)

3.1.2. La compañía debe proporcionar toda la información ambiental relevante a las autoridades y al público, incluida la información sobre su historial de seguridad y cualquier actividad potencialmente peligrosa²²:



- **Descripción:** las comunidades tienen derecho a estar libres de niveles inaceptables de contaminación nociva y degradación ambiental causada por las empresas. Las comunidades también tienen derecho a acceder a la información sobre las actividades que afectan su medio ambiente para que puedan evaluar mejor los impactos potenciales y reales, así como tomar las medidas necesarias para protegerse a sí mismos y su entorno de las sustancias nocivas y los impactos.

²¹ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 25; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 12 (2b); Convenio de la OIT sobre prevención de accidentes industriales mayores (C174, 1993), artículos 18 y 19; Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2000), s. V., Artículo 1; Carta del Tribunal Permanente de los Pueblos sobre riesgos industriales y derechos humanos (1994), artículos 11 y 14.

²² Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 25; Convenio sobre la evaluación del impacto ambiental en un contexto transfronterizo (1991), Artículo 3; Convenio de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales (C169, 1989), Artículo 7 (4); Convenio de la OIT sobre prevención de accidentes industriales mayores (C174, 1993), artículos 4, 5, 8 10, 12 y 14; Convención de Aarhus sobre el acceso a la información, la participación del público en la toma de decisiones y el acceso a la justicia en asuntos ambientales (1998) Artículo 2, 3 y 4; Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2000), s. V., Artículo 2; Carta del Tribunal Permanente de los Pueblos sobre Riesgos Industriales y Derechos Humanos (1994), Artículo 9; Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo (1992), Principio 10

3.1.3. La compañía debe monitorear y controlar adecuadamente sus procesos de trabajo y emisiones para evitar someter a la comunidad local a sustancias nocivas²³:



■ **Descripción:** muchas leyes y normas nacionales e internacionales dictan niveles aceptables para la liberación de emisiones y toxinas en el aire y el medioambiente. El cumplimiento cuidadoso de estas leyes es esencial para garantizar la salud pública. Además, la compañía debe esforzarse continuamente para disminuir los niveles aceptables siempre que la tecnología lo permita.

3.1.4. La compañía debe contar con procedimientos de emergencia para prevenir y gestionar eficazmente los accidentes industriales que afectan a la comunidad²⁴:



■ **Descripción:** La compañía debe tomar todas las medidas para evitar accidentes industriales que afecten a la comunidad. Si ocurre una situación de emergencia, la compañía debe responder de manera eficiente y razonable. El nivel de preparación para emergencias requerido de una compañía depende de la naturaleza de sus operaciones y la magnitud del daño que sus operaciones podrían causar. No es suficiente que la compañía tenga procedimientos de emergencia para responder a los accidentes a medida que ocurren; la compañía debe usar métodos preventivos. El tipo y número de técnicas de respuesta a emergencia variarán de acuerdo con los requisitos de la industria. La compañía debe asegurarse de que todos sus procedimientos de emergencia cumplan con el estándar más alto de la industria, y si el estándar de la industria es insuficiente para proporcionar el nivel apropiado de protección, la compañía debe tratar de superarlo y mejorar el estándar de la industria.

3.1.5. La compañía y sus proveedores/contratistas directos deben poseer los medios adecuados para manipular, transportar, eliminar y almacenar productos químicos (incluidos plaguicidas) y desechos peligrosos y no peligrosos con el propósito de evitar la contaminación de la tierra y de los suministros de agua²⁵:



■ **Descripción:** el acceso seguro al agua para consumo humano y para otros usos y a las tierras libres de contaminantes es un componente del derecho a la salud y la compañía debe proteger la comunidad contra la contaminación por productos químicos y desechos peligrosos y no peligrosos.

²³ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 25; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 12 (2b); Convenio de la OIT sobre prevención de accidentes industriales mayores (C174, 1993), artículos 18 y 19; Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2000), s. V., Artículo 1; Carta del Tribunal Permanente de los Pueblos sobre los riesgos industriales y los derechos humanos (1994), artículos 11 y 14.

²⁴ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 25; Convenio de la OIT sobre prevención de accidentes industriales mayores (C174, 1993), artículos 9 y 14 (2); Carta del Tribunal de los Pueblos Permanentes sobre peligros industriales y derechos humanos (1994), Artículo 13.

²⁵ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 25; Convenio sobre la evaluación del impacto ambiental en un contexto transfronterizo (1991), Artículo 2; Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo (1992), Principio 17; Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007), Artículo 10, 27, 28, 32.; Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes

La compañía debe tener especial cuidado con las fuentes de agua que sirven para beber, bañarse o las necesidades agrícolas de las comunidades locales o la vida silvestre y el ganado del cual dependen para su sustento. Al evaluar sus políticas relacionadas con la descarga, manipulación, almacenamiento, eliminación y transporte de desechos y productos químicos, la compañía debe tener en cuenta las comunidades locales y otras comunidades potencialmente afectadas que viven aguas abajo.

3.2. Adquisición, arrendamiento y uso de la tierra

3.2.1. Al comprar, arrendar o utilizar propiedades, la compañía debe identificar todos los derechos de tenencia e intereses en la legislación nacional, así como los derechos e intereses de los ocupantes de tierras y usuarios de recursos naturales cuyos derechos e intereses pueden no ser reconocidos por la ley nacional y aseguran que el vendedor/arrendador de la propiedad ha obtenido su derecho legalmente y, de igual modo, ha otorgado su derecho legalmente y de acuerdo con sus obligaciones²⁶:



Descripción: sin una adecuada investigación sobre los derechos e intereses del uso de las tierras y recursos naturales antes de la compra, la compañía podría recibir una transferencia ilegal o inapropiada del título de propiedad de los recursos (por ejemplo, documentos de título ilegítimos, coacción del verdadero propietario, descuido de los derechos consuetudinarios de tenencia, etc.). Algunos vendedores pueden no ser legítimos propietarios de los derechos de uso de la tierra o de los recursos naturales, o pueden estar sujetos a un título de propiedad de la tierra, en virtud del derecho internacional relacionado con los derechos de tenencia de los pueblos indígenas o de acuerdo con tratados entre pueblos indígenas y el estado. La dificultad de detectar transferencias ilegales o inapropiadas de tierras es aún más complicada debido a ciertos tipos de coerción y/o manipulación a través de una variedad de métodos diferentes.

