



AUTODIAGNÓSTICO DE

# DERECHOS HUMANOS Y DILIGENCIA DEBIDA ANTE LA COVID-19



## **AUTODIAGNÓSTICO DE DERECHOS HUMANOS Y DILIGENCIA DEBIDA ANTE LA COVID-19**

Este documento se elaboró con la asistencia del programa Business & Human Rights de Asia (B+HR Asia).

Este autodiagnóstico está creado para ser realizado en equipo, con el fin de traer varias perspectivas a la conversación sobre las acciones relativas a los Derechos Humanos en el contexto de la COVID-19 dentro de las empresas. La precisión de las calificaciones no es tan importante como las preguntas y conversaciones que se generen y los cambios que puedan provocar en la gestión de la empresa y/o cultura organizacional.

Algunas de estas medidas pueden ser más factibles para empresas más grandes que para las más pequeñas; sin embargo, las empresas de todos los tamaños tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, de conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

**PNUD (2021). Autodiagnóstico de Derechos Humanos y Diligencia Debida ante la COVID-19.** Santo Domingo: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, abril 2021.

### **Cláusulas generales de exención de responsabilidad.**

*La realización de estos autodiagnósticos no supone una relación de trabajo directa con el PNUD, sino un punto de partida para que inicies un camino de mejora continua para tu empresa.*

*Las opiniones expresadas en esta publicación son las del [de los] autor(es) y autora(s), no representan necesariamente las de las Naciones Unidas, incluido el PNUD o las de los Estados miembros de la ONU.*

**Copyright © 2021 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)**

# DERECHOS HUMANOS Y DILIGENCIA DEBIDA ANTE LA COVID-19

Forma parte de una serie de cuestionarios de autoevaluación rápida, que te ayudarán a reorientar tu empresa hacia modelos de negocio más inclusivos, equitativos, innovadores y resilientes, alineados con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030**.

El **sector privado** tiene la capacidad de convertirse en **un motor esencial para el alcance de los ODS**.

Desde su experiencia, cada empresa, grande y mipyme, tiene el potencial de cambiar y transformar su entorno.

**¡No pierdas la oportunidad de formar parte del cambio!**

## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



# Conoce el **Recorrido de Contenidos**



Seleccione para recorrer el menú de contenidos

PASO

**1**

¿Qué es Derechos Humanos y Diligencia debida ante la COVID-19?



PASO

**2**

Conoce sus beneficios



PASO

**3**

Glosario de términos



PASO

**4**

Aprende a utilizar la herramienta



PASO

**5**

Completa el autodiagnóstico



PASO

**6**

Conoce tus resultados



PASO

**7**

Contáctanos





# ¿Qué es autodiagnóstico de *Derechos Humanos y Diligencia Debida ante la COVID-19?*

Desde el **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)**, presentamos **Autodiagnóstico de Derechos Humanos y Diligencia Debida ante la COVID-19**. Una herramienta sencilla y accesible para ayudar a las empresas a considerar y gestionar los impactos de sus operaciones en los derechos humanos. Esta lista de posibles medidas permite una reflexión rápida pero continua sobre los riesgos e impactos en los derechos humanos comunes a muchas industrias.

Los efectos de la pandemia por la **COVID-19** amenazan con aumentar las desigualdades preexistentes y provocar un retroceso en indicadores de desarrollo esenciales para el logro de los ODS.

**Esta crisis multidimensional ha golpeado con especial dureza a los grupos en situación de mayor vulnerabilidad y con menos recursos para:**



