ZEGARRA AGUILAR
abogados

POLÍTICAS EMPRESARIALES EN MATERIA DE

DERECHOS HUMANOS

Teléfono: (51-54) 417 369
Calle Mariscal Benavides No 407 Selva Alegre.
Arequipa – Perú.

www.zegarralaw.com

BENEFICIOS

Amplía el mercado y las posibilidades de negocios de cada empresa: Las políticas en materia de derechos humanos y empresas se han vuelto un pilar fundamental sin el cual, las empresas no pueden competir y acceder a mercados altamente rentables, a raíz de las exigencias de estos en materia de protección a la persona.

Reduce los riesgos inherentes en el desarrollo interno de las actividades como las relaciones comerciales con terceros: Se busca salvaguardar la integridad de la empresa, adaptando una cultura de prevención de posibles riesgos a presentarse ya sean propios de las actividades a desplegarse como aquellas situaciones imprevistas que se susciten de forma eventual antes, durante y después de iniciadas las relaciones comerciales. De igual forma, se aplica no sólo en la esfera interna de producción de la empresa sino que se extiende en las relaciones con las demás personas.

Reduce la probabilidad de imposición de sanciones administrativas y económicas a la empresa: Debido a la delimitación de funciones y responsabilidades en la aplicación de las políticas, se concederá un mayor control y supervisión respecto de aquellas conductas que puedan acarrear la vulneración de derechos y consecuentemente se traduzcan en la imposición de sanciones a la luz de la normativa legal vigente.

Proporciona mayor diligencia en el desenvolvimiento de las funciones y actividades: Dado el reparto de funciones y la especificación de obligaciones en los procedimientos y proceso en materia de derechos humanos; todas las áreas de la empresa podran gozar de mayores recursos para su adecuado desenvolvimiento.

Institucionaliza y reconoce las buenas prácticas para la obtención de un adecuado gobierno corporativo: Es fundamental para promover la transparencia, la rendición de cuentas y la eficiencia en la gestión de una empresa. El gobierno corporativo se refiere al conjunto de principios, normas y procesos que rigen las decisiones y acciones de los órganos de gobierno de una empresa, con el objetivo de proteger los intereses de los accionistas, promover la sostenibilidad a largo plazo y garantizar un trato equitativo a todas las partes interesadas. Contribuyen a aumentar la confianza y la credibilidad de la empresa ante los accionistas, inversores, clientes, empleados y la sociedad en general. Además, fortalecen la gestión empresarial, reducen el riesgo de conflictos de interés y mejoran la toma de decisiones estratégicas a largo plazo.

Permite un mayor control y supervisión de la empresa y sus actividades comerciales: Es esencial para garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la mitigación de riesgos. Un adecuado control y supervisión ayuda a garantizar que las operaciones de la empresa se lleven a cabo de acuerdo con las políticas, regulaciones y estándares establecidos, y que se eviten conductas inapropiadas o ilegales. Asimismo, permite identificar oportunidades de mejora y optiminazión de procesos al tener claros los objetivos de la empresa

Incrementa las condiciones laborales propias de los trabajadores y su impacto con terceros: es un objetivo fundamental para promover la justicia social, el bienestar de los empleados y la responsabilidad empresarial en las relaciones laborales. Mejorar las condiciones laborales implica proporcionar un entorno de trabajo seguro, saludable y equitativo, donde se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores y se promueva su desarrollo integral; implica garantizar el cumplimiento de los estándares laborales internacionales, promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso, establecer mecanismos de participación y diálogo con los empleados, y extender estos estándares a lo largo de la cadena de suministro. Mejorar las condiciones laborales contribuye a crear un entorno laboral más justo, productivo y sostenible.

PRESENTACIÓN

El reconocimiento de los derechos humanos es sumamente necesario para proteger y preservar la integridad de cada uno. De igual manera, es importante para el desarrollo de la persona, la protección de su dignidad humana en todas las esferas de la vida, incluyendo el ámbito empresarial.

