



# NORMA LABORAL Y DE DERECHOS HUMANOS

# PROPÓSITO

Toda persona tiene derecho a un trabajo decente y a la dignidad en el lugar de trabajo. Para lograr esto, Reckitt se esfuerza continuamente por mejorar las condiciones de los trabajadores y los pequeños agricultores en nuestra cadena de suministro, en particular para las mujeres y los grupos vulnerables. Esta Norma describe los requisitos y prácticas esperados dentro de la cadena de suministro de Reckitt en relación con el trabajo y los derechos humanos, para contribuir a nuestra ambición de crear condiciones de trabajo donde todos sean tratados de manera justa e igualitaria. Especifica cómo implementar el Principio I de la Política de Abastecimiento para el Crecimiento Sostenible de Reckitt, el **compromiso de Reckitt de garantizar que se respeten los derechos laborales y humanos universales.**



## REFERENCIAS LEGALES Y DE LA INDUSTRIA

Estos requisitos han sido redactados considerando lo siguiente:

1. La Carta Internacional de Derechos Humanos
2. Principios Rectores de la ONU para las Empresas y los Derechos Humanos
3. Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
4. Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: ocho convenios fundamentales que abarcan cuatro temas:
  - Libertad de asociación
  - Libertad del trabajo forzoso
  - Trabajo infantil
  - No discriminación en el empleo
5. Principios de Dhaka para la migración con dignidad
6. Corporación Financiera Internacional – Norma de Desempeño 5: Adquisición de Tierras y Reasentamiento Involuntario
7. Otras normas y prácticas de la industria, como el Código Base de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI).

## REFERENCIAS DE ODS

RECKITT APOYA TOTALMENTE EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) DE LA ONU PARA 2030



Nuestra empresa y nuestras marcas tienen un impacto positivo en varios ODS; sin embargo, a través de esta Norma creemos que podemos tener el mayor impacto en cuatro de los objetivos.

Reckitt también alienta a los Socios Comerciales a tomar medidas para contribuir a los ODS que son relevantes para las geografías en las que están presentes y donde pueden tener el mayor impacto a través de su negocio.



## REQUISITOS

**Respeto del Principio I de la Política de Abastecimiento para el Crecimiento Sostenible de Reckitt, el compromiso de Reckitt de garantizar que se respeten los derechos laborales y humanos universales requiere:**

1. Cumplimiento de todas las leyes, reglamentos aplicables y mantenimiento de los permisos legales necesarios, así como las normas internacionales de derechos laborales.
2. Cumplimiento de los requisitos mínimos esperados y trabajar para implementar las prácticas recomendadas en esta Norma. Los Socios Comerciales deben tomar medidas proactivas y demostrar una mejora continua en los derechos humanos y laborales.
3. Implementación de un sistema de debida diligencia en derechos humanos, que permita una efectiva identificación, prevención y reparación de sus impactos laborales y de derechos humanos, incluido el cumplimiento de esta Norma.
4. Provisión de mecanismos de quejas para que los trabajadores u otras personas planteen inquietudes; y responder en consecuencia a las inquietudes planteadas, incluido el acuerdo de remedios cuando corresponda.
5. Transparencia de los impactos identificados y de las acciones realizadas o propuestas.
6. Comunicación proactiva de estos requisitos a los proveedores y seguimiento proactivo de su cumplimiento en la medida de lo posible.
7. Identificación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relevantes para el negocio y el contexto local, implementando iniciativas para impactar positivamente aquellos identificados.

Los siguientes requisitos enumerados son una lista completa pero no exhaustiva de los requisitos de la cadena de suministro de Reckitt en materia laboral y de derechos humanos. Son complementarios y no pretenden reemplazar o suplantar los requisitos legales.

Como requisito mínimo, todos los Socios Comerciales deben cumplir con todas las leyes y normativas aplicables. Cuando las leyes locales o su cumplimiento estén por debajo de los requisitos de Reckitt en este documento, la expectativa es que se cumplan estos requisitos.