**Protegerse de riesgos a la salud**



**Acceder a la atención sanitaria**

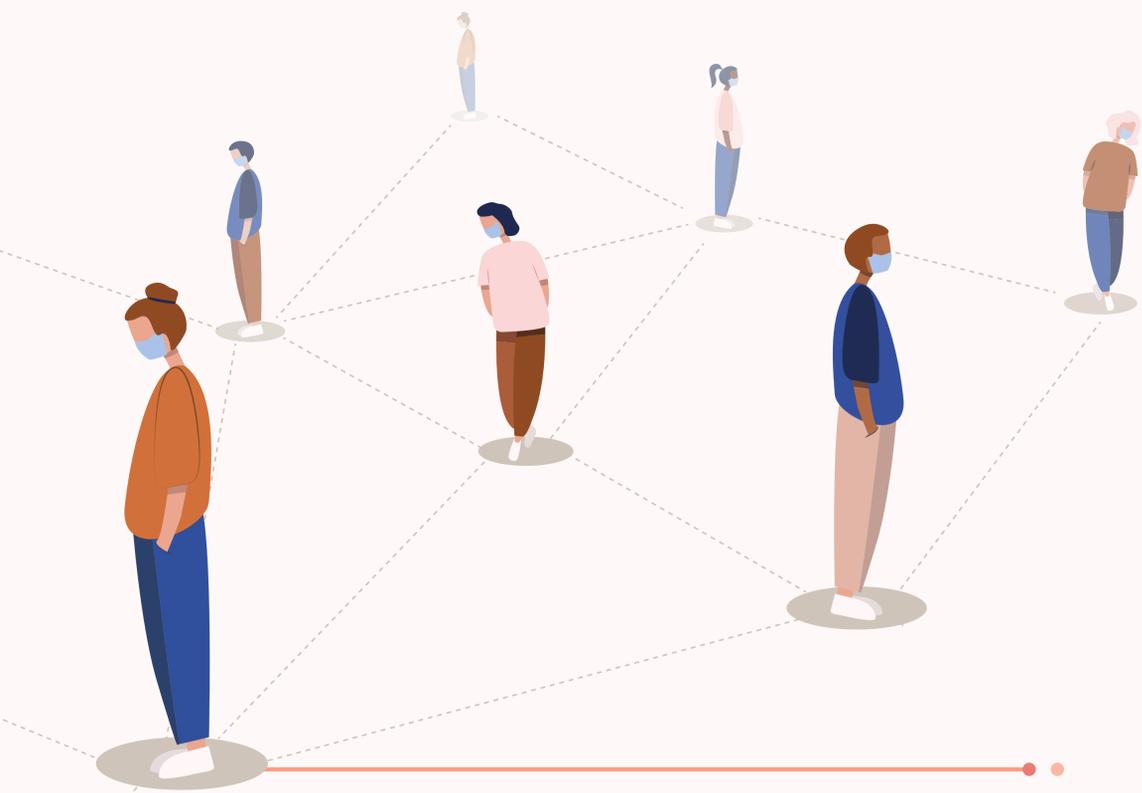


**Solventar sus necesidades básicas**

**Es esencial que todos los sectores de la sociedad trabajen en conjunto para buscar soluciones oportunas.**



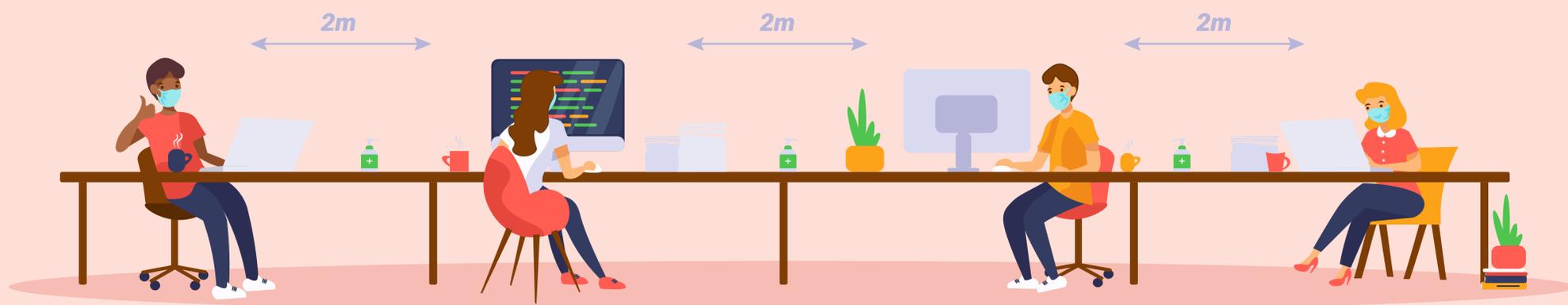
En este contexto, **las empresas juegan un papel importante para impulsar modelos de negocios más sostenibles y resilientes**, y promover una recuperación socioeconómica que mejore la calidad de vida y respete las oportunidades y derechos de todas las personas.