3.2.2. Como parte de adquirir un beneficio en la tierra para las operaciones de la compañía, la compañía debe investigar y evaluar los patrones de uso de la tierra, tenencia de la tierra (incluyendo títulos consuetudinarios que a menudo incluyen tratados, pactos intercomunitarios orales, entre otros) o derechos de uso y posibles impactos que las operaciones pueden tener en las personas que viven en la tierra o que tienen reclamos o títulos de la tierra²⁷:



Descripción: de acuerdo con la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos, las empresas deben evitar infringir los derechos humanos y los derechos legítimos de tenencia de otros.

²⁶ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 17; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), Artículo 15 (2) y 16 (h); Convenio de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales (C169), 1989, Artículo 14.

²⁷ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 17; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), Artículo 15 (2) y 16 (h); Convenio de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales (C169), 1989, Artículo 14.

Como primer paso, en todas las transacciones relacionadas con la tierra (por ejemplo, compra, alquiler, venta, etc.), la compañía debe investigar los títulos de propiedad y la tenencia de la tierra y consultar con todas las personas y comunidades cuyo sustento se vería afectado por el uso de la tierra por parte de la compañía. La compañía debe buscar el consentimiento libre, previo e informado de las comunidades locales explicando las operaciones planificadas que se ejecutarían en la tierra y contribuyendo a la resolución de reclamos o disputas sobre la tierra y los títulos de propiedad. En ningún momento se deberían usar medidas por fuera de la ley contra las comunidades que viven en la tierra, poseen títulos o reclaman derechos sobre la tierra para obligarlos a renunciar a sus derechos legales o consuetudinarios sobre la tierra. La tenencia, el acceso y el uso de la tierra también son fuentes frecuentes de conflicto, incluidos aspectos como el reconocimiento o la transferencia de los derechos de título. En algunas situaciones, incluso si existen sistemas o procesos de titulación de tierras, puede impedirse que algunos individuos obtengan títulos de propiedad formales debido a costos o registros o, con mayor frecuencia, a no reconocer en la legislación los derechos de tierras comunitarias. La evaluación de los impactos potenciales de las operaciones de la compañía debe incluir y considerar cuidadosamente dichas barreras potenciales. Igualmente, deben considerarse los riesgos específicos de corrupción asociados con la titulación de tierras y la transferencia de títulos.

3.2.3. Cuando la compañía finalice las operaciones en el predio, debe dejar la tierra en condiciones adecuadas²⁸:



■ **Descripción:** al desocupar el terreno, la compañía tiene la responsabilidad de garantizar que el terreno quede en condiciones que lo hagan adecuado para otras actividades.

3.3. Impacto social

3.3.1. La compañía debe asegurar que las comunidades locales no se vean privadas de los servicios básicos y los recursos naturales como resultado del uso indebido de la tierra²⁹:



■ **Descripción:** muchos derechos se cumplen mediante la prestación de servicios públicos básicos (como agua, electricidad, tratamiento de aguas residuales, eliminación de desechos, policía adecuada, etc.), incluidos el derecho a la alimentación, el derecho a un nivel de vida adecuado, el derecho a la vivienda y otros. Por lo tanto, si los recursos públicos son escasos, el consumo de recursos excesivo por parte de la compañía puede resultar en una escasez de recursos públicos para los residentes locales.

²⁸ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 25; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 11 (1), Convenio de Pueblos Indígenas y Tribales de la OIT (C169, 1989), Artículos 7 (3) y 7 (4); Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007), Artículo 28, 29.

²⁹ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 17, 25; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 11 (1); Convenio de la OIT sobre política social (normas y objetivos básicos) (C117, 1962), artículos 1, 2 y 4 c); Convenio de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales (C169, 1989), Artículo 15; Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007), Artículo 28, 29.

En tales casos, la compañía debe procurar por abstenerse de llevar a cabo las actividades que causan la escasez o asegurarse de que cualquier escasez de recursos públicos, debido a las operaciones de la compañía, se mitiguen completamente.

3.3.2. La compañía debe evitar, minimizar y mitigar los efectos de actividades destructivas o perjudiciales en áreas habitadas cercanas a la ubicación de la operación³⁰:



■ **Descripción:** la compañía debe evaluar y tratar de eliminar el impacto que sus operaciones pueden generar en las áreas circundantes; si no están en capacidad de hacerlo, deben mitigar los impactos. Las consultas deben realizarse con la comunidad local antes y durante las operaciones de la compañía para determinar y eliminar (o mitigar) cualquier efecto negativo. Durante el curso de sus operaciones, la compañía debe monitorear su producción de contaminación con los residentes de la comunidad afectada y regular sus procesos de trabajo a fin de prevenir contaminantes dañinos y otros efectos perjudiciales en las comunidades locales.

3.3.3. La compañía debe tener una política de compras y contratación que favorezca a las comunidades en las que opera³¹:



■ **Descripción:** siempre que sea posible, la compañía debería contar con disposiciones para la compra y contratación local que se implementen de conformidad con el derecho a la no discriminación. Siempre que sea posible y apropiado, la compañía cuenta con medidas para promover la contratación y la compra local. Donde se implementen, las medidas locales de compra y contratación pueden incluir estructuras de incentivos y desarrollo de habilidades, por ejemplo: disposiciones de mejoras continuas para las cadenas de suministro locales o desarrollo de habilidades para las personas locales.

