

Política Institucional de Empresas y Derechos Humanos



Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)

Col. Tepeyac, Calle Yoro

Apartado postal 3240, Tegucigalpa, Honduras.

Tel (504) 2235-3336/ Fax (504) 2235-3345

Página web: www.cohep.com

Recopilación de información y desarrollo de esta publicación por COHEP

Alta Gerencia

Juan Carlos Sikaffy Canahuati, Presidente COHEP

Armando Urtecho López, Director Ejecutivo COHEP

Equipo Técnico

Gustavo Solórzano Díaz, Gerente de Asesoría Legal COHEP

Lourdes Cardona Beneditt, Coordinadora de Empresas y DDHH COHEP

Karla Matamoros Rodríguez, Oficial de Asesoría Legal

Agradecimientos:

El Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) extiende un sincero agradecimiento a la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y Unidos por la Justicia por su convicción y apuesta de confiar en este Consejo para implementar el proyecto “ La debida Diligencia de las Empresas en materia de los DDHH en relación con las cadenas de suministro”. Este proyecto resalta la importancia de que los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos puedan ser implementados y llevados a la práctica por todas las organizaciones empresariales afiliadas a este Consejo y sus agremiados, y que formen parte de la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos.

Extendemos nuestro sincero agradecimiento a todos los participantes y aliados que compartieron sus conocimientos, experiencias y recomendaciones durante el proceso de formulación y revisión; y que concluyo con la aprobación de la Política Institucional de Empresas y DD.HH. del COHEP.

Diseño por:

Hemhnyr Lheandhro García García

Josué Perdomo

Tiraje: 1000 ejemplares

Esta publicación fue posible gracias al apoyo financiero de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y Unidos por la Justicia, en el marco del proyecto “ La debida Diligencia de las Empresas en materia de los DDHH en relación con las cadenas de suministro”, ejecutado por la Unidad de Empresas y Derechos Humanos de COHEP. Las ideas y opiniones expuestas en esta publicación son de responsabilidad exclusiva de sus autores y no necesariamente reflejan la opinión del USAID y Unidos por la Justicia.

Honduras, 20 Enero de 2020

Contenido

| | |
|--|-------|
| Organizaciones miembro | 3-4 |
| Junta Directiva COHEP | 5 |
| El Liderazgo de la Alta Gerencia de Respetar los Derechos Humanos | 6 |
| Valor agregado de integrar el enfoque de Derechos Humanos en las empresas | 7-8 |
| Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU) | 9-10 |
| Metodología para medir el nivel de madurez de las empresas para integrar los Derechos Humanos: Una guía para la acción | 11-12 |
| Recomendaciones para que las empresas desarrollen reportes informativos sobre como respetan los Derechos Humanos | 13-14 |
| Trayectoria del COHEP en la Promoción y Respeto de los Derechos Humanos | 15-16 |
| Priorización de ODS y metas del sector privado y su contribución en la Agenda 2030 | 17 |
| Comité de Empresas y Derechos Humanos COHEP | 18 |
| Política Institucional de Empresas y Derechos Humanos | 19 |
| Antecedentes | 19 |
| Preámbulo | 20 |
| Declaración de Compromiso | 21 |
| Plan de Acción para Fortalecer las Capacidades en Materia de Derechos Humanos | 22 |



Organizaciones Miembro

Asociación de Líderes
Empresariales Femeninos de
Honduras (ALEFH)

Asociación Hondureña de
Productores de Energía
Eléctrica (AHPEE)

Asociación Nacional de
Acuicultores de Honduras
(ANDAH)

Agencias Publicitarias
Hondureñas Asociadas (APHA)

Cámara Hondureña de
Aseguradores (CAHDA)

Asociación de
Urbanizadores y
Promotores de Vivienda
de Honduras (ASUPROVIH)

Asociación de Exportadores
de Café de Honduras
(ADECAFEH)

Asociación de Madereros de
Honduras (AMADHO)

Asociación Nacional de
Industriales (ANDI)

Asociación de Empresas de
Seguridad e Investigación
Privada de Honduras
(ASEMSIPH)

Cámara Hondureña de
Productos Equivalentes
(CAHPROE)

Asociación de
Purificadores de Agua de
Honduras
(PURIFICADORES DE
AGUA)

Asociación Hondureña de
Distribuidores de Productos
del Petróleo (AHDIPPE)