La adecuada protección de los derechos humanos en las empresas radica en que estas se encuentran en la responsabilidad de causar un impacto positivo y significativo en la vida de las personas, dado que generan empleo, proporcionan bienes y servicios, y contribuyen con el desarrollo y sostenibilidad de la económica particular y por ende colectiva. Ante ello, es importante que las empresas tengan una postura proactiva en la protección de los derechos humanos y la implementación de políticas y prácticas corporativas éticas responsables, cumpliendo no solo con las disposiciones legales nacionales, sino también con aquellos estándares internacionales vinculantes como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, o los estándares de la OEA, CIDH y Corte IDH en derechos humanos y empresas.

El éxito y adecuado funcionamiento de una empresa, radica principalmente en la calidad de las condiciones que ostentan los trabajadores, con ello, nos referimos no solamente a las herramientas necesarias para la ejecución de las labores designadas, sino también, a aquellas políticas y documentos de gestión interna que fomentan un mejor entendimiento y comunicación entre los trabajadores, y, sobre todo, el respeto irrestricto por sus derechos que garanticen un ambiente laboral óptimo y deseado.

En ese orden de ideas, se determina que hay un beneficio en una doble vertiente, pues la empresa, al momento de actuar de la manera más diligente e idónea posible por salvaguardar los derechos de sus trabajadores, fomentará un adecuado ambiente económico, laboral y de desarrollo de la persona que la conforma, quienes, contando con los medios necesarios, ejecutarán sus tareas de la manera más eficaz y eficiente posible, generando un beneficio simultáneo entre estos dos cuerpos.

Para este fin, nuestra firma se encuentra sumamente comprometida en brindar a sus clientes un adecuado asesoramiento en la implementación de aquellas políticas que permitan la vigencia de los derechos humanos de todos los trabajadores dentro de cada institución. Con ello, nuestros clientes podrán operar óptimamente dentro del mercado, eliminando las barreras sociales existentes, acortando las brechas, suprimiendo la discriminación, e incentivando el trabajo y desenvolvimiento de la persona cumpliendo con los valores rectores de respeto, empatía, responsabilidad y compromiso.

Nuestra firma cuenta con una sólida experiencia profesional y humana, y desde su creación se viene consolidando como una de las principales alternativas en servicios legales de la región.

Somos una Organización asociada a la World Compliance Association enfocando nuestros servicios en el más alto y estricto cumplimiento normativo, en aras de fomentar una cultura de integridad dentro de todas las empresas e instituciones bajo nuestra asesoría.

WORLD COMPLIANCE ASSOCIATION
ORGANIZACIÓN ASOCIADA

ZEGARRA AGUILAR
abogados

NUESTRO SERVICIO

En Zegarra Aguilar & Abogados brindamos servicios de elaboración, implementación y monitoreo de políticas en materia de derechos humanos a la luz de la normativa vigente tanto a nivel nacional como internacional. Asimismo, somos conscientes que cada empresa tiene características particulares que las distinguen de otras; por ende, nuestro servicio se adecua perfectamente a las necesidades de nuestros clientes, sobre todo, teniendo en consideración que en una economía cada día más globalizada, la adecuada implementación de políticas de derechos humanos y su materialización en procedimientos normativos son requisitos esenciales para participar activamente en los procesos económicos:

En razon a lo expuesto, nuestra firma presenta un sólido proceso de implementación que aborda de manera general las siguientes etapas:

REUNIONES DE IDENTIFICACIÓN DE MERCADO

Nuestra firma se reunirá con nuestros clientes con la finalidad de comprender y analizar los principales aspectos organizacionales y comerciales de cada institución. De igual manera, se expondrán los objetivos propuestos por nuestra firma en concordancia con los fines de nuestros clientes, y como estos se concretarán al momento de la implementación de las políticas. Por último, se hará especial énfasis en los principios y valores de cada empresa, para la adecuación de las políticas a implementarse y el impacto positivo en el desenvolvimiento interno.

CONCIENTIZACIÓN DE ÁREAS Y FUNCIONARIOS

Se llevará a cabo una junta con las áreas y funcionarios que conforman la empresa, cada una de forma individual y especializada, teniendo en cuenta la información previamente recopilada. A su vez, se buscará contar con información más específica y detallada respecto de los encargados y supervisores de

cada área, el número de personas que se encuentran bajo su cargo, las actividades que realiza cada trabajador (sea de cualquier línea de jerarquía), las condiciones en las que se realiza, así como también los intereses propios de los trabajadores del área.

