

IP

**Protocolos de los Indicadores G3:
Derechos Humanos (HR)**

Derechos Humanos Indicadores de Desempeño

Aspecto: Prácticas de Inversión y Abastecimiento

PRINC **HR1** Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.

PRINC **HR2** Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.

ADIC **HR3** Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.
No discriminación

Aspecto: No discriminación

PRINC **HR4** Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.

Aspecto: Libertad de Asociación y Convenios Colectivos

PRINC **HR5** Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.

Aspecto: Trabajo Infantil

PRINC **HR6** Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.

Aspecto: Trabajos Forzados

PRINC **HR7** Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.

Aspecto: Prácticas de Seguridad

ADIC **HR8** Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.

Aspecto: Derechos de los Indígenas

ADIC **HR9** Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.



Relevancia

Los Indicadores de Desempeño en Derechos Humanos facilitan información sobre los impactos y las actividades que una organización tiene en los derechos humanos y civiles de los grupos de interés. Los Aspectos dentro de estos Indicadores de Desempeño se basan en estándares reconocidos internacionalmente, principalmente la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1998 (concretamente, los ocho Convenios Fundamentales de la OIT). Aunque son cercanos, los objetivos de las categorías de Derechos Humanos y de Prácticas Laborales son distintos. Los Indicadores de Derechos Humanos se centran en cómo las organizaciones informantes mantienen y respetan los derechos básicos del ser humano, mientras que los Indicadores sobre Prácticas Laborales reflejan la calidad del trabajo y del entorno laboral.

Los Indicadores de Desempeño pretenden ofrecer medidas comparables de resultados o consecuencias de la actividad y, por tanto, se centran principalmente en incidentes relacionados con derechos humanos fundamentales. Estos incidentes normalmente incluyen "puntos de impacto" en los grupos de interés y riesgos para las organizaciones en las que se han producido violaciones. El conjunto de indicadores aborda tres áreas generales:

- Incidentes relacionados con aspectos básicos de los derechos humanos (HR4 y HR9),
- La capacidad y conocimientos que tiene la organización para abordar de forma eficaz los temas de derechos humanos, incluyendo formación y procedimientos internos (HR3, HR5, HR6, HR7, y HR8), y
- La integración de los derechos humanos en las relaciones externas de la organización, tanto en la realización de inversiones como en la selección de proveedores (HR1 y HR2).

Definiciones

Derechos humanos

Los derechos humanos generalmente reconocidos se encuentran definidos en las cinco siguientes convenciones y declaraciones:

1. Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 1948.
2. Asamblea de las Naciones Unidas: Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, 1966.
3. Asamblea de las Naciones Unidas: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
4. Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de 1998 (concretamente, los ocho Convenios Fundamentales de la OIT).
5. Declaración de Viena y Programa de Acción, 1993.

Referencias Generales

- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.
- Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, 2001. Tercera edición.
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, revisión de 2000.
- Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 1948.
- Convenio (nº 169) de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, 1989.



HR1 Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos

1. Relevancia

Esta medida indica cómo se integran los derechos humanos en las decisiones económicas de una organización. Es especialmente importante para aquellas organizaciones que operen o mantengan relaciones comerciales en regiones donde la protección de los derechos humanos constituya una preocupación. La integración de criterios relativos a los derechos humanos en el análisis de inversiones o la inclusión de los derechos humanos como requisito de desempeño puede ser parte de una estrategia para mitigar los riesgos al realizar una inversión. La presencia de problemas de derechos humanos en los informes de una organización inversora puede tener consecuencias negativas para su reputación y puede afectar a la estabilidad de las inversiones.

2. Recopilación

- 2.1** Mencione únicamente los acuerdos de inversión que sean significativos por su tamaño o por su importancia estratégica. La importancia puede venir determinada por el nivel interno requerido para su aprobación, o por otros criterios que puedan ser aplicados coherentemente a los acuerdos. La organización informante debería dar a conocer su definición de "acuerdos significativos".
- 2.2** Indique el número total de acuerdos de inversión importantes adoptados durante el período objeto del informe; tanto aquellos que han permitido que la organización participe en el capital de otra entidad, como los que hayan sido proyectos de inversión de capital sujetos a normas contables.
- 2.3** Si se han suscrito múltiples acuerdos significativos con el mismo socio, el número de acuerdos debería reflejar el número de proyectos independientes suscritos o de entidades creadas.
- 2.4** Indique el número total y el porcentaje de acuerdos significativos de inversión que incluyen cláusulas sobre derechos humanos o que fueron sometidos a análisis en materia de derechos humanos.