Asociación de Medios de
Comunicación (AMC)

Asociación Nacional de
Empacadoras de Carne
(ANEDEC)

Asociación de Empresas
Privadas de
Telecomunicaciones (ASETTEL)

Cámara Nacional de Turismo
de Honduras (CANATURH)

Cámara de Comercio e
Industrias de El Progreso
(CCIP)

Asociación Hondureña de
Distribuidores de Vehículos
Automotrices y Afines
(AHDIVA)

Cámara de Comercio
Hondureño Americana
(AMCHAM)

Asociación Nacional de
Empresas Transformadoras
de la Madera (ANETRAMA)

Cámara de Instituciones de
Financiamiento Habitacional
(CADEIFINH)

Cámara Nacional de Bienes
Raíces de Honduras
(CANABIRH)

Cámara de Comercio e
Industrias de Cortés (CCIC)

Asociación Hondureña de
Instituciones Bancarias
(AHIBA)

Asociación Nacional de
Minería Metálica de
Honduras (ANAMIMH)

Asociación Nacional de
Universidades Privadas de
Honduras (ANUPRIH)

Centro Asesor para el
Desarrollo de los Recursos
Humanos de Honduras
(CADERH)

Cámara de Comercio e
Industrias de Tegucigalpa
(CCIT)

Cámara de Comercio e
Industrias de Atlántida
(CCIA)

Asociación Hondureña de
Productores de Café
(AHPROCAFE)

Asociación de Fabricantes de
Productos Farmacéuticos de
Honduras (ANAPROFARH)

Asociación de Productores de
Azúcar de Honduras (APAH)

Asociación de Casas de Bolsa
de Honduras y Afines
(CAHBOLSA)

Productores Avícolas de
Honduras (PROAVIH)

Cámara Hondureña de
Empresas de Consultoría
(CHEC)



| | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|
| Cámara Hondureña de la Industria de la Construcción (CHICO) | Federación Nacional de Instituciones Educativas Privadas de Honduras (FENIEPH) | Asociación de Firmas de Auditoría (AFA) | Asociación Hondureña de Agencias de Carga y Logística Internacional (AHACI) | Asociación Nacional de Avicultores de Honduras (ANAVIH) | Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías de Honduras (ASAFONDOH) |
| Consejo Hondureño de la Industria Petrolera (COHPETROL) | Red de Instituciones de Microfinanzas de Honduras (REDMICROH) | Asociación Nacional de Aeronáutica (ANA) | Asociación Hondureña de Compañías y Representantes Navieros (AHCORENA) | Asociación de Zonas Francas de Honduras (AZAFRANCAH) | Asociación de Empresas de Tecnología y Comunicaciones de Honduras (ASEMTECH) |
| Asociación Nacional de Droguerías (AND) | Asociación de Tostadores de Café de Honduras (TOSCAFEH) | Asociación de Hoteles Pequeños de Honduras (HOPEH) | Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM) | Operadores de Turismo Receptivo de Honduras (OPTURH) | Asociación Nacional de Couriers de Honduras (ANCH) |
| Federación Cámaras de Comercio e Industrias de Honduras (FEDECAMARA) | Asociación de Hospitales Privados de Honduras (ASHOPRHO) | Asociación Hondureña de Procesadores de Leche (APROLECHE) | Asociación Hondureña de Productores de Alimentos Balanceados de Animales (AHPROABA) | Cámara de Distribuidores de Honduras (CADIHN) | |
| Federación Nacional de Agentes Aduanales de Honduras (FENADUANA) | Asociación Hondureña de Empresarios de Productos Derivados del Petróleo (AHDEP) | Asociación Hondureña de Procesadores de Embutidos (AHPROEM) | Asociación Nacional de Porcicultores de Honduras (ANAPOH) | Cámara Hondureña de Corredores de Seguros (CAHDECOSE) | |
| Federación Nacional de Agricultores y Ganaderos de Honduras (FENAGH) | Asociación de Desarrollo para la Región Sur (ADESUR) | Asociación Nacional de Molineros de Arroz de Honduras (ANAMH) | Asociación Nacional de Radiodifusores de Honduras (ANARH) | Asociación Hondureña de Energía Renovable (AHER) | |