# 01. LOS TRABAJADORES ESTÁN EN EDAD ADECUADA PARA TRABAJAR

## Definiciones<sup>1</sup>

**Niño:** Cualquier persona menor de 15 años de edad; excepto: a) cuando la ley local estipule una edad superior para trabajar o para la escolarización obligatoria, en cuyo caso se aplicará la edad superior; o b) cuando la ley local estipule 14 años, en cuyo caso se aplicarán 14 años.

**Trabajador joven:** Cualquier trabajador mayor de edad (como se indica en el párrafo anterior) y menor de 18 años.

**Trabajo peligroso:** Trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de un niño o joven trabajador.

## Requisitos mínimos

1. No se permite el trabajo infantil en ninguna forma: no se empleará a ninguna persona menor de 15 años o menor de edad para terminar la educación obligatoria (sujeto a las excepciones permitidas por la ley nacional o la OIT). Se deben cumplir todas las leyes y reglamentos aplicables en relación con la edad mínima para trabajar.
  - si está sujeto a leyes de educación obligatoria o asiste a la escuela, se deben establecer, mantener y comunicar de manera efectiva al personal pertinente procedimientos claros para facilitar la educación;
  - no está permitido trabajar de noche; y
  - las horas de trabajo cumplen con la ley local.
2. Se debe desarrollar una política de empleo que prohíba el uso de trabajo infantil, esboce un procedimiento para verificar la edad, remedie los casos de trabajo infantil y describa las condiciones en las que se puede emplear a los jóvenes.
3. Los jóvenes (entre 15 y 18 años) pueden ser empleados; sin embargo, se deben cumplir las siguientes condiciones:
  - los jóvenes no pueden desempeñar funciones peligrosas ni estar expuestos a riesgos que puedan causar daño físico, mental o emocional;
4. Al identificar el trabajo infantil, se deben tomar medidas inmediatas para retirar al niño de todo trabajo y asegurarse de que esté en un lugar seguro. Se debe desarrollar e implementar un programa de remediación eficaz que anteponga el interés superior del niño con un tercero adecuado de manera oportuna. Cualquier programa de remediación debe incluir un apoyo social adecuado para el niño y su familia, como fomentar la formación de habilidades, contratar a un miembro de la familia y apoyar la educación del niño.

## PRÁCTICAS RECOMENDADAS

- Todos los supervisores están capacitados para garantizar que se cumplan las disposiciones bajo las cuales se emplean los trabajadores jóvenes, incluidos los aprendices y pasantes.
- Exámenes de salud periódicos de los trabajadores jóvenes.
- Deben existir procedimientos y procesos adecuados para reducir y mitigar el riesgo de problemas de protección infantil en el lugar de trabajo.

<sup>1</sup> Recomendación de la OIT N.º 190, Convención OIT N.º 138, Convención OIT N.º 182



## 02. CUALQUIER TRABAJO SE REALIZA DE FORMA VOLUNTARIA

### Definiciones<sup>2</sup>

**Trabajo forzado:** Todo trabajo o servicio que se extrae de cualquier persona bajo la amenaza de una pena y para el cual la persona no se ha ofrecido voluntariamente.

**Trabajo en condiciones de servidumbre/servidumbre por deudas:** El trabajo se demanda como medio de reembolso o pago de intereses sobre un préstamo o deuda.

**Trabajo penitenciario involuntario:** Trabajo realizado por presos cuando ese trabajo no se realiza voluntariamente y por el cual no reciben pago; incluido el trabajo que se extrae bajo la amenaza de cualquier sanción o por el cual dicho trabajo o servicio se exige como medio de pago de una deuda o sanción.

**Mano de obra traficada:** La captación, traslado, acogida, obtención o recepción de personas, mediante el uso de la amenaza, la fuerza, el engaño u otras formas de coacción, con fines de explotación mediante trabajo forzoso o esclavitud.