3. Definiciones

Cláusulas de derechos humanos

Términos específicos en un acuerdo escrito que definen las expectativas mínimas sobre desempeño respecto a derechos humanos como requisito para la inversión.

Análisis en materia de derechos humanos

Proceso formal o documentado que aplica un conjunto de criterios de desempeño en materia de derechos humanos como uno de los factores a tener en cuenta para decidir si se realiza una inversión.

4. Documentación

Como posibles fuentes de información se pueden consultar los departamentos legal, de relaciones con los inversores y financiero de la organización informante, así como la documentación recogida por los sistemas de gestión de calidad.

5. Referencias

Ninguna.



HR2 Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.

1. Relevancia

El desarrollo de grandes redes de proveedores y contratistas para producir productos y servicios ha generado interés por conocer cómo las organizaciones informantes aplican sus políticas en materia de derechos humanos a sus proveedores. Esto es especialmente relevante para organizaciones de sectores que utilizan intensamente redes globales y sistemas de outsourcing.

Los procesos de análisis y vigilancia del desempeño de la cadena de proveedores en materia de derechos humanos pueden aportar información sobre el impacto positivo que puede tener la organización en un ámbito empresarial más amplio. Las cuestiones relacionadas con el desempeño en materia de derechos humanos por parte de grandes proveedores y contratistas pueden ocasionar daños en la reputación de las empresas relacionadas y/o crear inestabilidad en sus actividades de suministro. Su análisis forma parte de la gestión de riesgos, y el porcentaje que se indique aquí señala la regularidad con que una organización toma en consideración este riesgo concreto.

2. Recopilación

- 2.1** Identifique el número total de proveedores y contratistas significativos de la organización informante.
- 2.2** Indique el porcentaje de contratos con proveedores y contratistas significativos que incluyen criterios sobre derechos humanos o están sujetos a análisis al respecto. Puede consultar las definiciones de "criterios" o "análisis" en materia de derechos humanos utilizadas en el indicador HR1.
- 2.3** Indique el porcentaje de contratos con proveedores y contratistas significativos que hayan sido rechazados o en los que se hayan impuesto condiciones de desempeño en este tema, o los que fueron condicionados a actuaciones adicionales como resultado de un análisis en materia de derechos humanos.

3. Definiciones

Proveedores y contratistas significativos

Empresas externas de las que se obtienen productos o servicios, o con las que se suscriben contratos para la provisión de tales productos o servicios. En el contexto de este Indicador el término "significativo" hace referencia a aquellos proveedores y contratistas que son:

- Los principales proveedores de un determinado tipo de producto o servicio y que suponen la mayoría de las compras de la organización, o
- Que se considera pueden tener un alto riesgo de incidentes en materia de derechos humanos.

4. Documentación

Se pueden consultar como posibles fuentes de información los departamentos de aprovisionamientos o compras y legal de la organización informante

5. Referencias

ninguna



HR3 Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados

1. Relevancia

La información que aporta este Indicador ofrece una visión sobre la capacidad de la organización para implementar sus políticas y procedimientos en materia de derechos humanos. Los derechos humanos han sido incluidos en la legislación y en los estándares internacionales, lo que ha obligado a las organizaciones a implementar programas de formación especializados, para que los empleados sepan cómo abordar el tema de derechos humanos en la realización de sus tareas habituales. El número de trabajadores formados y la cantidad de formación que reciben ayudan a evaluar la profundidad del conocimiento que una organización tiene sobre derechos humanos

2. Recopilación

- 2.1** Identifique el número total de horas dedicadas a formación de empleados, utilizando los datos del indicador LA10.
- 2.2** Identifique el número total de empleados, utilizando los datos del indicador LA1.
- 2.3** Identifique los empleados que han recibido formación específica sobre las políticas y procedimientos de la organización en materia de derechos humanos y su aplicación en el trabajo de los empleados. Esto se refiere tanto a formación dedicada en exclusiva al tema de derechos humanos, como a un módulo sobre derechos humanos incluido en un programa de formación general.
- 2.4** Indique el número total de horas dedicadas a formación, durante el período objeto del informe, sobre políticas y procedimientos relativos a los aspectos de derechos humanos relevantes para las operaciones de la organización.
- 2.5** Indique el porcentaje de empleados formados durante el período objeto del informe en políticas y procedimientos sobre los aspectos de derechos humanos relevantes para las operaciones de la organización

3. Definiciones

Ninguna.