Junta Directiva

COHEP

Juan Carlos Sikaffy Canahuati
Presidente

Guy de Pierrefeu
Vicepresidente

Asterio Reyes
Secretario

José Arturo Alvarado
Tesorero

Juan José Lagos
Director I Propietario

Roberto Matuty
Director II Propietario

Roque Rivera
Director III Propietario

María Cristina González
Director IV Propietario

Leopoldo Durán
Director V Propietario

Luis Atala
Director VI Propietario

Juan José Cruz
Prosecretario

Mey Hung
Protesorero

Alberto Bográn
Director II Suplente

Carlos Ramos
Director III Suplente

Robert Vinelli
Director IV Suplente

Menoti Maradiaga
Director V Suplente

Carlos Edgardo Leiva
Director VI Suplente

Junta Vigilancia

Mateo Yibrin

Jorge Díaz

Basilio Fuschich

Jance Carolina Funes

In Memoriam: Daniel Aguilar Briones **Vicepresidente 2018-2019**

El Liderazgo de la Alta Gerencia de Respetar los Derechos Humanos

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. Todas las empresas tienen la misma responsabilidad de respetar los derechos humanos en la ejecución de sus actividades.

En la actualidad, los derechos humanos generan las condiciones esenciales para el desarrollo sostenible. La Agenda 2030 reconoce que las economías inclusivas y participativas, y las sociedades en donde los gobiernos deben rendir cuentas, logran mejores resultados para todos, sin dejar a nadie atrás. En la Declaración sobre el derecho al desarrollo se hace hincapié en el derecho de todas las personas y los pueblos a una participación libre, activa y significativa.

La obligación de respetar los derechos humanos es una norma de conducta mundial, por tanto, hoy los mercados de negocios e inversionistas reclaman cada vez más que la empresa construya su legitimidad, identidad

y responsabilidad sobre la base del respeto a los estándares internacionales de derechos humanos, sobre todo en lo que a sus operaciones se refiere.

Los líderes empresariales, son responsables de transmitir a sus equipos la cultura de promoción y respeto de los derechos humanos, de fijar la estrategia empresarial de su negocio, y los que tienen el deber de impulsar internamente dicho compromiso.

Los líderes de las empresas deben comprender que los derechos humanos no son una responsabilidad pasiva, esto exige una acción y compromiso al más alto nivel directivo de las empresas y es lo que hoy en día las sociedades necesitan para seguir avanzando. El marco de referencia ya está claro, los Principios Rectores aportan al mundo empresarial un enfoque integral que define responsabilidades y aporta directrices para prevenir y hacer frente al riesgo de que las actividades empresariales tengan consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

Nuestra apuesta es lograr trascender la visión de responsabilidad social empresarial tradicional, hacia la promoción de una cultura de Conducta Empresarial Responsable, que empieza a partir de la debida diligencia que deben cumplir las empresas en materia de derechos humanos en sus operaciones y cadenas de suministro.

¡Al hacerlo, Ganamos Todos!

Valor agregado de integrar el enfoque de Derechos Humanos en las empresas

Sostenibilidad
Conducta Empresarial Responsable

Vinculación con la Comunidad

Condiciones de trabajo justas

Mejores prácticas de las empresas

Compromiso de las cadenas de valor

Debida diligencia

Respeto

Previene litigios y reduce costos financieros

Genera nuevas oportunidades que transforman negocios.

Compromiso y Fidelización del talento humano

El respeto a los Derechos Humanos en las operaciones comerciales fortalece el entorno y el mercado

to de los
humanos en
raciones
s mejora el
: crea nuevos
ados.

Mejora la
imagen y
reputación

Dignidad

Libertad de expresión

Promover la
colaboración y
el liderazgo

Empoderamiento

Igualdad de género

*Educación,
transparencia y
rendición de cuentas*

*Promover iniciativas que
transformen los
negocios*

Genera mayor
prestigio y
mayor valor
corporativo

Relación ganar
ganar con sus
proveedores

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU)

En junio de 2011, el Consejo de las Naciones Unidas aprobó por unanimidad los Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU), y que quedaron consagrados como la norma de conducta a nivel mundial con el objeto de prevenir y remediar las consecuencias negativas de las actividades empresariales para los Derechos Humanos.

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. Es así como nacen los 31 principios, agrupados en dos tipos y tres categorías que responden al deber de **Proteger, Respetar y Remediar**.