Muchas empresas han estado a la altura del desafío contribuyendo con suministros médicos, implementando iniciativas para el bienestar de su personal u ofreciendo apoyo a comunidades afectadas.

Los gremios empresariales líderes también han puesto el foco en la necesidad de **abordar cualquier impacto negativo que los recientes cambios en las operaciones de las empresas** puedan tener en la sociedad, el medio ambiente y el desarrollo sostenible.

Para las empresas que aun no tienen una política de derechos humanos, este puede ser un momento oportuno para mostrar su compromiso de prevenir, mitigar y abordar **los impactos adversos sobre los derechos humanos**.



Es importante que esta autoevaluación rápida no se interprete como un instrumento exhaustivo de diligencia debida en materia de derechos humanos<sup>1</sup>. En cambio, te ofrece una visión parcial, pero informativa, de las acciones que puedes adoptar en tu empresa en materia de derechos humanos en este contexto específico de la COVID-19<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> En los términos señalados por los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

<sup>2</sup> Las acciones que te mostramos se basan en disposiciones pertinentes de los Tratados de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, de los Convenios Fundamentales de la OIT y de los Principios Rectores de las Empresas y los Derechos Humanos.



## ¿Cuáles son los *beneficios y fortalezas?*

Estas medidas también le dan otros beneficios a tu empresa, como:



### **CREAR UNA CULTURA EMPRESARIAL DE FOMENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS**

especialmente en medio de circunstancias económicas difíciles, como un reflejo de sus valores fundamentales.



### **PREVENIR, MITIGAR Y ABORDAR LOS IMPACTOS ADVERSOS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS**

como un medio para mantener la confianza –con la clientela, personal, accionistas y comunidades– mucho después de que haya pasado la crisis.



# Glosario de *términos y definiciones*

---

- **COVID-19** Es una enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2.
- **DISCRIMINACIÓN** Cualquier trato injusto o distinción arbitraria basado en la raza, sexo, identidad de género, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, embarazo, edad, idioma, origen social u otro estatus. La discriminación puede ser un evento que afecte a una persona o a un grupo de personas situadas de manera similar, o puede manifestarse a través de abuso de autoridad.
- **ESTIGMA** Proceso de reacción social a las propiedades personales, donde la identidad normal del individuo se ve estropeada o modificada de alguna manera, provocando que se adapten a los estereotipos impuestos y el aislamiento.
- **PERSONA CON DISCAPACIDAD** Toda persona que tenga deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- **SEGURIDAD OCUPACIONAL** Conjunto de medidas o acciones para identificar los riesgos de sufrir accidentes a que se encuentran expuestos los trabajadores con el fin de prevenirlos y eliminarlos.
- **TELETRABAJO** Es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador.



# ¿Cómo usar esta herramienta?

Te aparecerán una serie de preguntas organizadas por diferentes áreas:

<p><b>A.</b></p>  <p>Salud y Seguridad en el Trabajo</p>	<p><b>B.</b></p>  <p>Derechos Laborales</p>	<p><b>C.</b></p>  <p>Impactos en el Medioambiente y las Comunidades</p>
<p><b>D.</b></p>  <p>Protección de la Privacidad</p>	<p><b>E.</b></p>  <p>Prevención del Estigma y la Discriminación</p>	<p><b>F.</b></p>  <p>Consideraciones de Política y Gestión Empresarial</p>

También recomendaciones e ideas de acción generales que podrás aprovechar.

Cuando termines de responder todas las preguntas, suma el valor total. A continuación mostramos el valor por respuesta seleccionada:

 Selecciona dependiendo del nivel de cumplimiento de tu empresa.

SI	EN PROCESO	NO
2	1	0

- Si [2 puntos]
- En proceso [1 punto]
- No [0 puntos]

Con este valor más adelante podrás saber el nivel final alcanzado por tu empresa.