CONTRASTE Y SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA

Posterior a la implementación de la política, se realizará una etapa de supervisión periódica y posterior a la misma, esto con la finalidad de poder contrastar si es que la implementación de la política cumple con los estándares propuestos primigeniamente, así como determinar el nivel de impacto en la empresa y de cada área de forma individual.

ANÁLISIS INFORMATIVO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El presente análisis estará orientado a establecer las áreas y puestos claves para otorgar responsabilidades dentro del manejo de las políticas a implementarse, teniendo como parámetro objetivo las funciones y ámbitos de desarrollo. Asimismo, se acordarán los objetivos comerciales y estratégicos respecto de las personas que integran cada área.

IMPLEMENTACIÓN NORMATIVA EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Se basa en la implementación y ejecución propia de la política creada, con la finalidad de la puesta en práctica de las directrices y procedimientos. La orientación de la misma está dada en función de tutelar los derechos de cada persona que conforma la empresa, así como también hacia terceros, en donde podremos evidenciar una mejora en la imagen proyectada al exterior de la empresa y la maximización de la rentabilidad en el desarrollo del negocio.

ACTUALIZACIÓN Y AJUSTE DE POLÍTICAS

Luego de haber transcurrido un tiempo determinado en el cual la política ha venido operando de forma satisfactoria y logrando alcanzar los objetivos propuestos, se realizarán reuniones cada determinado intervalo de tiempo con el fin de obtener información de nuevas situaciones en el desarrollo de la actividad comercial de la empresa (sea a nivel interno o con terceros) para posteriormente adaptar la política en base a estas nuevas necesidades encontradas; siendo plenamente conscientes que el adecuado progreso de una empresa no es estático, sino que es sumamente dinámico y como tal, las normas regulatorias deben adaptarse a esta serie de numerosos cambios.

POLÍTICAS APLICABLES

Cada política a implementarse atiende a necesidades específicas, siendo que la orientación y aplicación de las mismas están proyectadas en función de tutelar los derechos humanos de las personas que se encuentran dentro de la empresa o que guarden relación con ella (terceros), así como garantizar un adecuado despliegue de la persona humana dentro de este ámbito laboral.

Políticas de DDHH y Empresas

Política contra la discriminación: Orientada a la prevención y eliminación de cualquier tipo diferenciación arbitraria.

Existencia de canales de denuncia y personas responsables en temas de respeto y protección de derechos humanos: Orientada al cumplimiento de las políticas implementadas, garantizando una vía idónea que permita a los trabajadores y personas denunciar o poner de conocimiento una situación que aparentemente vulnere sus derechos fundamentales, en donde se procederá a una etapa de investigación, supervisión y sanción.

Política y/o declaración de principios de respeto a la libertad sindical: Dirigida no solo a la consolidación de las obligaciones en materia sindical de las empresas, sino también a garantizar el desarrollo del trabajador dentro de la empresa, respetando su derecho de asociación en defensa de los derechos que le son propios, teniendo en cuenta el sentido positivo y negativo del derecho de la libertad sindical.

Política y lineamientos que comprenda contratistas y proveedores en el cumplimiento de las políticas sobre Derechos Humanos: Orientada a relaciones externas en el ámbito empresarial, en donde no se vulnere de ninguna forma los derechos propis de los trabajadores de la empresa ni de las relaciones propias forjadas a raíz de la actividad comercial.

Política y/o declaración de principios para evitar el trabajo forzoso: Establecida con la finalidad de prevenir cualquier tipo de trabajo a la que se someta una persona en contra de su voluntad y por la que medie violencia, intimidación o maltrato.

Política de supervisión, verificación de cumplimiento, y respeto de los Derechos Humanos por parte de contratistas y proveedores: Encaminada a exigir a las contrapartes (contratistas y proveedores) el cumplimiento y respeto a las políticas de derechos humanos diseñadas por la empresa.

Política de igualdad de oportunidades: Dirigida a la eliminación de barreras existentes que impidan el adecuado desarrollo de cada trabajador, a partir de criterios o elementos ajenos al desempeño laboral.