Fuente: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

Como se estructuran los Principios Rectores:

Principios Rectores

Proteger, Respetar y Remediar los Derechos Humanos

| | Fundacionales | Operacionales |
|----------------------------|---------------|---------------|
| Proteger | PR 1 y 2 | PR 3 a 10 |
| Respetar (Empresas) | PR 11 a 15 | PR 16 a 24 |
| Remediar | PR 25 | PR 26 a 31 |

Tipo

Fundacionales:

Son principios básicos, normativos

Operativos:

Son principios orientadores sobre el cómo respetar

Categorías

>> 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.

>> 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.



Proteger

El deber del Estado de proteger los derechos humanos.



Respetar

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.



Remediar

Acceso a mecanismos de reparación.

Metodología para medir el nivel de madurez de las empresas para integrar los Derechos Humanos: Una guía para la acción

| | Básico | Responsable |
|---|--|--|
| Transparencia | Reporte focalizado en sostenibilidad o Responsabilidad Social Corporativa (RSC), especificando cumplimiento legal y con referencia general al respeto a los DD.HH. | Reporte focalizado en sostenibilidad o RSC pero incluyendo aspectos de DD.HH. bajo estos conceptos. |
| Integración | | |
| Compromiso público y Gobierno | No hay un responsable claro de DD.HH. | Compromiso a alto nivel sobre la extensión del respeto a los DD.HH. en la cadena de suministro. |
| Identificación de Riesgos (Debida Diligencia) | No se ha abordado el proceso de debida diligencia. | Identificación de DD.HH. focalizado en temas tradicionales, como Diversidad, o la Seguridad y Salud Laboral, sin explicación porque son cuestiones relevantes. |
| Compromiso | | Compromiso básico con grupos de interés para temas generales de sostenibilidad. |
| Desempeño en Derechos Humanos | No existe proceso de gestión y mitigación de riesgos en DD.HH. | Riesgos en DD.HH. valorados pero sin detalles del proceso de gestión. |
| Mecanismo de Quejas | Canal habilitado para empleados sin especificar para que temas de DD.HH. | Descripción de mecanismos para recibir quejas sobre DD.HH. |



La matriz de madurez está estructurada en diferentes niveles de desarrollo para llevar a cabo la gestión de los DD. HH., desde el nivel básico hasta el nivel transformador, brindando una guía de cómo llevar paso a paso la integración de los Derechos Humanos en las operaciones de la empresa. Asimismo, la metodología aporta evidencias de como las empresas pueden aplicar la matriz como herramienta de evaluación de su madurez actual y como pueden definir acciones a corto y largo plazo.

Estratégico

Reporte específico sobre DD.HH. incluyendo objetivos y KPI's de desempeño.

Estrategia definida para integrar el respeto a los DD.HH. en el negocio.

El compromiso con los DD.HH. esta firmado al mas alto nivel. Sus mensajes manifiestan la relevancia de los DD.HH. para el negocio.

El compromiso con los DD.HH. esta soportado por un modelo de gobierno coherente.

Las responsabilidades y estructura de rendición de cuentas en DD.HH. está identificada y explicada.

Los riesgos en DD.HH. se valoran de manera regular y se hace público el proceso de identificación.

Se comparten objetivos, gestión y resultados en materia de DD.HH. con los grupos de interés involucrados.

Se realizan actividades para mitigar los riesgos. Las actividades se focalizan en los riesgos que más puedan dañar a los grupos de interés.

Se realiza seguimiento sobre el desempeño en las cuestiones relevantes en DD.HH.

El proceso de quejas es accesible, esta explicado y aporta ejemplos.

Transformador

Reporte específico en DD.HH. que incluye objetivos, KPI´s de desempeño, lecciones aprendidas y explicación de ejemplos concretos.

Estrategia con objetivos específicos para integrar el respeto a los DD.HH. en el negocio.

El compromiso con los DD.HH. está desarrollado en colaboración con grupos de interés internos y externos firmado al más alto nivel. Sus mensajes manifiestan el liderazgo de la empresa en los DD.HH. pertinentes para su negocio.

El modelo de gobierno incluye la supervisión de la alta dirección y está integrado en la estructura funcional y operativa.

Los riesgos en DD.HH. se valoran de manera continua e integrada en el sistema de gestión de riesgos de la empresa.

Se comparten objetivos, gestión y resultados en materia de DD.HH. con los grupos de interés involucrados, que además participan en el diseño e implementación de medidas para mitigar riesgos.