3.3.4. La compañía debe identificar y abordar los impactos adversos que sus operaciones pueden tener sobre las mujeres y las niñas³²:



■ **Descripción:** las mujeres y las niñas con frecuencia soportan una carga desproporcionada de los impactos adversos asociados con los grandes desarrollos de recursos. Por ejemplo, en lugares donde las mujeres son las principales responsables de las actividades agrícolas y la provisión de agua, es probable que las mujeres soporten una carga desproporcionada de impactos adversos sobre estos recursos. Cuando las mujeres son las principales cuidadoras, los impactos en las mujeres también se asocian con un efecto de "arrastre" que afecta a otros miembros de la comunidad, como los niños o los ancianos.

³⁰ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 25, 26; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 11 (1), 13 (1); Convenio de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales (C169, 1989), Artículos 14 y 15 (1). ³¹ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 17, 25; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 11 (1).

³¹ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Artículo 17, 25; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 11 (1).

³² Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Además, las mujeres y las niñas a menudo tienen menos probabilidades de beneficiarse de los impactos positivos, como la creación de empleo, los contratos de suministro o la compensación. El análisis de género coherente puede ayudar a identificar y abordar la discriminación. Los temas claves a considerar incluyen: la división del trabajo por género; acceso y control sobre los recursos y la distribución de beneficios; factores sociales, económicos y ambientales que influyen en lo anterior; ausencia de derechos a la tierra bajo el derecho consuetudinario, y; participación y capacidad para la toma de decisiones. Para llevar a cabo el análisis de género, es esencial recopilar y analizar datos desglosados por sexo y aplicar métodos de participación sensibles al género.

3.3.5. Los proyectos de desarrollo comunitario/proyectos estratégicos de inversión social que son apoyados o implementados por la compañía deben ser seleccionados e implementados mediante criterios claros basados en los derechos humanos, considerando la participación, el empoderamiento, la transparencia, los grupos vulnerables y la consulta:



Descripción: las empresas pueden contribuir positivamente a los derechos humanos a través de proyectos de desarrollo comunitario y medidas de responsabilidad social corporativa. La creación de empleos, la construcción de infraestructura, la provisión de servicios públicos, como electricidad y agua, la estimulación de cambios positivos en las condiciones del mercado laboral y la contribución al desarrollo de pequeñas empresas pueden ayudar a crear las condiciones para que se cumplan los derechos humanos. Sin embargo, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU afirman claramente que las contribuciones positivas de las empresas para la realización de los derechos humanos no pueden contrarrestarse con los impactos adversos sobre los derechos humanos, ni pueden sustituir la debida diligencia robusta y continua en materia de derechos humanos. Por ejemplo, si una empresa respalda proyectos sociales, como la construcción o financiación de una clínica o escuela, esto no alivia ni reduce la responsabilidad de la compañía por cualquier impacto negativo en los derechos humanos, incluido el derecho a la salud, por ejemplo, como resultado de estándares deficientes de salud y seguridad o contaminación ambiental. Del mismo modo, las contribuciones positivas a la economía local a través de la creación de empleo no mitigan la responsabilidad de una empresa por abusos contra los derechos humanos como resultado de procesos de contratación discriminatorios o por no proporcionar a los trabajadores un salario digno. Los proyectos de desarrollo comunitario y otras actividades de RSE emprendidas por las empresas deberían estar basados en los derechos humanos para su planificación e implementación con el objetivo de evitar cualquier impacto adverso sobre los derechos humanos. Además, en regiones de gobernabilidad remotas, débiles o afectadas por conflictos, la empresa debe garantizar que cualquier contribución que hagan al desarrollo local sea sostenible y refuerce las capacidades de los actores locales, incluidos los organismos gubernamentales, en lugar de reemplazarlos o quebrantarlos.

3.4. Compromiso con la comunidad y consulta

3.4.1. La compañía debe participar regularmente en el diálogo con las comunidades afectadas por las actividades de la compañía y sus impactos ambientales, sociales y de los derechos humanos³³:



■ **Descripción:** un enfoque de desarrollo basado en los derechos humanos se fundamenta en cuatro principios: 1) Enlace explícito a los derechos humanos: Un enfoque basado en los derechos humanos implica que las prácticas se rigen por principios y normas de derechos humanos. 2) Igualdad y no discriminación: Esto incluye prestar especial atención a los grupos vulnerables y marginados, así como al género. También implica tomar medidas para garantizar que todos los afectados y afectados tengan la capacidad de comprender y participar en las decisiones que los afectan. 3) Participación: En un enfoque basado en los derechos humanos, la participación es tanto un objetivo como un medio de desarrollo. La participación debe tener como objetivo crear una verdadera apropiación por parte de las personas sobre los procesos de desarrollo en los que están involucrados y que tienen un impacto en ellos. Para esto, la participación debe ser 'activa, libre y significativa'. Desde una perspectiva basada en los derechos, la participación es más que una consulta o un complemento técnico de las actividades de desarrollo, es una parte integral de la configuración de estos. 4) Responsabilidad, transparencia y estado de derecho: En un enfoque del desarrollo basado en los derechos humanos, el desarrollo se considera como un derecho en lugar de un acto de caridad. Esto tiene importantes implicaciones sobre cómo la compañía se relacionaría con los grupos de interés de la comunidad. Por ejemplo, en un enfoque basado en los derechos, las personas afectadas por el proyecto se verían como titulares de los derechos en lugar de como partes interesadas, es decir, como personas que tienen derechos por los que pueden exigir responsabilidades a un responsable pertinente. Un enfoque basado en los derechos reconoce los titulares de los derechos y los titulares de deberes, y busca garantizar que los titulares de los derechos tengan la capacidad de reclamar sus derechos, y que los titulares de obligaciones respeten en consecuencia estos derechos.

3.5. Mecanismos de reclamación de la comunidad

3.5.1. La compañía debe tener un mecanismo de reclamo para recibir, procesar y encontrar soluciones a las quejas planteadas por las personas y las comunidades afectadas³⁴:



■ **Descripción:** las empresas deben tener un mecanismo de reclamos para tratar las quejas y denuncias. Para asegurar que el mecanismo sea legítimo y confiable para la comunidad local, el mecanismo debe ser diseñado conjuntamente por la empresa y la comunidad.