Política de Equidad de Género: Encaminada específicamente a garantizar las condiciones necesarias para el adecuado desarrollo de la persona sin que medie ningún tipo de arbitrariedad ni discriminación.

Política y/o declaración de principios para evitar el trabajo infantil: Orientada a la prevención y eliminación de cualquier tipo de trabajo infantil, incluyendo dentro de ellas cualquier tipo de modalidad de trabajo en la que se encuentre la persona, teniendo presente el Interés Superior del Niño y del Adolescente.

POLÍTICAS DE INTERACCIÓN E INCLUSIÓN DE MINORÍAS

Las siguientes políticas se adoptan en aras de proteger las relaciones con terceras personas ajenas al ámbito empresarial. Es propio de los seres humanos la comunicabilidad e interacción entre las personas, por ende, la implementación de un estándar de obligatorio cumplimiento, no solo tutela los derechos propios y de terceros, sino que fortalece las comunicaciones y el nivel de interacción entre las demás personas, permitiendo un mayor enriquecimiento de lo tratado y un mayor crecimiento de las relaciones propiamente dichas, sin distinción de ningún tipo y con la posibilidad de adaptar cualquier adversidad en busca de conseguir el mejor entorno de desarrollo posible para la persona. Dentro de ellas, se pueden clasificar en:

Políticas de Interacción e Inclusión de Minorías

Política de responsabilidad de desarrollo social: Cuyo objetivo es garantizar no sólo el aspecto físico, sino interno de cada una de las personas involucradas en el despliegue de las actividades comerciales, promoviendo una cultura de motivación y crecimiento de diferentes tipos de personas y grupos.

Política de integración de relaciones interculturales: Destinada a la incorporación de nuevos clientes y personas objetivas en las relaciones comerciales, desincentivando la discriminación y distinción entre ellas.

Política de inclusión de pueblos indígenas y, comunidades campesinas y afrodescendientes: La cual busca incluir y unir las relaciones propias de la empresa y de las personas, con los pueblos indígenas en el Perú. No solamente de las relaciones comerciales, sino propias de beneficio social mutuo entre todos.

Política de sostenibilidad: Destinada al respecto irrestricto del lugar en donde se desarrollen las operaciones de la empresa, respetando el ecosistema, el medio ambiente y cualquier otro factor que impacte de manera directa en la preservación del lugar físico.

Política de salvaguarda al derecho al trabajo de personal desplazado: Destinada a garantizar un ambiente óptimo en el desarrollo de sus actividades, no privándolos de derechos básico como la alimentación, seguridad social, entre otros, teniendo en consideración el lugar al que son desplazados.

Política de promoción y respeto de autodeterminación de la persona: Orientada a reconocer que cada persona es distinta, en valores, creencia, costumbres, tradiciones y orígenes, por lo que se garantiza un desarrollo libre y pleno de la persona en base a este tipo de aspectos que rigen en su vida cotidiana.

Políticas de prevención de discriminación estructural y pobreza extendida: Orientada a la promoción e incentivar la inclusión de nuevos sectores en el desarrollo de la empresa, así como garantizar las condiciones necesarias mínimas para el desenvolvimiento de la persona.

Política de respeto y seguridad jurídica de las tierras: Orientada en el ámbito de las relaciones comerciales o propias del negocio con personas cuya dominio y propiedad de las tierras no se encuentren salvaguardadas por las leyes de la materia, sino que subyacen de la costumbres o tradiciones propias de las comunidades.

MONITORING

Es necesario el seguimiento diario de la funcionalidad y ejecución de todas aquellas políticas que buscan la protección de los derechos humanos, así como de las funciones y labores designadas en este marco al personal de la empresa; a efectos de ello, brindamos MONOTORING, nuestro servicio que ayuda a su organización no solo a contar con un sólido marco normativo en materia de Protección de Derechos Humanos sino también a lograr la eficacia práctica de estas mediante los funcionarios a cargo.

ZEGARRA AGUILAR
abogados

ZEGARRA AGUILAR

abogados

legal@zegarralaw.com

www.zegarralaw.com