Se realizan actividades para mitigar los riesgos. Las actividades se focalizan en los riesgos que mas puedan dañar a los grupos de interés.

Se realiza seguimiento sobre el desempeño en las cuestiones relevantes en DD.HH.

Los resultados se vinculan a incentivos.

El proceso de quejas se revisa de manera independiente, esta disponible para todos los posibles afectados, esta explicado y aporta ejemplos.

Recomendaciones para que las empresas desarrollen reportes informativos sobre como respetan los Derechos Humanos



Que hacer

- 1 Concéntrese en los mayores riesgos para las personas relacionadas con el negocio e identifique sus principales problemas de derechos humanos como un medio para priorizar lo que informa y cuáles son los riesgos que se deben abordar primero.
- 2 Comparta ejemplos que brinden información significativa sobre cómo su empresa esta implementando y aplicando sus políticas y procesos enmarcadas en el respeto de los DD.HH.
- 3 Explique cómo los derechos humanos se ajustan específicamente al enfoque de sostenibilidad de la empresa u otras áreas más amplias, como los negocios éticos, e idealmente, el modelo y la estrategia comercial.
- 4 Explique las brechas encontradas en los informes y/o como se realizan las correcciones e implementan los mismos en los planes a futuro, que permitan a la empresas definir como se debe integrar el respeto de los derechos humanos en sus políticas y procedimientos.
- 5 Explique los desafíos que enfrenta la empresa en sus operaciones comerciales para integrar el respeto de los derechos humanos: Proporcione una mejor perspectiva sobre las realidades operativas y contextualice lo que la empresa está tratando de lograr desde su negocio.
- 6 Desarrollar una forma clara de comunicar sobre el enfoque de la compañía para comprender y abordar los riesgos de derechos humanos. La transparencia y la forma de comunicar son factores claves en como la empresa puede enfocar sus informes según sus necesidades y su contexto operativo.
- 7 Hacer uso inteligente de los "informes" mediante el uso eficaz de informes formales e informales. Por ejemplo, una información más permanente sobre temas como las estructuras de gobierno corporativo, las políticas y los procesos generales para identificar y gestionar los riesgos de derechos humanos, y que deben estar disponibles en las páginas web de las empresas. También, se pueden usar otros tipos de comunicaciones, como informes y estudios de casos, para compartir información del período del informe o para resaltar temas de particular interés.



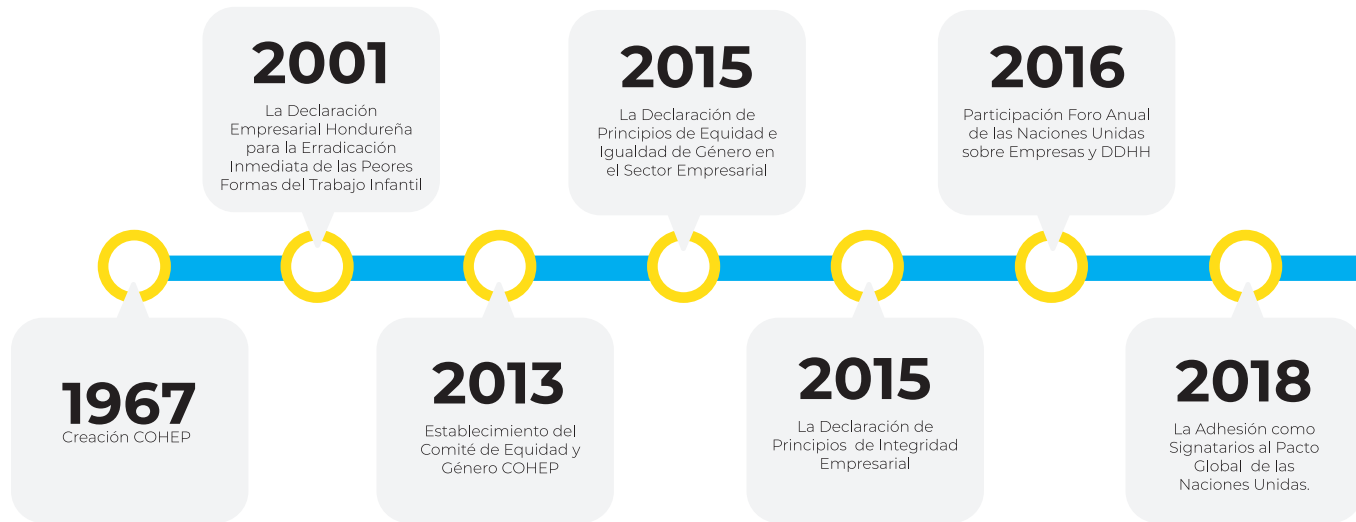
La organización SHIFT ha planteado algunas recomendaciones que las empresas pueden considerar para desarrollar informes corporativos sobre cómo pueden integrar el respeto de los derechos humanos en sus operaciones comerciales, y como estos informes deben estar alineados con el marco de las Naciones Unidas para "Proteger, Respetar y Remediar" establecido en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. El objetivo principal de estos informes es que proporciona a los inversores y otras partes interesadas información relevante de las fortalezas y debilidades sobre la situación actual de las empresas en el respeto de los derechos humanos, y ofrece recomendaciones sobre cómo las empresas pueden mejorar.