³³ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

³⁴ Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículos 1, 7 y 10, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) Artículo 2 (3)

El mecanismo debe publicarse ampliamente a las comunidades locales, ser accesible a través de una serie de puntos de acceso diferentes y seguir criterios y procesos predeterminados, claros y oportunos para resolver las quejas. Es importante que todas las quejas y denuncias se tomen en serio con el objetivo de encontrar soluciones a las cuestiones planteadas, de manera colaborativa y transparente. Un mecanismo de reclamo eficaz y respetado es un elemento esencial para construir y mantener relaciones sostenibles entre la empresa y la comunidad. El mecanismo de reclamo debe establecerse y funcionar de acuerdo con los siguientes principios generales: Legitimidad, accesibilidad, transparencia compatible con los derechos, para garantizar que los resultados y las soluciones estén de acuerdo con los derechos humanos internacionalmente reconocidos; una fuente de aprendizaje continuo y los mecanismos a nivel operacional también deberían ser: Basado en el compromiso y el diálogo como el medio para abordar y resolver las quejas.

3.6. Compromiso con el desarrollo social

La compañía debe priorizar en las áreas de influencia donde se realiza nuestra operación, la contratación de mano de obra local, bienes y servicios a empresas locales.



■ **Descripción:** Nuestros proveedores/contratistas, deben a su vez priorizar la contratación de mano de obra local, a través de convocatorias dirigidas a las comunidades de las zonas de operación significativa con el ánimo de fortalecer el desarrollo territorial desde la generación de empleo.

Así mismo, los bienes y servicios que sean necesarios en el desarrollo de la operación, en aras de generar un impacto positivo en el desarrollo de los territorios del área de influencia.



4. MEDIDAS DE SEGURIDAD

4.1. Gestión de la seguridad

4.1.1. La compañía debe realizar una evaluación de riesgos antes de establecer su plan de seguridad³⁵:



■ **Descripción:** el establecimiento de un plan de seguridad y la implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos requiere la realización de una evaluación de riesgos de seguridad para cada ubicación donde se necesitan planes de seguridad.

³⁵ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 3 y 5; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), artículos 6 (1), 7 y 9 (1); Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos: evaluación de riesgos.

Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos son un conjunto de principios desarrollados para guiar a las empresas en el programa de seguridad y la protección de sus operaciones dentro de un marco operativo que garantice el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales. El objetivo de la evaluación de riesgos de seguridad es proporcionar una visión general de los diferentes tipos de amenazas a la seguridad, que informará a la empresa de la probabilidad de cometer abusos o violaciones de los derechos humanos y la posible gravedad de estos. Además, la evaluación de riesgos determinará las bases para definir la naturaleza y el alcance de los planes de seguridad, de modo que sea proporcional a la amenaza. Un plan o acuerdo de seguridad desproporcionado aumenta el riesgo de conflictos que podrían conducir a abusos o violaciones de los derechos humanos. Realizar una evaluación de riesgos de seguridad debidamente requiere el uso de información regularmente actualizada y creíble de una amplia gama de fuentes, incluyendo gobiernos, empresas de seguridad, organizaciones locales e internacionales de derechos humanos, instituciones multilaterales, otras compañías, etc.

4.1.2. La compañía debe garantizar la protección y la seguridad física de los trabajadores frente a las amenazas de agresión física, secuestro y otros peligros graves³⁶:



Descripción: la compañía debe asegurarse de que las instalaciones de la compañía estén protegidas contra intrusos ilegales y otras amenazas a los trabajadores. El nivel de seguridad proporcionado a los trabajadores debe reflejar los peligros y riesgos en el área de operaciones. Se deben tomar precauciones adicionales para proteger a los trabajadores en momentos en que la desaprobación de la compañía por la comunidad local es alta, o si existen otras condiciones que podrían llevar a agresiones físicas contra los trabajadores de la compañía. En áreas particularmente peligrosas, la protección de la compañía también debe extenderse a los trabajadores que viajan hacia y desde el lugar de trabajo.

4.2. Guardias de seguridad privada

4.2.1. La compañía debe tener una cláusula en sus acuerdos contractuales con su personal y/o proveedores de seguridad privada que los compromete a respetar los derechos humanos³⁷:



Descripción: la compañía tiene permitido usar personal de seguridad para proteger a sus trabajadores y sus propiedades y para garantizar el cumplimiento de las normas disciplinarias en el lugar de trabajo, así como en las instalaciones de alojamiento y comedores proporcionados por la compañía.

³⁶ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 3; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Artículo 9 (1); Convención sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990), Artículo 16 (2); Convenio de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales (C169, 1989), Artículo 3; Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores (C155, 1981), artículos 4 y 5.

³⁷ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 3 y 5; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), artículos 6 (1), 7 y 9 (1); Código de conducta de las Naciones Unidas para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (1979), artículo 2; Los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos: Interacciones entre Empresas y Seguridad Privada; Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos, (1982) 21 ILM 59

Sin embargo, las normas internacionales estipulan que el personal de seguridad privada debe tener mandatos claramente definidos que eviten que se excedan en su autoridad e interfieran de manera inapropiada con las funciones estatales de aplicación de la ley. La compañía debe realizar investigaciones adecuadas al contratar personal de seguridad o proveedores de seguridad. Todo el personal de seguridad privada involucrado debe haber completado la capacitación bajo las correspondientes normas certificadas. En términos generales, el personal de seguridad privada solo debe comportarse de manera defensiva y preventiva e intentar abordar las situaciones relacionadas con la seguridad con medios no violentos. Las cámaras de seguridad u otros dispositivos de vigilancia deben usarse de acuerdo con políticas claramente establecidas y con el debido respeto a la privacidad de los trabajadores. La compañía debe tener procedimientos establecidos para monitorear la conducta de su personal de seguridad y la legitimidad de las medidas de seguridad. Además, la compañía debe contar con un mecanismo de reclamación eficaz a través del cual los trabajadores y miembros de la comunidad puedan presentar quejas, sin temor a represalias, coerción, intimidación o abuso por parte del personal de seguridad u otro personal de la compañía. Tal mecanismo de reclamo debe tener la autoridad para tomar las medidas correctivas apropiadas.