### Requisitos mínimos

1. Se prohíben todas las formas de trabajo penitenciario forzado, en condiciones de servidumbre, traficado o involuntario.
2. No se debe exigir a los trabajadores que presenten parte alguna de su salario, prestaciones, bienes o documentación como condición de empleo. Cuando se requiera el depósito de documentos ante entidades gubernamentales como condición para el derecho a la documentación laboral, se debe ayudar a los trabajadores a recuperar esos documentos cuando decidan dejar el empleo.
3. Los trabajadores tienen libertad de movimiento. Los trabajadores tienen derecho a dejar a su empleador después de un aviso razonable y esto incluye a los trabajadores migrantes que tendrán la libertad de irse o cambiar de empleo dentro del país.
4. Se permitirá a los trabajadores moverse libremente dentro y fuera de los alojamientos de la empresa.
5. Todo el trabajo se realiza de forma voluntaria.

## PRÁCTICAS RECOMENDADAS

- No deben permitirse objetivos de producción o indicadores de desempeño poco realistas que requieren o conducen a horas extras excesivas o involuntarias, horas de trabajo excesivas u otras prácticas de trabajo forzado (Ref. 6. Horas Laborales y Días de Descanso). Se deben monitorear cuidadosamente los riesgos e impactos de los objetivos de producción y los indicadores de desempeño en los trabajadores.
- Los objetivos de pago por pieza y los pagos de bonificaciones que contribuyen al salario mínimo deben considerarse áreas potenciales de riesgo.

<sup>2</sup> Convenio Sobre el Trabajo Forzoso de la OIT, 1930 (Núm. 29)



## 03. EL RECLUTAMIENTO SE REALIZA DE MANERA RESPONSABLE

### Definiciones<sup>3</sup>

**Reclutamiento:** Publicidad, difusión de información, selección, transporte, colocación en el empleo y, para los trabajadores migrantes, regreso al país de origen cuando corresponda. Esto se aplica tanto a los solicitantes de empleo como a los que tienen una relación laboral.

**Tarifas de reclutamiento:** Los honorarios incurridos en el proceso de contratación para que los trabajadores obtengan empleo o colocación, independientemente de la forma, momento o lugar de su imposición o cobro.

**Costos relacionados:** Gastos integrales para el reclutamiento y la colocación dentro o fuera de las fronteras nacionales, incluidos los gastos médicos, de seguros, de habilidades y de calificación, de capacitación y orientación, de equipo, de viaje y alojamiento, y administrativos.

**Trabajador migrante:** Persona(s) que migra(n) o ha(n) emigrado a un país del que no es nacional con miras a trabajar por cuenta propia.

**Reclutador de mano de obra:** Los servicios públicos de empleo o las agencias privadas de empleo y todos los demás intermediarios o subagentes que ofrezcan servicios de contratación y colocación de mano de obra. Los reclutadores de mano de obra pueden adoptar muchas formas, ya sea con fines de lucro o sin fines de lucro, u operando dentro o fuera de los marcos legales y normativos.

### Requisitos mínimos

1. El reclutamiento debe llevarse a cabo de manera ética y responsable que respete los derechos humanos, sin discriminación.
2. Las tasas de reclutamiento o los costes conexos no deben cobrarse ni correr a cargo de los trabajadores contratados ni de los solicitantes de empleo. Todos los honorarios deben ser asumidos por el empleador.
3. Los trabajadores deben tener una relación laboral legalmente reconocida con un empleador identificable y legítimo en el país donde se realiza el trabajo.
4. A todos los trabajadores se les proporcionará un contrato en un idioma que entiendan antes de ingresar al empleo que describa sus condiciones de empleo, la duración del empleo, horas de trabajo, horas de descanso, salarios pagados, beneficios proporcionados y cualquier costo deducido de los salarios por comida, alojamiento u otros gastos. No se debe obligar a los trabajadores a firmar contratos de trabajo.
5. Se deben desarrollar políticas y procedimientos de contratación responsable, incluida una referencia explícita a los derechos de los trabajadores migrantes, y se debe capacitar al personal sobre ellos.
6. Al utilizar agencias de empleo/contratación, se debe llevar a cabo la debida diligencia periódica para asegurarse de que están practicando un reclutamiento responsable.
7. Debe disponerse de sólidos mecanismos de reclamación y otros mecanismos de resolución de disputas en casos de presuntos abusos en el proceso de reclutamiento. En los casos de abusos, se deben proporcionar los recursos apropiados.

