



<b>POL-013GS23v2</b>	<b>POLÍTICA DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS</b>		
Fecha de elaboración	1/05/2020		
Fecha de revisión	12/2/2024	Versión	2

### 1. Objetivo y alcance

La política establece los lineamientos de debida diligencia en Derechos Humanos a fin de fomentarlos en todas las oficinas y sitios donde opera la empresa mediante la formación, gestión de riesgo y diálogo con las partes interesadas, reconoce los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos adoptados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas destinados a “proteger, respetar y remediar” donde se reconoce la responsabilidad de las empresas en respetar los derechos humanos, es decir actuar con la debida diligencia para evitar infringir los derechos de las personas.

### 2. Responsable

Todas las personas y empresas que forman parte de Guardia consultores.

### 3. Definiciones

- **Accesible:** dar a conocer a todos los grupos interesados a los que está destinada la política y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos.
- **Participación y el diálogo:** consultar a los grupos interesados a los que está destinada la política y la matriz de debida diligencia su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.
- **Cadena de valor:** Está constituida por las actividades que convierten los insumos en productos mediante la adición de valor. Incluye a las entidades con las que mantiene una relación empresarial directa o indirecta y que bien: a) proporcionan productos o servicios que contribuyen a los propios productos o servicios de la empresa; o b) reciben productos o servicios de la empresa.
- **Compatible con los derechos:** asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos.
- **Compromiso político:** Se utiliza para designar una declaración pública y de alto nivel formulada por una empresa para exponer su intención de hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.
- **Consecuencia negativa real sobre los derechos humanos:** Se entiende una consecuencia negativa que ya se ha producido o se está produciendo.
- **Consecuencia negativa sobre los derechos humanos:** Se produce cuando por razón de un acto se elimina o se reduce la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos humanos.
- **Consecuencia negativa potencial sobre los derechos humanos:** es un efecto adverso que puede producirse, pero aún no se ha producido.
- **Consulta/participación de los interesados:** se entiende un proceso continuo de interacción y

diálogo entre una empresa y los interesados que podrían verse afectados que permite a la empresa escuchar, entender y dar respuesta a los intereses y preocupaciones de los interesados, incluso mediante enfoques de colaboración.

- **Equitativo:** asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, asesoramiento y conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto

- **Debida diligencia:** es la forma en que una empresa determina qué información necesita para comprender sus riesgos específicos relacionados con los derechos humanos en un momento determinado y un contexto operacional dado, así como las medidas que necesita adoptar para prevenir y mitigar esos riesgos.

- **Derechos humanos destacados:** son aquellos que resultan más sobresalientes por correr mayor riesgo. Lo más habitual será que esos derechos sean distintos según el sector y el contexto en que la empresa realice su actividad.

- **Fuente de aprendizaje continuo:** adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro.

- **Interesado/Interesado afectado:** cualquier persona que pueda afectar o verse afectado por las actividades de una organización; específicamente cualquier persona cuyos derechos humanos se han visto afectados por las operaciones, productos o servicios de una empresa.

- **Incorporar:** es el proceso macro que permite asegurar que todos los colaboradores conozcan el compromiso político de la empresa en materia de derechos humanos, comprendan las repercusiones de ese compromiso en la forma en que realizan su trabajo, estén formados, facultados y motivados para actuar de una manera que reafirme ese compromiso y contemplen el compromiso como algo intrínseco a los valores fundamentales del lugar de trabajo.

- **Integración:** es el proceso micro que consiste en recoger los resultados relativos a una posible consecuencia negativa concreta, determinar qué empleados han de ocuparse de hacerle frente y garantizar la adopción de una medida eficaz.

- **Influencia:** Capacidad para modificar las prácticas perjudiciales de la parte que esté causando o contribuyendo a provocar las consecuencias negativa.

- **Mitigar** se refiere a actividades que reducen el impacto una vez que ocurre

- **Partes o grupos interesados:** Individuo o grupo interesado en, o afectado por el desempeño social y/o las actividades de la empresa.

- **Prevenir** se refiere a las actividades que tienen por objetivo evitar que ocurra un impacto negativo en primer lugar (por ejemplo, que reduzcan el riesgo de que ocurra un impacto negativo). La prevención es el objetivo principal de la debida diligencia.

- **Proteger** es una norma de conducta que exige que las empresas impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos; busca garantizar los derechos humanos de la persona sin importar cuestiones de género, vulnerabilidad y/o marginación, reconociendo problemas específicos en ciertos grupos como pueblos indígenas, mujeres, minorías nacionales, étnicas, religiosas o lingüísticas, niños, personas con discapacidad y trabajadores migrantes y sus familias.

- **Respetar** significa que las actividades empresariales no deben interferir en el disfrute de los derechos humanos o limitarlos.

- **Remediar (remediación o resarcimiento)** son las acciones que debe cumplir la empresa, una vez que se producen o generan violaciones a los derechos humanos

- **Información de contexto** Al reconocer los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos

Humanos adoptados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las empresas asumen el compromiso de respetar los derechos humanos, actuar con la Debida Diligencia para evitar la vulneración de los derechos de terceros; y, el acceso a una remediación efectiva para las víctimas de abusos de los derechos humanos, que incluye procesos judiciales y no judiciales



**4. Actividades**

- Difusión a grupos de interés, capacitaciones, monitoreo de adecuada implementación del proceso de debida diligencia.
- Asegurar la difusión e implementación de la política de debida diligencia en Derechos Humanos en todos los sitios donde la empresa lleva operaciones.
- Revisar el material de capacitación, difundir los documentos para proteger, respetar y remediar los derechos humanos y actuar con debida diligencia.
- Asegurar el cumplimiento de la política de debida diligencia en derechos humanos en todos los procesos de derechos humanos de la empresa.
- Revisar los documentos de proveedores y/o contratistas que muestren debida diligencia en Derechos Humanos, así como establecer controles y evaluaciones que aseguren su cumplimiento y promover capacitación continua.
- Asegurar que los expedientes de proveedores y/o contratistas cuenten con la documentación requerida para cumplir con los principios establecidos en el código de ética/conducta de la empresa y han cumplido con los procedimientos de salud y seguridad para el ingreso a las instalaciones.
- El proveedor y/o contratista deberá presentar evidencias de remediación en caso de alguna violación de los derechos humanos con sus colaboradores en los próximos 8 días hábiles que se les notifique el requerimiento; de lo contrario de no ser entregada o esta se encuentre incompleta, se notificará a la Secretaría de Trabajo y Prevención Social y/o autoridades correspondientes y se aportará toda la documentación correspondiente para que se lleve a cabo la respectiva investigación y se aplique una sanción si fuese el caso.
- Se establecen las condiciones de cumplimiento del código de ética y derechos humanos.

**5. Referencias**

- Código de ética de la empresa
- Norma SA 8000
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos

**Criterio de la norma** Este documento forma parte de la documentación requerida por SMETA

	<b>ELABORÓ</b>	<b>FIRMA</b>	<b>AUTORIZÓ</b>	<b>FIRMA</b>
Nombre	Mariana Avila Ayala		Inés Guardia	
Puesto	CMO		CEO	