4.2.2. El personal de seguridad privada debe estar capacitado para usar niveles adecuados de fuerza y respetar los derechos humanos de los demás mientras están de servicio³⁸:



■ **Descripción:** el personal de seguridad privada debe actuar con moderación y cautela de acuerdo con las normas internacionales aplicables y la orientación sobre el uso de la fuerza, incluidos los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, los Principios de la ONU sobre el Uso de la Fuerza y Armas de Fuego por parte de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y Código de conducta de las Naciones Unidas para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley. El personal de seguridad privada debe estar debidamente capacitado para usar los niveles de fuerza adecuados para las diferentes situaciones de seguridad que enfrenta. El personal de seguridad privada también debe ser entrenado para respetar los derechos humanos de las personas que encuentran realizando delitos o infracciones mientras están de servicio. Esto debe incluir, como mínimo, el uso de niveles adecuados de fuerza y abstenerse del uso excesivo de la fuerza para evitar violaciones del derecho a la vida, la libertad y la seguridad de la persona y el derecho a no sufrir torturas ni tratos crueles, inhumanos o degradantes. También debe incluir el respeto de los derechos de las personas a ejercer sus derechos a la libertad de asociación y reunión pacífica u otros derechos conexos reconocidos por el derecho internacional de los derechos humanos.

4.3. Fuerzas de seguridad pública

³⁸ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 3 y 5; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), artículos 6 (1), 7 y 9 (1); Principios básicos de las Naciones Unidas sobre el uso de la fuerza y las armas de fuego por parte de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (1990), artículos 4, 5, 12, 19 y 20; Código de conducta de las Naciones Unidas para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (1979), artículos 2, 3, 5 y 6; Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Interacciones entre Empresas y Seguridad Privada.

4.3.1. La compañía debe promover los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos en sus interacciones con las fuerzas de seguridad pública³⁹:



■ **Descripción:** si la compañía depende de las fuerzas de seguridad pública para proteger a los trabajadores y sus propiedades, debe tomar todas las medidas razonables para garantizar que el acuerdo o plan de seguridad sea coherente con los estándares internacionales y la orientación sobre los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y la protección y promoción de los derechos humanos. El tipo y número de fuerzas de seguridad debe ser competente, apropiado y proporcional a la amenaza. Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos alientan a las empresas a dialogar con el gobierno y la administración de seguridad pública sobre el impacto de la presencia de seguridad en los trabajadores y la comunidad local. El diálogo con la seguridad pública debería tener lugar a través de reuniones estructuradas y periódicas en las que se debatan temas relacionados con la seguridad, derechos humanos y seguridad laboral. La compañía debe comunicarles a las fuerzas de seguridad pública su apoyo a los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, incluida la expectativa de la compañía de que las fuerzas de seguridad pública que protegen las operaciones de la compañía respeten los derechos humanos.

4.3.2. Si la compañía proporciona equipos a las fuerzas de seguridad pública, debe tomar todas las medidas razonables para mitigar cualquier consecuencia negativa previsible, incluidos los abusos contra los derechos humanos⁴⁰:



■ **Descripción:** el suministro de equipos a las fuerzas de seguridad pública, como vehículos u otros materiales, puede conducir a la complicidad en violaciones graves de los derechos humanos si el equipo se utiliza con fines indeseados o no apropiados. Si la compañía proporciona equipo a las fuerzas de seguridad pública debe, por lo tanto, tomar ciertas medidas de protección para mitigar cualquier consecuencia negativa previsible. Esto implica hacer un claro acuerdo con la administración de las fuerzas de seguridad pública sobre cuándo y en qué contextos y lugares se puede usar el equipo; enfatizando que el equipo bajo ninguna circunstancia puede ser utilizado para cometer violaciones de derechos humanos; empleando acciones disciplinarias si el acuerdo es violado, y; monitorear efectivamente el acceso y el uso de los equipos proporcionados por la compañía. Las transferencias de equipos nunca deben involucrar material militar.

³⁹ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 3, 5 y 20; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Artículos 6, 7, 21 y 22; Principios básicos de las Naciones Unidas sobre el uso de la fuerza y las armas de fuego por parte de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (1990); Código de conducta de las Naciones Unidas para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (1979); Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos - Interacciones entre Empresas y Seguridad Pública.

⁴⁰ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 3 y 5; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), artículos 6 y 7; Principios básicos de las Naciones Unidas sobre el uso de la fuerza y las armas de fuego por parte de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (1990), artículo 11; Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (1979), artículo 3.

Si la compañía reembolsa o compensa al estado por los gastos relacionados con el uso de las fuerzas de seguridad pública, la compañía debe tomar todas las medidas razonables para garantizar que la compensación se realice de manera justa y transparente .



5. ASUNTOS LEGALES Y GUBERNAMENTALES

5.1. Interacción con sistemas legales

5.1.1. La compañía debe asegurar que no interfiere de manera inapropiada con los procedimientos judiciales⁴¹:



■ **Descripción:** la compañía no debe usar su poder para ejercer presión, interferir indebidamente o manipular procesos o el resultado de asuntos legales, independientemente de si la compañía es un demandado, un demandante, un testigo, un interesado o un espectador del procedimiento. La compañía debe tener cuidado de asegurar que los jueces, trabajadores judiciales u otros miembros del jurado no sean influenciados por la compañía a través de sobornos, amenazas, promesas u otros medios para afectar el resultado del caso en cualquier momento antes, durante o después del proceso.