## PRÁCTICAS RECOMENDADAS

- Siempre que sea posible, se debe practicar el reclutamiento directo. Cuando no se practique el reclutamiento directo, se deben utilizar reclutadores de mano de obra autorizados por el estado cuando sea posible.
- Los trabajadores migrantes son informados de sus términos y condiciones de empleo y la legislación laboral local respectiva antes de salir de su país de origen.

<sup>3</sup> Principios generales y directrices operativas para la contratación equitativa – Organización Internacional del Trabajo (OIT)



## 04. TODOS LOS TRABAJADORES SON TRATADOS POR IGUAL CON DIGNIDAD Y RESPETO

### Requisitos mínimos

1. Debe haber políticas y procedimientos claros para garantizar que no haya discriminación en la contratación, la remuneración, el acceso a la capacitación/promoción, la terminación o la jubilación en función de las identidades o características personales de las personas, como raza, color, idioma, casta, origen nacional, condición indígena, religión, discapacidad, género, identidad y expresión de género, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical, afiliación política, edad, embarazo o cualquier otra condición que pueda dar lugar a discriminación; excepto cuando lo exijan específicamente las leyes o normativas de acción afirmativa aplicables. Estas políticas y procedimientos deben comunicarse y compartirse con todos los trabajadores.
2. Los trabajadores deben poder observar libremente principios o prácticas, o satisfacer razonablemente las necesidades relacionadas con cualquiera de las identidades o características personales enumeradas anteriormente (punto 4.1.) sin obstáculos.
3. Se deben implementar acciones para promover la diversidad y la inclusión dentro del lugar de trabajo asegurando una fuerza laboral equilibrada, representación de la gerencia y equidad en términos de pago y otros beneficios. Se deben realizar revisiones periódicas de la composición de la fuerza laboral, la representación de la gerencia y la compensación para garantizar la paridad.
4. No se permite ninguna forma de castigo corporal, intimidación, acoso, coerción mental, física o sexual, abuso u otro trato dañino o inhumano promulgado por o contra sus representantes o personal.
5. Deben existir controles adecuados para proteger la confidencialidad de la información personal o sensible y para prevenir la discriminación.

### PRÁCTICAS RECOMENDADAS

- Provisión de capacitación a todos los empleados y contratistas/agencias sobre diversidad e inclusión, con un enfoque particular en los responsables de contratar, remunerar, capacitar, promover, disciplinar y despedir a los trabajadores.
- Establecer objetivos para la diversidad a nivel de la gerencia y la Junta, con un enfoque particular en la realización de actividades que involucren a las trabajadoras y apoyen su desarrollo y progresión a través de la capacitación y la promoción.
- Promover una cultura donde se fomenten y respeten las ideas y voces de todos los niveles, géneros y razas.



## 05. TODOS LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

### Requisitos mínimos

1. El derecho de todos los trabajadores a organizarse y crear organizaciones representativas de su elección debería respetarse cuando estas actividades no estén restringidas por la legislación aplicable. La formación de comités o asociaciones de trabajadores no tendrá consecuencias negativas para los trabajadores que decidan unirse o formar la organización.
2. Cuando el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva está restringido por ley, el empleador facilita y no obstaculiza el desarrollo de medios paralelos para la asociación y negociación independientes y libres.
3. Los representantes electos de los trabajadores seleccionados en cualquiera de los procesos anteriores deben ser tratados como representantes legítimos de los trabajadores por la gerencia y no deben estar sujetos a discriminación o maltrato.