Que no se debe hacer

- ① Evitar dejar al lector adivinando por qué le está diciendo sobre ciertas cuestiones de derechos humanos y no sobre otras.
- ② Evitar ofrecer solo declaraciones de alto nivel sin respaldo sobre cómo se implementan y se llevan a la práctica las políticas y los procesos de la empresa.
- ③ Evitar usar términos generales como "sostenibilidad" sin explicar lo que la compañía quiere decir con eso, sobre todo si no se es específico y esta información no es relevante y no incluye los derechos humanos.
- ④ Evitar asumir que el lector no notará las brechas de información en los informes.
- ⑤ Proporcione explicaciones sobre los problemas encontrados y a su vez ofrezca información sobre la gestión y las acciones que se están llevando a cabo para fortalecer, eliminar y cambiar los mismos.

Se debe contemplar divulgar las historias de éxito, sin embargo se debe ser transparente sobre los desafíos y los hallazgos encontrados en la empresa, específicamente presentando las oportunidades de mejora, que permitan hacer una medición realista sobre la madurez que la empresa va teniendo en su aplicación de corregir sus procesos de gestión sobre los riesgos encontrados.
- ⑦ Evitar comunicar únicamente fragmentos de información que carecen de una conexión clara entre sí, y que evidentemente no se vinculan en la estrategia de respeto de los derechos humanos de la empresa.
- ⑧ Evitar dejar vacíos de información. Explique dónde pueden encontrarse la información presentada, ya sea dentro de un informe o en el sitio web de la empresa.
- ⑨ Utilice hipervínculos que proporcionen claridad y transparencia sobre la información presentada para que el lector pueda tener una mejor comprensión del tema expuesto.

Trayectoria del COHEP en la Promoción y Respeto de los Derechos Humanos





COHEP impulsa el cumplimiento legal y regulatorio y el respeto a los derechos humanos por parte del sector empresarial.

2018

Establecimiento del Comité de Empresas y Derechos Humanos COHEP

2019

Inicio Proceso de Formación del Sector Empresarial en los PRNU

2019

Resolución de la Junta Directiva de COHEP Aprobando Política Institucional de Empresas y DDHH.

ENERO
2020

Lanzamiento Política Institucional Empresas y Derechos Humanos

2018

Participación Foro Anual de las Naciones Unidas sobre Empresas y DDHH.

2019

Participación Foro 4ta Consulta Regional sobre Empresas y DDHH para Latinoamérica y Caribe.

2019

Foro Anual de las Naciones Unidas sobre Empresas y DDHH

Priorización de ODS y metas del sector privado y su contribución en la Agenda 2030.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, fue suscrita y adoptada por 193 países, incluyendo Honduras en el marco de la LXX Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en septiembre de 2015, como un compromiso de las aspiraciones y prioridades del desarrollo para los próximos 15 años. La Agenda 2030, se concibe como una agenda transformadora, que pone a la igualdad y dignidad de las personas en el centro del desarrollo, e incluye 17 objetivos y 169 metas con una visión integral del desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental.

En torno a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en Honduras existen importantes voluntades institucionales del sector privado para avanzar en la alineación, contribución y cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Dentro de la estructura de gobernanza de la Agenda Nacional 2030, el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), forma parte de la Comisión Nacional de ODS y del Comité técnico en representación del sector.