5.2. Anticorrupción

5.2.1. La compañía debe evaluar y abordar el riesgo de soborno y corrupción cuando hace negocios⁴²:



■ **Descripción:** las empresas deben reconocer claramente que el soborno y la corrupción son ilegales y perjudiciales para el proceso de garantizar la democracia y la transparencia. Esto incluye la evaluación exhaustiva y la consideración de cualquier riesgo de corrupción y soborno antes de decidir si operar. Además, la empresa debe desalentar las prácticas que toleran el soborno y la corrupción siempre que sea posible, ya que la corrupción puede impedir el derecho de las personas a un juicio justo y socavar el derecho a participar e influir en la gobernanza y la política del país. El tipo de influencia que una empresa debe evitar es la que podría influir injustamente en los funcionarios del gobierno o en el proceso político y judicial en sí.

⁴¹ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 6-11; Convenio de la OCDE sobre la Lucha contra el Soborno de funcionarios Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales (1997), Artículo 1.

⁴² DUDH (1948), artículos 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 21; ICCPR (1966), Artículo 25; Convenio de la OCDE sobre la Lucha contra el Soborno de funcionarios Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales (1997), Artículo 1; Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2000), Sección 6; Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (2003), Artículo 12; Herramienta de sensibilización de riesgos de la OCDE para empresas multinacionales en zonas de gobernanza débil.

Acciones injustas son aquellas que se llevan a cabo: i) sin el conocimiento del público, eso negaría a los ciudadanos la oportunidad de participar en la configuración de las decisiones de los funcionarios públicos o el proceso político; o ii) con la intención de influir (a través de sobornos, amenazas, promesas u otros medios) en jueces, trabajadores judiciales u otros miembros del jurado para afectar el proceso o el resultado de asuntos legales. Los pagos de facilitación, es decir, los pagos pequeños o los obsequios hechos para asegurar o acelerar la realización de una acción rutinaria a la que la compañía tiene derecho, se consideran una forma de soborno, y la empresa debe trabajar para eliminarlos.

5.2.2. La compañía debe tener un compromiso político escrito contra el soborno y la corrupción⁴³:



■ **Descripción:** asegurar una cultura de lucha contra la corrupción implica formular normas anticorrupción e implementarlas en los procedimientos de la compañía para que los trabajadores estén capacitados para identificar y abordar los riesgos e incidentes de soborno y corrupción que puedan encontrar en su trabajo, de conformidad con los principios compromiso de la política de corrupción. Se recomienda e insiste en comunicar las medidas adoptadas por la compañía para abordar los riesgos e incidentes de soborno y corrupción a las partes interesadas y los socios, a fin de evitar demandas o reclamos de corrupción y soborno.

5.2.3. La compañía se debe asegurar de que el personal conozca la política y los procedimientos antisoborno y corrupción de la compañía y esté debidamente capacitado para cumplir con estos⁴⁴:



■ **Descripción:** la sensibilización es esencial para el éxito a largo plazo de la lucha contra el soborno y la corrupción. La conciencia no se establece instantáneamente, sino que se crea a través del diálogo continuo, la capacitación y la información sobre sobornos y corrupción, su impacto y cómo prevenirlo y abordarlo. Es fundamental que los trabajadores de la compañía estén adecuadamente capacitados en sus funciones y responsabilidades respecto a la política y los procedimientos antisoborno y anticorrupción de la compañía. Esto incluye que los trabajadores sean conscientes de cualquier riesgo de corrupción y soborno específico de su función de trabajo, así como del contexto operativo.

⁴³ Directrices de la ICC sobre denuncia de irregularidades; Combatir la extorsión y el soborno: reglas de conducta y recomendaciones de la ICC; Principios empresariales para contrarrestar el soborno. Transparencia Internacional; Asociación contra la corrupción: Principios para contrarrestar el cohecho, Iniciativa de asociación contra la corrupción (PACI), Foro Económico Mundial.

⁴⁴ Directrices de la ICC sobre denuncia de irregularidades; Combatir la extorsión y el soborno: reglas de conducta y recomendaciones de la ICC; Principios empresariales para contrarrestar el soborno. Transparencia Internacional; Asociación contra la corrupción: principios para contrarrestar el soborno. Iniciativa de Asociación contra la Corrupción (PACI), Foro Económico Mundial.

5.2.4. La compañía debe promover su compromiso contra el soborno y la corrupción en sus interacciones con proveedores y otros socios comerciales⁴⁵:



Descripción: Los compromisos contra el soborno y la corrupción en los proveedores, contratistas y otros socios comerciales deben ser gestionados de manera efectiva por la entidad pertinente. Sin embargo, la compañía también debe prestar atención y garantizar que se tomen todas las medidas razonables para mejorar y promover la gestión contra el soborno y la corrupción en proveedores, contratistas y otros socios comerciales. Esto incluye establecer estándares y expectativas claras en la relación comercial, monitorear apropiadamente la adherencia de los socios comerciales a estos estándares, y tomar medidas para abordar cualquier brecha o incidente identificado.

5.2.5. La compañía debe tomar acciones conjuntas con otros para involucrarse y promover iniciativas contra el soborno y la corrupción⁴⁶:



Descripción: puede ser difícil para una compañía abordar solo el soborno y la corrupción. Las acciones colectivas o conjuntas son métodos probados para combatir el soborno y la corrupción, y aumentan el impacto de cada empresa haciendo que las prácticas comerciales libres de sobornos y corrupción sean más comunes, elevando así las acciones individuales en una alianza de organizaciones afines. La colaboración crea integridad en la comunidad empresarial y puede reducir el soborno y la corrupción en la comunidad en general.



6. CONTRATISTAS Y CADENA DE SUMINISTRO

6.1. Sistemas y prácticas de adquisición

6.1.1. La compañía debe promover los estándares internacionales de derechos humanos y laborales en sus interacciones con proveedores y aliados comerciales⁴⁷:

⁴⁵ Convención sobre la lucha contra el soborno de funcionarios públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales. OCDE; Combatir la extorsión y el soborno: reglas de conducta y recomendaciones de la ICC; Principios empresariales para contrarrestar el soborno. Transparencia Internacional; Asociación contra la corrupción: Principios para contrarrestar el cohecho, Iniciativa de asociación contra la corrupción (PACI), Foro Económico Mundial; Pautas de la ICC sobre denuncia de irregularidades.