### PRÁCTICAS RECOMENDADAS

- Dotación de infraestructura (salas de reunión, instalaciones electorales, etc.) para realizar asambleas y reuniones pacíficas en horario laboral.
- Brindar capacitación a los trabajadores sobre sus derechos laborales y humanos.
- Suministro de comunicación a través de avisos publicitarios, medios electrónicos, etc., de las actas de las reuniones.



## 06. TODOS LOS TRABAJADORES TIENEN HORARIOS DE TRABAJO RAZONABLES Y DÍAS DE DESCANSO SUFICIENTES

### Requisitos mínimos

1. Las horas laborales deberán cumplir con las leyes/normativas locales aplicables o el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>4</sup> sobre el tiempo de trabajo y las horas extraordinarias, lo que ofrezca la mayor protección para los trabajadores. La jornada normal de trabajo (excluidas las horas extras) no excederá de ocho horas diarias y de 48 horas semanales.
2. Todas las horas extraordinarias deben ser voluntarias, y la suma de las horas de trabajo estándar y las horas extras de los empleados que no pertenecen a la gerencia no deben exceder las 60 horas por semana. Cuando las horas extras contratadas estén permitidas a través de contratos de trabajo y acuerdos laborales, debe existir evidencia documentada de que los empleados están de acuerdo libremente sin implicaciones negativas si deciden no participar.
3. Cuando se soliciten horas extras, todos los trabajadores deberían tener la oportunidad de realizarlas sin ningún tipo de discriminación.
4. Los trabajadores recibirán al menos 24 horas de descanso después de cada seis días consecutivos de trabajo (excepto cuando se operen períodos de rotación semanales, etc., por ejemplo, una semana de trabajo, una semana de descanso) y disfrutarán de los días feriados públicos y anuales requeridos por la ley local.
5. Deben existir políticas y procedimientos claros que definan las horas laborales normales y las horas extras, incluido un proceso claro mediante el cual los trabajadores pueden ofrecerse como voluntarios para las horas extras.

### PRÁCTICAS RECOMENDADAS

- De conformidad con el Convenio de la OIT sobre las horas de trabajo y las horas extras, la semana laboral regular no debe exceder las 48 horas. Cuando se requieran horas extras regularmente, se deben tomar medidas para reducir gradualmente la frecuencia de las horas extras.
- Existen sistemas efectivos para registrar las horas laborales.
- Se deben explorar mejoras en la planificación para administrar los períodos pico y evitar períodos prolongados de horas extras excesivas.
- Cualquier cambio en los turnos o las horas extras debe comunicarse de manera proactiva a los trabajadores y las partes interesadas requeridas.
- Siempre que sea posible, se deben establecer disposiciones para garantizar la seguridad de los trabajadores más vulnerables que trabajan horas extra, por ejemplo, transporte o alojamiento para las trabajadoras en turnos de noche.

<sup>4</sup> Convenio C001 de la OIT – Convenio Sobre las Horas Laborales (Industria), 1919