4. Documentación

Se pueden consultar como posibles fuentes de información los archivos de personal y los programas de formación

5. Referencias

ninguna



HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas

1. Relevancia

Los derechos humanos son más amplios que los meros derechos de los empleados en el lugar de trabajo. La política antidiscriminatoria es un requisito clave de los convenios y de las leyes y normativas sociales internacionales. El tema de la discriminación se aborda también en los Convenios Fundamentales 100 y 101 de la OIT. Es necesario disponer de un sistema eficaz de control para asegurar su cumplimiento en todas las operaciones de la organización informante. Los grupos de interés intentarán asegurarse de que tales políticas y su control son eficaces.

2. Recopilación

2.1 Identifique los incidentes de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, procedencia, o extracción social según la definición de la OIT, u otras formas significativas de discriminación que afecten a grupos de interés internos o externos, que hayan ocurrido en cualquiera de las operaciones durante el período objeto del informe.

El término "Incidentes" se refiere a acciones legales, quejas registradas por la organización o por las autoridades competentes mediante un proceso formal, o "no conformidades" identificadas por la organización mediante procedimientos establecidos, tales como auditorías del sistema de dirección o programas formales de seguimiento.

2.2 Indique el número total de incidentes de discriminación ocurridos durante el período objeto del informe.

2.3 Indique la situación actual de los incidentes y las medidas adoptadas, refiriendo si:

- La organización ha revisado el incidente,
- Se ha puesto en marcha un plan de solución,
- El plan de solución se ha implementado y se han revisado los resultados mediante procesos de revisión internos rutinarios, y
- El incidente ya no es motivo de ninguna acción (por ejemplo: resuelto, caso cerrado, no se requiere más acción por parte de la compañía, etc.)

3. Definiciones

Discriminación

Es el hecho y el resultado de tratar a una persona de forma desigual mediante la imposición de barreras desiguales o la denegación de beneficios sociales en lugar de tratar a la persona de forma equitativa sobre la base del mérito individual. La discriminación también puede incluir el acoso, entendido como conjunto de comentarios o acciones inoportunas, o que puedan ser razonablemente interpretadas como inoportunas, para la persona a la que van dirigidas.

4. Documentación

Se pueden consultar como posibles fuentes de información los departamentos legal y de cumplimiento normativo.

5. Referencias

- Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones, Resolución 36/55 de 26 de noviembre de 1982 de la Asamblea General de la ONU.
- Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales: 20ª Conferencia General de la UNESCO, sesión de 27 de noviembre de 1978.
- Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas o lingüísticas: Resolución 47/135 de 18 de diciembre de 1992 de la Asamblea General de la ONU.
- Convenio nº 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951.
- Convenio nº 111 de la OIT sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Resolución 2200 A XXI de la Asamblea General de 16 de diciembre de 1966.
- Pacto Internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación racial: Resolución 1904 (XV111) de la Asamblea General de 20 de noviembre de 1963.



- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: Resolución 34/180 de la Asamblea General de la ONU de 18 de diciembre de 1979.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial: Resolución 1904 (XVIII) de la Asamblea General de 20 de noviembre de 1963.



HR5 Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos

1. Relevancia

El derecho de los trabajadores (y empleadores) a organizarse colectivamente en organizaciones de su elección es inherente al derecho a la libertad de asociación y de negociación colectiva. El Derecho a la Libertad de Asociación es una disposición fundamental de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y está definido en los Convenios Fundamentales 87 y 88 de la OIT.

Este Indicador pretende mostrar las acciones que la organización informante ha realizado para evaluar si se dan las condiciones necesarias para que los trabajadores ejerzan sus derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva. También pretende mostrar las acciones realizadas para apoyar estos derechos en todo el ámbito de actividades de la organización. Este Indicador no requiere que la organización informante exprese su opinión sobre la calidad del sistema legal nacional.