⁴⁶ Combatiendo la Corrupción a través de la Acción Colectiva, Instituto del Banco Mundial, Versión 1.0 A Esfuerzo conjunto con empresas, ONG y organismos multilaterales.

⁴⁷ Principios de implementación para la gestión responsable de la cadena de suministro, desarrollados por la Iniciativa de Comercio Ético de Dinamarca en colaboración con las Iniciativas de Comercio Ético en el Reino Unido y Noruega. Visite www.dieh.dk para obtener más información.



■ **Descripción:** La empresa debe evitar y abordar los abusos contra los derechos humanos y las normas laborales por parte de sus proveedores y socios comerciales al tener en cuenta los derechos humanos y las normas laborales durante el proceso de selección y ejecución de las relaciones comerciales. La compañía debe llevar a cabo una evaluación de su cadena de suministro para identificar qué proveedores tienen el mayor riesgo de abusos contra los derechos humanos. Cuando sea necesario, la compañía colabora con sus proveedores para implementar mejoras continuas de los estándares de derechos humanos.

6.2. Estándares de desempeño

6.2.1. La compañía debe procurar asegurarse de que sus proveedores y contratistas respeten las leyes y reglamentaciones nacionales e internacionales aplicables, en relación con el horario laboral máximo, las pausas mínimas y los períodos de descanso, asegurando que las horas extraordinarias sean limitadas, poco frecuentes, voluntarias y compensadas a una tasa superior⁴⁸:



■ **Descripción:** La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece una semana laboral de 48 horas para ocupaciones comerciales e industriales, con un máximo diario de 8 horas, para garantizar el descanso y el ocio. Para los procesos de trabajo que se deben realizar de forma continua en turnos, se permite una semana laboral máxima de 56 horas. Las horas extras deben ser voluntarias, poco frecuentes y no deben exceder las 12 horas por semana o 36 horas por mes. Se pueden aplicar reglas específicas a varios tipos de trabajo (como trabajo por turnos, trabajo en alta mar, transporte a larga distancia, trabajo de carga, trabajo estacional, etc.) donde se pueden permitir horas de trabajo no fijas. Las horas extraordinarias deben compensarse con tiempo de licencias o pago a una tasa superior a la tarifa normal de pago. De acuerdo con los estándares mínimos internacionales, la tasa no debe ser menor a 1.25 veces el salario básico o salario por hora.

6.2.2. La compañía debe exigirle a sus proveedores y contratistas que cumplan con las leyes nacionales e internacionales respecto de los requisitos mínimos de edad relacionados con el trabajo infantil y los trabajadores jóvenes⁴⁹:

⁴⁸ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 23, 24 y 25; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 7 (d); Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) de la OIT (C30, 1930), artículos 3 y 4; Convenio sobre las horas de trabajo (industriales) de la OIT (C1, 1919); Convenio de la OIT sobre el descanso semanal (industria) (C14, 1921), artículo 2 (1); Convenio de la OIT de descanso semanal (comercio y oficinas) (C106, 1957), artículo 6 (1); Convenio de la OIT sobre las cuarenta horas (C47 1935); Normas SA 8000, Artículo 8; Iniciativa de Comercio Ético, Artículo 6; El Código de Conducta del lugar de trabajo de Fair Labor Association; Convenio sobre las horas de trabajo y los períodos de descanso (transporte por carretera) de la OIT, (C153, 1979)

⁴⁹ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), artículos 24 y 26; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 7; Convención sobre los Derechos del Niño (1989), Artículo 32 (2); Convenio sobre la edad mínima de la OIT (C138, 1973), Artículo 3.



Descripción: Los niños tienen derecho a una educación básica y no deben ser contratados para trabajar a tiempo completo antes de completar su educación obligatoria. La edad para completar la educación y la edad mínima para ingresar al empleo son ambas determinadas por el gobierno nacional del país de operación. Conforme con las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la edad mínima para ingresar en el empleo a tiempo completo no debe ser menor de 15 años, o 14 años si el país está sujeto a una excepción. Los trabajadores menores de 18 años no deben participar en trabajos peligrosos. La compañía debe tener procedimientos creíbles para validar la edad de los trabajadores jóvenes.



7. DEMOSTRACIÓN DE MEJORA CONTINUA

El Grupo Agroindustrial Riopaila Castilla es una empresa comprometida con la excelencia de gestión de su capital humano, procesos y productos, buscando la mejora continua de sus resultados y el cumplimiento de los requisitos legales y de los clientes, para la generación de valor y sostenibilidad de la empresa.

Riopaila Castilla solicita que sus proveedores e Intermediarios tengan una demostración de una mejora continua, para esto deben:

- Mostrar el programa interno que tienen implementado en donde se demuestre las mejoras o el cumplimiento continuo en relación con los requisitos del estándar o su equivalente.
- Si no existe ningún programa, se deberá emprender la demostración de las mejoras o cumplimiento y valorar el uso de algunos de los siguientes mecanismos:
 - a. Sistemas de trazabilidad
 - b. Auditorias
 - c. Esquemas de verificación y certificación externa o Interna, basadas en evaluaciones de riesgos.
 - d. Monitoreo y desarrollo de capacidades en relación con el estándar o la mejora.



8. MECANISMOS ATENCIÓN

8.1. Línea Transparente y otros mecanismos de PQRS (línea 01-8000)

La empresa cuenta con diferentes mecanismos y canales de comunicación para la recepción, atención y gestión de los diferentes reclamos de los grupos de intereses, relacionados a continuación.

• **Línea de atención:** 01 8000 941 941

La compañía cuenta con una línea gratuita de atención 24 horas, en la cual se recepcionaran quejas, reclamos, sugerencias, solicitudes, peticiones, inconformidades y demás por parte de los distintos grupos de interés de la empresa.