**!Adelante!**



# A

## Preguntas de *autoevaluación*



Selecciona dependiendo del nivel de cumplimiento de tu empresa.

A. Salud y Seguridad en el trabajo [1/2]	SI	EN PROCESO	NO
La empresa ha diseñado o implementado un plan efectivo de preparación para emergencias que incorpore los protocolos de seguridad y respuesta a la COVID-19.	2	1	0
Se garantiza el acceso a la atención de salud y suministros médicos, incluido el material de protección personal como las mascarillas, a todo el personal sin discriminación alguna por motivos de sexo, raza, religión, idioma, nacionalidad, discapacidad, condición migratoria, orientación sexual, identidad de género o pertenencia a un grupo social que sufra marginación o estigmatización.	2	1	0
Se limpian y desinfectan regularmente todos los ambientes de trabajo y espacios públicos, baños, cafeterías etc. para garantizar la salud y la seguridad de todo el personal, así como de las personas consumidoras.	2	1	0
La empresa proporciona a todo el personal el acceso a instalaciones sanitarias limpias, jabón, acceso a agua potable y, cuando proceda, instalaciones sanitarias para el almacenamiento de alimentos.	2	1	0
Se proporcionan equipos de salud y seguridad que cumplan las normas pertinentes de salud y seguridad en el trabajo, incluidas máscaras y equipo de protección.	2	1	0
La empresa evita que su plantilla -en particular el personal de edad avanzada, las trabajadoras embarazadas o el personal con afecciones médicas preexistentes- se expongan a entornos de trabajo inseguros o perjudiciales, incluidas las zonas de alto riesgo de exposición a la COVID-19.	2	1	0



# A

<b>A. Salud y Seguridad en el trabajo [2/2]</b>	<b>SI</b>	<b>EN PROCESO</b>	<b>NO</b>
La empresa lleva a cabo evaluaciones de riesgos e inicia acciones para eliminar o reducir los riesgos en el trabajo para las mujeres embarazadas y las nuevas madres, incluida la exposición a la infección de la COVID-19.	2	1	0
Se garantiza que todas las medidas razonables adoptadas para eliminar o reducir los riesgos para el personal durante la crisis de la COVID-19 son conducidas en consulta con el personal, incluidas las recomendaciones hechas por el propio personal y/o los comités (o representantes) de salud y seguridad. De ser posible, se consulta con los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil, las instituciones nacionales de derechos humanos y otras partes interesadas.	2	1	0
La empresa proporciona a todo el personal, incluidos el personal por contrato a plazo fijo y personal esporádico, sensibilización y capacitación periódicas sobre las políticas y prácticas de Salud y Seguridad Ocupacional relacionadas con la COVID-19.	2	1	0

### RECOMENDACIÓN

Estar atentos e informar a todo el personal sobre las actualizaciones y medidas en materia de salud recomendadas por las autoridades locales.

### IDEAS DE ACCIÓN

- Asignar una persona encargada del monitoreo de los empleados, capacitaciones, planes de limpieza y apoyo en el contexto de la COVID-19.



# B

## Preguntas de autoevaluación

 Selecciona dependiendo del nivel de cumplimiento de tu empresa.

B. Derechos Laborales	SI	EN PROCESO	NO
La empresa tiene un plan para asegurar que el personal no sea despedido. Si parte del personal debe ser despedido, se garantiza que no sean despidos sin compensación ni garantías procesales, en particular aquéllos pagados por hora/día.	2	1	0
Cuando las operaciones comerciales se amplíen nuevamente, la empresa considera la recontractación del personal despedido durante la crisis o, si hay nuevas contrataciones, garantiza que las personas que postulan no sean discriminadas por motivos de raza, sexo, religión, idioma, nacionalidad, discapacidad, condición migratoria, orientación sexual, identidad de género o pertenencia a un grupo social que sufra marginación o estigmatización.	2	1	0
La empresa garantiza que el personal afectado por la COVID-19 durante el período de desempleo o enfermedad no sean discriminado durante el período de reclutamiento.	2	1	0
La empresa garantiza que las mujeres reciban igual salario por igual trabajo tanto durante la crisis de la COVID-19 como con posterioridad a la misma.	2	1	0
La empresa tiene flexibilidad para acordar modalidades de trabajo desde el hogar para su personal con hijos e hijas o para el resto de personal a fin de cumplir con la seguridad y las normas de distanciamiento social.	2	1	0
La empresa proporciona a las personas con discapacidad medidas o ajustes que aseguren su ingreso o reincorporación a la fuerza laboral [modalidad de teletrabajo, jornada parcial...].	2	1	0