## 07. TODOS LOS TRABAJADORES RECIBEN UN SALARIO JUSTO

### Requisitos mínimos

1. A los trabajadores se les paga un salario estándar y, si corresponde, horas extras, igual o superior al salario mínimo legal, pagado a tiempo y en su totalidad sin discriminación por motivos de género o cualquier otro factor. Para los trabajadores a destajo, la tasa de pago debe permitir que los trabajadores ganen al menos el salario mínimo o el salario estipulado en un convenio colectivo, el que sea mayor, durante las horas normales de trabajo.
2. Los recibos de sueldo se entregan en un idioma que los trabajadores entienden, detallando claramente el salario, las horas extra, los beneficios, las deducciones, las licencias, la seguridad social y otros detalles según la ley local.
3. Todas las deducciones requeridas legalmente, es decir, seguridad social, impuestos, están claramente descritas en los recibos de sueldo y depositadas ante la autoridad respectiva.
4. No se permite el uso de deducciones salariales como medida disciplinaria, incluida la llegada tarde a un turno, o cualquier otro propósito. Las deducciones por vivienda, comida, bienes, etc. proporcionadas a los empleados deben ser razonables y acordadas por adelantado con los trabajadores por escrito, en un idioma que ellos entiendan. Deben existir disposiciones apropiadas para tener en cuenta los diferentes idiomas que se hablan o los bajos niveles de alfabetización. Si los empleados deciden no utilizar estos servicios, no se deben hacer deducciones.
5. Los beneficios especificados en los contratos de trabajo deben, como mínimo, cumplir con los beneficios obligatorios en el país de empleo. Además, se deben indicar claramente los beneficios para los trabajadores extranjeros, según corresponda.

### PRÁCTICAS RECOMENDADAS

- Deben tomarse medidas para avanzar hacia el pago de salarios dignos o ingresos. Esto implica evaluar los niveles salariales a través de un tercero experto para garantizar que sean suficientes para cumplir con los estándares de vida locales básicos con algunos ingresos discrecionales.
- Se deben realizar esfuerzos para monitorear y abordar los riesgos e impactos de la discriminación en términos de salarios para todos los grupos minoritarios o subrepresentados en el lugar de trabajo.
- Los cambios en los beneficios, que no son obligatorios por ley, deben comunicarse de manera proactiva a los trabajadores.



## 08. CONDICIONES JUSTAS PARA TRABAJADORES EN EMPLEO TEMPORAL

### Definiciones<sup>5</sup>

**Proveedor de servicios/contratista:** Una entidad comercial que proporciona a la instalación/empresa bienes y/o servicios integrales y utilizados en/para la producción de los bienes y/o servicios de la instalación/empresa.

**Empleo temporal:** El empleo por un período de tiempo específico incluye contratos de duración determinada, por proyectos o basados en tareas, así como el trabajo estacional o eventual, incluido el trabajo por día.

**Trabajadores a domicilio:** Una persona que realiza un trabajo para una instalación/empresa bajo contrato directo o indirecto, que no sea en las instalaciones de una empresa, a cambio de una remuneración, que resulte en la provisión de un producto o servicio según lo especificado por el empleador, independientemente de quién suministre los equipos, materiales u otros insumos utilizados.

### Requisitos mínimos

1. Los requisitos y protecciones que se otorgan a los trabajadores a través de esta Norma y la legislación local aplicable no deben evitarse mediante el uso de períodos de prueba excesivamente largos, la contratación de mano de obra únicamente, la subcontratación o arreglos de trabajo a domicilio, o mediante esquemas de aprendizaje donde no hay intención de impartir habilidades o proporcionar empleo regular, o mediante el uso excesivo de contratos de trabajo de duración determinada.
2. Cuando se contratan proveedores de mano de obra/servicios, se lleva a cabo una debida diligencia sólida antes de la selección y de manera continua para confirmar su cumplimiento con la ley local y los requisitos de esta Norma.
3. No debe haber discriminación entre trabajadores permanentes y contratados en el sitio, con respecto a igual salario por igual trabajo.
4. Los trabajadores subcontratados no deben utilizarse para reemplazar o complementar a los trabajadores permanentes que están involucrados en una disputa legal reconocida con la empresa.

## PRÁCTICAS RECOMENDADAS

- Llevar a cabo una evaluación de la planificación de la oferta y la demanda, los requisitos de habilidades y el trabajo intermedio o temporal para identificar la proporción de trabajadores contratados versus trabajadores permanentes. Cuando sea posible, revisar el desglose de la proporción de trabajadores contratados versus trabajadores permanentes por género para identificar y mitigar cualquier riesgo de discriminación basada en el género.
- Se deben tomar medidas para asegurar que los roles que son de naturaleza permanente no sean desempeñados por trabajadores temporales.
- Se deben tomar medidas para hacer la transición de los trabajadores temporales a trabajadores permanentes cuando sea factible.