Con miras a fortalecer e impulsar las iniciativas en curso emprendidas por los representantes del sector empresarial en torno a la sostenibilidad, y al marco institucional dado por el Gobierno Nacional con la “Agenda Nacional – ODS 2030”, se identificó la necesidad de establecer cuáles son las contribuciones del sector privado a la Agenda 2030 del país. Es así como se busca reportar, de manera sistémica y coherente con los ODS, bajo un marco común de medición, que ayude a mejorar el desempeño empresarial y que, a su vez, genere una línea de base para identificar los impactos, oportunidades y avances en los próximos años.

En ese sentido, para visibilizar aquellas acciones que desde las empresas contribuyen al cumplimiento de los ODS para el sector privado se han priorizado los siguientes:



Comité de Empresas y Derechos Humanos COHEP

En el mes de septiembre del 2018 se creó el Comité de Empresas y Derechos Humanos de COHEP, con el propósito de liderar y coordinar todas las iniciativas que se estén impulsando desde el sector privado para promover el respeto de los derechos humanos. Se cuenta con la participación de 12 organizaciones empresariales como son:

- 1 Asociación de Productores de Azúcar de Honduras (APAH)
- 2 Asociación Nacional de Industriales (ANDI)
- 3 Asociación Hondureña de Energías Renovable (AHER)
- 4 Asociación Hondureña de Productores de Energía Eléctrica (AHPEE)
- 5 Asociación Nacional de Minería Metálica de Honduras (ANAMIMH)
- 6 Asociación Nacional de Universidades Privadas de Honduras (ANUPRIH),
- 7 Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos de Honduras (CADERH)
- 8 Consejo Hondureño de la Industria de la Construcción (CHICO)
- 9 Cámara de Comercio Hondureño Americana (AMCHAM)
- 10 Cámara Nacional de Turismo de Honduras (CANATURH)
- 11 Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa (CCIT)
- 12 Cámara de Comercio e Industria de Cortés (CCIC)

Además, se cuentan con la participación de 2 empresas comprometidas con el desarrollo humano, como lo son Banco Ficohsa y Corporación DINANT.

Adicionalmente, se ha contado con la colaboración y participación del Consejo Nacional de Inversiones (CNI), como también de otros invitados especiales en representación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Embajada de los Estados Unidos de América y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID).



Política Institucional de Empresas y Derechos Humanos Antecedentes

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

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

- >> La Declaración Empresarial Hondureña para la Erradicación Inmediata de las peores formas del Trabajo Infantil (2001).
- >> La Declaración de Principios de Equidad e Igualdad de Género en el Sector Empresarial (2015).
- >> La Declaración de Principios de Integridad Empresarial (2015).

- >> La adhesión como signatarios al Pacto Global de las Naciones Unidas, la cual es una iniciativa voluntaria a través de la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones a principios universalmente aceptados en anticorrupción, derechos humanos, medio ambiente y estándares laborales.
- >> El establecimiento de un Comité de Empresas y Derechos Humanos con la participación de las organizaciones miembros, empresas y de la Junta Directiva de la institución.
- >> La participación activa en el diálogo nacional e internacional sobre Empresas y Derechos Humanos, principalmente organizado por el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas mediante su foro anual, las reuniones de consulta que tienen lugar en América Latina.
- >> La participación y seguimiento a los pronunciamientos de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en materia de derechos humanos.
- >> La colaboración con la Organización Internacional del Trabajo para el cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo por parte del sector empresarial.
- >> El inicio de un proceso de formación del empresariado hondureño en los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos en relación con las cadenas de suministro.
- >> La búsqueda de apoyo técnico por parte de organizaciones internacionales de cooperación al desarrollo presentes en Honduras para fortalecer las capacidades institucionales en materia de derechos

La Junta Directiva del **Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)**, en cumplimiento de sus funciones y de los Estatutos Vigentes, emitió la **Resolución No 413-10-2019 del Acta No. 184-2019 en fecha 17 de Octubre del 2019** aprobando la Política Institucional de Empresas y Derechos Humanos.

Primero: Aprobar la Política Institucional de Empresas y Derechos Humanos del Sector Privado de Honduras, así:

Preámbulo

El Consejo Hondureño de la Empresa Privada, tomando en consideración que,

- >> El marco de respeto de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos: **Proteger, Respetar, Remediar** comunica claramente que:
 - > Es deber del Estado respetar, proteger y hacer cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales;
 - > Es deber del sector empresarial respetar los derechos humanos;
 - > La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento para su reparación.