B



# Preguntas de *autoevaluación*

 **Selecciona dependiendo del nivel de cumplimiento de tu empresa.**

<b>C. Impactos en el Medioambiente y Comunidades</b>	<b>SI</b>	<b>EN PROCESO</b>	<b>NO</b>
La empresa adopta medidas preventivas para garantizar que la salud de su clientela o del público en general no está en mayor peligro por las operaciones comerciales.	2	1	0
La empresa garantiza que la información pertinente acerca de los riesgos de la COVID-19, que pueden potencialmente surgir de las operaciones empresariales, se comparta con su clientela y el público en general, permitiéndoles que puedan adoptar las medidas de prevención necesarias.	2	1	0
La empresa garantiza el cumplimiento de todos los protocolos ambientales en la eliminación de materiales tóxicos y peligrosos, incluidos mascarillas, equipos de protección personal y guantes; se comunica al personal que sigue siendo una prioridad incluso en tiempos de crisis.	2	1	0

### RECOMENDACIÓN

Informar al personal sobre el compromiso de su empresa con el medioambiente y las comunidades para que estos actúen de acuerdo con las medidas tomadas desde la gestión.

### IDEAS DE ACCIÓN

- Crea un protocolo de atención al público en general que proteja a tu clientela y personal.
- Informa a tu personal sobre los riesgos ante la COVID-19 que podrían surgir de las operaciones empresariales.
- Sensibiliza a tu plantilla sobre la importancia desechar de manera adecuada y respetando el medio ambiente los equipos de protección personal como mascarillas y guantes.



# D

## Preguntas de *autoevaluación*

 Selecciona dependiendo del nivel de cumplimiento de tu empresa.

<b>D. Protección de la Privacidad</b>	SI	EN PROCESO	NO
<p>La empresa desarrolla políticas para garantizar que los nombres y la información de contacto del personal afectado por la COVID-19 no se revelen al personal o al público en general, a menos que la persona consienta o sea requerido por el gobierno según las leyes aplicables.</p>	2	1	0
<p>La empresa capacita o proporciona cursos de actualización al personal de seguridad privada sobre el respeto de los derechos humanos en los procedimientos operativos estándar, especialmente para el personal que participa en los procedimientos de detección de la COVID-19.</p>	2	1	0

### RECOMENDACIÓN

Manejar de forma confidencial las informaciones de las condiciones de salud del personal desde la gerencia.

### IDEAS DE ACCIÓN

- Establece un protocolo para la identificación de posibles casos de contagio que respeten la privacidad de tu personal.
- Avisa a las personas que hayan podido estar en contacto de otra que haya dado positivo a la prueba para la COVID-19, sin desvelar su nombre.
- Establece un mecanismo, como un buzón, donde tu personal pueda depositar de manera anónima sus dudas y temores ante los riesgos de la COVID-19.



# E

## Preguntas de autoevaluación

 Selecciona dependiendo del nivel de cumplimiento de tu empresa.

E. Prevención del Estigma y la Discriminación	SI	EN PROCESO	NO
La empresa garantiza que cuando se permita al personal volver al lugar de trabajo, no sean objeto de un trato discriminatorio o de otro tipo de estigmatización.	2	1	0
La empresa establece procedimientos para contrarrestar la difusión de información falsa o engañosa, a fin de evitar el temor y los prejuicios hacia grupos marginados en la fuerza de trabajo.	2	1	0
La empresa debe garantizar que el personal sea consciente del uso responsable de los medios de comunicación social, para contrarrestar la propagación de la desinformación, el miedo y los prejuicios en el lugar de trabajo.	2	1	0
La empresa garantiza que las minorías, los migrantes u otros grupos vulnerables no se vean asociados negativamente con la COVID-19 en la publicidad, campañas de marketing o comunicaciones empresariales, a fin de evitar los estereotipos, desinformación o estigma contra grupos marginados.	2	1	0

### RECOMENDACIÓN

Es importante que tu personal este siempre bien informado y tenga las herramientas adecuadas para identificar las noticias engañosas. Así como tener la información para no estigmatizar y discriminar al personal que se reintegren a sus labores.