<sup>5</sup> OIT- ¿Qué es el empleo temporal?



## 09. TODOS LOS TRABAJADORES TIENEN ACCESO A UN RECURSO JUSTO

### Requisitos mínimos

1. Provisión de sistemas apropiados para plantear y abordar disputas, sugerencias y quejas en el lugar de trabajo que sean accesibles para todos los trabajadores.
2. Los mecanismos de queja deben ser efectivos<sup>6</sup>, accesibles y ampliamente comunicados a través de una variedad de canales a todos los trabajadores, incluidos aquellos que son inmigrantes, temporales o que no hablan su idioma nativo.
3. Las quejas deben investigarse a fondo, resolverse rápidamente y debe proporcionarse una reparación cuando se considere apropiado.
4. Debe garantizarse la confidencialidad del denunciante (si se solicita) y la protección contra represalias.

### PRÁCTICAS RECOMENDADAS

- En el desarrollo de mecanismos de queja efectivos, llevar a cabo la participación de las partes interesadas con los usuarios propuestos del mecanismo. Siempre que sea posible, recopilar datos desglosados por género en relación con las quejas y las medidas adoptadas.
- Adaptar los mecanismos de reclamación al contexto local.
- Realizar revisiones regulares de todas las quejas y acciones tomadas, para evaluar la efectividad del procedimiento de quejas y resoluciones.
- Contar con múltiples puntos de entrada al mecanismo de reclamos, tales como buzones de sugerencias, comités, líneas telefónicas, correo electrónico, etc., para que los trabajadores puedan acceder a ellos libremente durante y fuera del horario laboral.
- Mostrar información y brindar capacitación periódica sobre los tipos de reclamos y los mecanismos de reclamo disponibles en un idioma que los usuarios entiendan.
- Cuando exista una diferencia entre la legislación nacional y las normas internacionales, se debe aplicar el enfoque que ofrezca mayor protección al denunciante.
- Garantizar la sensibilidad de género. Los Socios Comerciales pueden optar por tener un sistema separado para manejar las quejas presentadas por mujeres y tratar de involucrar a las mujeres en el manejo del proceso de principio a fin.
- Las quejas atendidas por el Socio Comercial no deben impedir que los reclamantes busquen otras formas de reparación, incluso a través de un recurso judicial.
- Revisar los datos de tendencias de quejas con regularidad para adaptar las prácticas de trabajo que crean los problemas.

<sup>6</sup> Criterios de Eficacia de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos para los mecanismos de reclamación no judiciales



## 10. RESPETO DE LOS DERECHOS A LA TIERRA

### Definiciones<sup>7</sup>

**Reasentamiento involuntario:** Ocurre cuando las personas afectadas no tienen derecho a rechazar la adquisición de tierras y son desplazados, lo que puede resultar en penurias y empobrecimiento a largo plazo, así como en tensión social.

**Adquisición de tierras:** Incluye tanto las compras directas de propiedad como la adquisición de derechos de acceso, como servidumbres o derechos de paso. Para obtener más información, consulta la Norma de desempeño 5 de IFC.

**Consentimiento libre, previo e informado (FPIC):** La consulta libre de intimidación o coerción proporciona la divulgación oportuna de información que es relevante, comprensible y accesible. La consulta debe continuar durante toda la vida del proyecto y no solo durante las primeras etapas.