- >> Los derechos humanos, como normas universales, constituyen un requisito indispensable de actuación para desarrollar la actividad empresarial de forma legítima, en virtud de la dignidad humana; y que esa riqueza es fundamental para atender los desafíos económicos, sociales y ambientales del país;
- >> El COHEP promueve el cumplimiento del marco legal y reglamentario por parte de las empresas y de sus cadenas productivas;
- >> El COHEP comprende que el respeto a los derechos humanos no es un acto voluntario de responsabilidad social, sino un requisito legal y ético que brinda una contribución positiva a los objetivos de desarrollo sostenible y a la paz social en Honduras.
- >> El COHEP promueve el cumplimiento de los Principios de Integridad Empresarial, impulsando la adopción de un compromiso permanente de vigilancia y sanción de los actos y conductas fraudulentos que propicien la corrupción en todas sus manifestaciones, incentivando efectivos de comunicación y concienciación de una cultura empresarial responsable con transparencia, ética y honestidad.

Declaración de compromiso

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

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

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

>> La Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas la cual se compone de la Declaración Universal de Derechos Humanos, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y sus protocolos facultativos;

>> La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El Consejo Hondureño de la Empresa Privada, específicamente dispone:

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

Segundo: Aprobar el Plan de Acción de COHEP para el año 2020-2021, así:

Plan de Acción para Fortalecer las Capacidades en Materia de Derechos Humanos

Objetivo del Plan

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

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

Prioridades de Acción

Sensibilización y formación en Derechos Humanos

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

Objetivos

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

Debida Diligencia

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

Objetivos

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

Diálogo y coordinación de esfuerzos en materia de derechos humanos

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

Objetivos

- 1 Promover espacios de diálogo que contribuyan a generar un clima de confianza entre los grupos de interés de la empresa privada hondureña incluyendo a los actores que trabajan en la defensa de los derechos humanos.
- 2 Incidir en propuestas de política pública para mejorar la eficacia del Estado en su deber de proteger los derechos humanos y a los defensores de los derechos humanos.
- 3 Incentivar la coordinación de acciones en materia de derechos humanos por parte del sector empresarial y gubernamental hondureño y la comunidad internacional.
- 4 Fortalecer las capacidades del sector empresarial en la generación de diálogos constructivos en materia de derechos humanos.
- 5 Brindar apoyo y acompañamiento del Comité Técnico Multi-sectorial para el proceso de exploración e implementación de los Principios Rectores, y a su vez participar en mesas de diálogo para el proceso de construcción de un Plan Acción Nacional de País.

Galería: Ganamos Todos

¿Por qué una empresa debe interesarse por los **Derechos Humanos?**



Las empresas prosperan donde los Derechos Humanos se protegen y respetan. Los clientes de hoy así lo exigen.

Al hacerlo



Ganamos Todos

¿Por qué una empresa debe interesarse por los **Derechos Humanos?**



Respetar los Derechos Humanos hace a tu empresa exitosa. Velar que tus socios comerciales y proveedores también lo hagan, es lo correcto.

Al hacerlo



Ganamos Todos



Forma parte del liderazgo empresarial en materia de empresas y derechos humanos.



Manténgase Informado

El COHEP estará facilitando al empresariado nacional herramientas de aprendizaje tales como **guías, metodologías e intercambios de experiencias** que fortalezcan sus capacidades, para integrar el respeto de los derechos humanos en sus operaciones comerciales y cadenas de suministro.

Para más Información escribe a la dirección de correo:

empresasyddhh@cohep.com



Principales Contactos Unidad Empresas y Derechos Humanos:



Armando Urtecho López
Director Ejecutivo
aurtecho@cohep.com



Gustavo Solórzano Díaz
Gerente Asesoría Legal
gsolorzano@cohep.com



Lourdes Cardona Beneditt
Coordinadora Empresas y DDHH
lcardona@cohep.com

Ganamos Todos





Síguenos en nuestras redes sociales



coephonduras



@coephonduras



coephonduras



Cohep Honduras



coephonduras



www.cohep.com

Col. Tepeyac, Calle Yoro
Apartado postal 3240,
Tegucigalpa, Honduras.
Tel (504) 2235-3336