El servicio de Call Center abarca desde la recepción de las llamadas de un usuario, el registro de acuerdo con el protocolo de PQRS, la respuesta efectiva de la misma, de acuerdo a las necesidades del usuario y la encuesta de satisfacción que se deberá hacer días después de que internamente la compañía de respuesta al PQRS, cualquiera que sea el caso.

• **Redes sociales:** Facebook, Instagram, Twitter, TikTok, LinkedIn

La compañía cuenta con redes sociales para garantizar audiencias conectadas con la estrategia de la empresa, su modelo de negocio, apuestas y resultados buscando siempre ser puente para crear entornos sostenibles.

Las redes sociales con atención gratuita para conectar a través de éstas, los grupos de interés de la empresa con su estrategia, modelo de gestión y hechos y datos a través de mensajes cortos, claros y muy dinámicos. Estos canales, pese a que no son para atención de PQRS, orientan a los usuarios de acuerdo al tipo de comunicación cual sería el mejor canal para avanzar.

• **Línea transparente:** Ante alguna consulta, conocimiento de alguna infracción o no cumplimiento de disposiciones del presente Código, los empleados y terceros tienen acceso a la Línea Transparente dispuesta por RIOPAILA CASTILLA para realizar la respectiva denuncia.

Teléfono: 01800 7522 22 22 - lineatransparente@resguarda.com

www.resguarda.com/riopailacastilla

Principios de la línea transparente:

- Independencia: las denuncias y consultas realizadas a la Línea Transparente son recibidas por personal experto y objetivo que administra una plataforma independiente a RIOPAILA CASTILLA.
- Confidencialidad: ni la identidad de quien realiza la denuncia ni el contenido de su denuncia pueden ser divulgados a terceros no autorizados sea o no funcionario de RIOPAILA CASTILLA, excepto por determinación de autoridad competente.
- No retaliación a quien realiza la denuncia: RIOPAILA CASTILLA garantiza que no tomará ningún tipo de represalia en su contra.
- Retroalimentación: quien realiza la denuncia tiene el derecho de conocer el estado de la misma, así ésta sea anónima.
- Seguimiento: las denuncias y consultas recibidas por la Línea Transparente deben ser cerradas en un tiempo razonable.
- Transparencia: RIOPAILA CASTILLA garantiza que, a toda denuncia o consulta, se le aplicará el tratamiento previamente establecido.

COMPROMISO DE ABASTECIMIENTO RESPONSABLE

Este compromiso hace parte de la estrategia Socioambiental del Grupo Agroindustrial Riopaila Castilla.

POLÍTICA DE ABASTECIMIENTO RESPONSABLE DEL GRUPO AGROINDUSTRIAL RIOPAILA CASTILLA

Con el fin de asegurar la confianza, la reputación de la empresa y la sostenibilidad del negocio en el largo plazo, el Grupo Agroindustrial Riopaila Castilla asume el compromiso de gestionar sus negocios creando valor económico y social; haciendo uso eficiente de los recursos naturales; a través de un diálogo fluido con sus grupos de interés, reconociendo sus necesidades y expectativas, y mediante la adopción de prácticas encaminadas a generar valor compartido, en el marco de la ética, los valores corporativos, los principios globalmente aceptados y el respeto por los Derechos Humanos. Nuestra Política de Sostenibilidad para el Abastecimiento Responsable se basa en los siguientes compromisos que guían las acciones del Grupo:

- Conservación del medio ambiente: Promoviendo el uso racional de los recursos naturales y previniendo su contaminación.
- Siempre comportarse de manera ética en las áreas relacionadas con las buenas prácticas de negocios, particularmente en la lucha contra la corrupción.
- mantener el diálogo y comunicación directa, transparente, oportuna e innovadora con los grupos de interés
- Cumplir con todas las leyes y reglamentos locales efectivos así como los estándares internacionales de conducta respetando el principio de la legalidad.
- Promover y respetar la protección de los derechos dispuestos en la Declaración Universal de Derechos Humanos dentro de la esfera de influencia de la compañía.
- Contribuir positivamente en el desarrollo social de las comunidades que hacen parte de las zonas de influencia
- Desarrollar productos y procesos que sean más respetuosos del ambiente y la humanidad
- Preservar y asegurar el uso sustentable y equitativo de la biodiversidad
- Buscar la mejora continua de sus resultados y el cumplimiento de los requisitos legales y de los clientes, para la generación de valor y sostenibilidad de la empresa.
- Fomentar el cuidado de la salud y la integridad física de las personas en el lugar de trabajo.
- Promover y respetar la diversidad en el lugar de trabajo y luchar contra toda forma de discriminación,
- Desarrollar capital humano favoreciendo la capacidad de inserción laboral de los trabajadores mediante capacitaciones y planeación estratégica de la fuerza de trabajo,
- Aplicar una política de compras responsable con fin de concientizar a los proveedores de la RSC y evaluar su desempeño medioambiental y social.

Riopaila Castilla aplica una política de abastecimiento responsable y uno de sus objetivos es concientizar a sus proveedores de bienes y servicios sobre la responsabilidad social y desempeño medioambiental.

En efecto, Riopaila Castilla desea asociar a sus proveedores como parte de un progreso continuo para que nos apoyen y apliquen sus propios compromisos en cuanto a la responsabilidad social.

Al aceptar esta Carta, el proveedor se compromete a actuar en favor del desarrollo sostenible asegurando que se respeten los principios anteriormente descritos.

Las relaciones comerciales entre el Proveedor y el grupo agroindustrial Riopaila Castilla dependerán del respeto hacia estos principios sociales fundamentales.

Nombre de Proveedor:

Firma Representante Legal:

Fecha:

Nombre y Título del Firmante:



GRUPO AGROINDUSTRIAL
RIOPAILA  **CASTILLA**
 COMPROMISO DESDE 1918

GRUPO AGROINDUSTRIAL
RIOPAILA  **CASTILLA**
C O M P R O M I S O D E S D E 1 9 1 8