### Requisitos mínimos

1. Las empresas deben evitar el reasentamiento involuntario siempre que sea posible para minimizar su impacto en los desplazados.
2. Prohibir el acaparamiento de tierras y promover y buscar el FPIC con respecto a las negociaciones sobre tierras y propiedades de pueblos indígenas, comunidades locales y/o individuos.
3. Llevar a cabo evaluaciones de riesgos con respecto a los impactos en las comunidades cercanas y derecho de acceso
4. Empezar un cambio adecuado y transparente del uso de la tierra y proporcionar una divulgación completa. Seguir todas las leyes nacionales aplicables relacionadas con los derechos sobre la tierra.

## PRÁCTICAS RECOMENDADAS

- Desarrollar directrices sobre la participación de las partes interesadas con respecto a la adquisición de tierras y las compras relacionadas.
- Desarrollar e implementar procedimientos para gestionar la adquisición de tierras en y alrededor de áreas altamente sensibles con respecto a las comunidades, grupos indígenas, individuos, etc.
- Informar periódicamente y públicamente sobre el progreso de los compromisos sobre derechos a la tierra, quejas y reparaciones.

<sup>7</sup> Nota de Orientación 7, Pueblos indígenas, Corporación Financiera Internacional



## 11. IMPACTOS COMUNITARIOS

### Requisitos mínimos

1. Cuando corresponda, evaluar los impactos reales y potenciales de las actividades en las comunidades circundantes con su plena participación y tomar medidas para evitar y mitigar los impactos adversos en las comunidades.
2. Establecer sistemas apropiados para que las comunidades planteen y aborden disputas, sugerencias, quejas y reclamos entre la empresa y la comunidad que sean accesibles para todos.

### PRÁCTICAS RECOMENDADAS

- Cuando corresponda, brindar capacitación periódica sobre los derechos de los pueblos indígenas y el FPIC a todo el personal pertinente.
- Establecer un sistema de diligencia debida para evaluar y divulgar riesgos e impactos en las comunidades.
- Desarrollar y mantener la capacidad de informar a la comunidad circundante sobre las actividades de la empresa, incluidos los riesgos potenciales (ambientales, de seguridad y de emergencia) y peligros.



## 12. PROTECCIÓN Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES Y LA COMUNIDAD

### Requisitos mínimos

Los trabajadores y sus familias deben estar protegidos de amenazas y peligros externos (seguridad).

### PRÁCTICAS RECOMENDADAS

- En contextos donde podría haber amenazas a la seguridad, desarrollar un plan de gestión de seguridad y realizar evaluaciones de riesgos de seguridad.
- Aplicar a las medidas de seguridad normas similares a los establecidos en los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos<sup>8</sup>.
- Cuando los activos tengan guardias de seguridad privados o públicos, los guardias deben someterse a la capacitación en seguridad y derechos humanos (incluido el uso de la fuerza).

<sup>8</sup> Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos

---

# INFORME DE INCUMPLIMIENTOS

Somos una organización con fuertes valores de responsabilidad e integridad, y siempre buscamos hacer lo correcto. Entendemos el desafío de los problemas laborales y de derechos humanos en cadenas de suministro globales complejas y que muchos desafíos son de naturaleza sistémica y no pueden abordarse solos. En consecuencia, alentamos a los Socios Comerciales a que nos informen de manera proactiva dónde tienen desafíos para cumplir con esta norma, de modo que podamos trabajar juntos para abordar los problemas y fortalecer los sistemas de gestión para garantizar la mejora continua.



## ALCANCE

Esta Norma es aplicable a todos los Socios Comerciales que proporcionen bienes y servicios a Reckitt o en su nombre. Esto incluye a terceros fabricantes, proveedores de materias primas y de embalaje, proveedores de servicios, vendedores, comerciantes, agentes, contratistas, socios de empresas conjuntas y distribuidores, incluidos sus empleados, agentes y otros representantes (en lo sucesivo, "Socios Comerciales"). Se espera que los Socios Comerciales comuniquen esta Norma dentro de su cadena de suministro y garanticen el cumplimiento de esta Norma por parte de sus proveedores directos.