### IDEAS DE ACCIÓN

- Promueve sesiones de sensibilización e información dirigidas a tu personal para evitar episodios de discriminación y/o estigmatización dentro y fuera de la empresa.
- Contacta con organizaciones expertas en la salud para charlas sobre los riesgos, sintomatología y las fases de la COVID-19.
- Crea una campaña informativa interna sobre cómo identificar las noticias falsas que puedan generar mayor estrés entre tu personal.
- Evita los estereotipos y prejuicios en las campañas de comunicación internas y externas.



# F

## Preguntas de autoevaluación

 Selecciona dependiendo del nivel de cumplimiento de tu empresa.

F. Consideraciones de Política y Gestión Empresarial [1/2]	SI	EN PROCESO	NO
La empresa se compromete públicamente a respetar los derechos humanos en el sitio web de la empresa o en los materiales de comunicación.	2	1	0
La empresa tiene una política de derechos humanos y garantiza que el compromiso con la política de derechos humanos sea comunicado a las partes interesadas internas y externas.	2	1	0
La empresa comunica regularmente y promueve la transparencia en torno a las decisiones corporativas y la información relacionada con la COVID-19 al personal.	2	1	0
La empresa proporciona una compensación inmediata y adecuada mediante mecanismos de reclamación efectivos por abusos de derechos humanos relacionados con las empresas derivados de la crisis de la COVID-19.	2	1	0
La empresa establece un mecanismo de reclamación accesible y/o garantiza que los mecanismos de reclamos accesibles existentes tales como las líneas telefónicas directas, tienen opciones para informar problemas que surjan de la COVID-19 y estén disponibles para todo el personal y personas consumidoras.	2	1	0
La empresa realiza pagos puntuales y/o concede créditos a los pequeños y medianos proveedores y minoristas para garantizar su viabilidad durante la crisis de la COVID-19, de acuerdo con las políticas de estímulo gubernamentales aplicables.	2	1	0
La empresa conserva los contratos con sus proveedores, en particular con las pequeñas y medianas empresas siempre que sea posible.	2	1	0



# F

<b>F. Consideraciones de Política y Gestión Empresaria [2/2]</b>	SI	EN PROCESO	NO
La empresa realiza debida diligencia en materia de derechos humanos a cualquier nuevo proveedor de la cadena de suministro.	2	1	0

### RECOMENDACIÓN

Es importante que desde la gerencia y altos cargos de la empresa se demuestre el conocimiento pleno de los derechos humanos y el compromiso con su cumplimiento.

### IDEAS DE ACCIÓN

- Incluye los principios de tolerancia, respeto a los derechos humano y no discriminación entre los valores de tu empresa.
- Comunica a tu personal el compromiso de la empresa con los derechos humanos.
- Promueve mecanismos de detención y denuncia de casos de discriminación dentro de tu empresa.
- Realiza un ejercicio de Debida Diligencia a todos los proveedores de tu cadena de suministro.



# Conoce tus *resultados*

**DERECHOS HUMANOS Y DILIGENCIA DEBIDA ANTE LA COVID-19**, tiene 6 áreas de análisis y 32 preguntas. Suma el valor total de tus respuestas y conoce tu nivel.

Recuerda: ● Si (2 puntos) ● En proceso (1 punto) ● No (0 puntos)

Para obtener tu porcentaje, divide ese número por la máximo puntuación (64) y multiplícalo por 100:

$$\text{Valor total de tus respuestas} \div 64 \times 100 = \%$$

**> 80%** Tu empresa está aplicando las mejores prácticas de debida diligencia ante la COVID-19 para garantizar los derechos laborales, la seguridad y la salud en el lugar de trabajo para evitar contagios, respetando la privacidad de las situaciones personales de cada persona.

Es importante que el personal este siempre bien informado y cuente con las herramientas para identificar las noticias engañosas. En el entorno laboral se tienen que evitar los estigmas y las situaciones de discriminación al personal que se reintegren a sus labores.

**Lee las recomendaciones generales e ideas de acción para identificar posibles puntos de mejora.**

**> 60%** Tu empresa está en camino de fortalecer las prácticas referentes a garantizar la seguridad y salud de tu personal, también la garantía de sus derechos laborales. Sin embargo, es necesario continuar el trabajo.

**Recomendamos que revises las preguntas e ideas que se ofrecen para identificar nuevas líneas de acción.**

**> 50%** Tu empresa no cuenta con los elementos y procesos necesarios para garantizar una adecuada debida diligencia ante la COVID-19.

**Motivamos a tu empresa a tomar acciones inmediatas para crear una cultura empresarial de fomento de los derechos humanos y respeto con el entorno, especialmente en medio de la situación socioeconómica actual como consecuencia de la crisis.**



# Contacto

**Derechos Humanos y Diligencia debida a la COVID-19** es un documento vivo, ya que la COVID-19 es una crisis en curso donde la naturaleza y el alcance de los riesgos aún no se han identificado por completo. Esta es una adaptación para la República Dominicana. Por favor, dirige cualquier pregunta, solicitud de asesoramiento o apoyo técnico a:



**RUTH FERNÁNDEZ**  
**Asesora**  
 Inclusión y Derechos Humanos, PNUD

---

 [ruth.fernandez@undp.org](mailto:ruth.fernandez@undp.org)



**CRISTHIAN MANUEL JIMÉNEZ**  
**Asistente Técnico**  
 Proyecto Ser LGBTI en El Caribe, PNUD

---

 [cristhian.jimenez@undp.org](mailto:cristhian.jimenez@undp.org)

## ¡CONOCE AL EQUIPO!

**Derechos Humanos y Diligencia debida a la COVID-19** es resultado del enfoque de trabajo integral del PNUD y la suma de capacidades del talento humano de su oficina de República Dominicana.

## EQUIPO ESTRATÉGICO



**Inka Mattila**  
Representante Residente



**Xavier Hernández**  
Representante Residente Adjunto

## EQUIPO TÉCNICO



**Ruth Fernández**  
Asesora de Inclusión y Derechos Humanos



**Cristhian M. Jiménez**  
Asistente Técnico del Proyecto Ser LGBTI en el Caribe



**Abril Vargas**  
Técnico de Inclusión LGBTI y Alianzas



**Víctor Rodríguez**  
Especialista Sector Privado



**Leire Artech Gómez**  
Asociada Técnica Sector Privado y Género



# Recursos *adicionales*

---

- **Visita la página web de [PNUD RD](#).** PNUD República Dominicana, 2021.
- **Visite la página web de [UNDP LAC](#).** PNUD América Latina y El Caribe, 2021.

# Fuentes

## *Bibliográficas*

---

- Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, 1951
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976.
- OIT, Convenio sobre la Discriminación [Empleo y Ocupación], 1958.
- Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 18 de diciembre de 1979.
- Convención de la OIT sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, 1957.
- OIT, Convenio sobre la edad mínima, 1973.
- OIT, Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1951.
- OIT, Mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes, 28 de abril de 2018.
- ACNUDH, Directrices de derechos humanos para las empresas farmacéuticas en relación con el acceso a los medicamentos, 27 de Julio de 2015.
- Convención Internacional sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 19 de diciembre de 1990.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998; OIT, Convenios fundamentales, 2003.
- OIT, Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 [No. 100].
- Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad, 2008.
- Convención Internacional sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 19 de diciembre de 1990.
- Convenio de la OIT sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, 1957.
- Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo [No. 155], 1951
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Protocolo al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, 1952.
- OIT, Protección de los datos personales de los trabajadores, Código de práctica de la OIT, 1997.
- Código de práctica de la OIT, 1997.
- OIT, Convenio sobre la Discriminación [Empleo y Ocupación], 1958 [No. 111].
- Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, 2011.