2. Recopilación

- 2.1 Identifique las actividades en las que pueda estar en peligro el derecho de los empleados a la libertad de asociación o de negociación colectiva. El proceso de identificación debería reflejar cómo la organización aborda la evaluación del riesgo en este tema y puede apoyarse en fuentes de datos internacionales y reconocidas, tales como los informes de la OIT (informe anual del Comité de Expertos de la OIT sobre la implementación de convenios y recomendaciones ratificadas, además de los informes de sus Órganos de Gobierno sobre libertad de asociación).
- 2.2 Indique las actividades en las que se haya detectado que los derechos de los empleados a la libertad de asociación o negociación colectiva pueden estar amenazados, en términos de:
- Tipo de actividad (por ejemplo, planta manufacturera), o
 - Países o zonas geográficas donde se considera que

las actividades están expuestas a riesgos de este naturaleza.

- 2.4 Indique las medidas adoptadas por la organización durante el período objeto del informe, destinadas a apoyar el derecho a la libertad de asociación y de negociación colectiva. Consulte la Declaración Tripartita de la OIT y las Líneas Directrices de la OCDE para obtener orientación adicional a este respecto.

3. Definiciones

Libertad de asociación

Los trabajadores y empleadores pueden establecer o unirse a organizaciones de su propia elección sin necesidad de autorización previa

4. Documentación

Se pueden consultar como posibles fuentes de información los departamentos de recursos humanos, legal y de cumplimiento normativo de la organización.

5. Referencias

- Convenio nº 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
- Convenio nº 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva, 1949.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 1948.
- Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.



HR6 Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.

1. Relevancia

La abolición del trabajo infantil es un principio clave y un objetivo de la legislación y de las principales declaraciones sobre derechos humanos, y es la materia de los Convenios 138 y 182 de la OIT. La existencia y la implementación efectiva de políticas sobre trabajo infantil constituyen expectativas básicas de una conducta socialmente responsable.

2. Recopilación

2.1 Identifique las actividades que considere puedan tener un riesgo significativo de incidentes debidos:

- Trabajo infantil, y/o
- Trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso.

El proceso de identificación debería reflejar cómo la organización aborda la evaluación de este riesgo y puede apoyarse en fuentes de datos internacionales y reconocidas, como los informes de la OIT.

2.2 Indique las actividades consideradas de riesgo significativo por incidentes de trabajo infantil en términos de:

- Tipo de actividades (por ejemplo, planta manufacturera), o
- Países o zonas geográficas donde se considera que las actividades presentan un riesgo de esta naturaleza.

2.3 Indique qué medidas ha adoptado la organización informante durante el período cubierto por el informe, dirigidas a contribuir a la eliminación del trabajo infantil. Consulte la Declaración Tripartita de la OIT y las Directrices de la OCDE para obtener orientación adicional a este respecto

3. Definiciones

Infantil

Este término se aplica a todas las personas menores de 15 años, o cuya edad sea inferior a la de finalización de la enseñanza obligatoria (la que sea más alta), excepto en ciertos países donde las economías y los servicios educativos no están suficientemente desarrollados, para los que se puede aplicar la edad de 14 años. Estas excepciones han sido especificadas por la OIT, a petición de los países concernidos y tras consultar a organizaciones de empleadores y trabajadores representativas.

Nota: El Convenio nº 138 de la OIT hace referencia tanto al trabajo infantil como a los trabajadores jóvenes. Puede ver más adelante la definición de “trabajador joven”.

Trabajador joven

Persona que supera la edad mínima de acceso al empleo y tiene menos de 18 años de edad.

4. Documentación

Se pueden consultar como posibles fuentes de información los departamentos de recursos humanos, legal y de cumplimiento normativo de la organización.

5. Referencias

- Convenio nº 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973.
- Convenio nº 182 de la OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, 1999.
- Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, Sesión 86ª, 1998.



HR7 Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.

1. Relevancia

Se considera un derecho humano fundamental el hecho de no estar sujeto a trabajo forzoso o no consentido, tal como se estipula en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y se regula en los Convenios Fundamentales 29 y 105 de la OIT. Este tipo de trabajo puede adoptar formas muy diversas y los datos que se faciliten indicarán los retos de la organización informante para contribuir a la abolición del trabajo forzoso o no consentido.

2. Recopilación

- 2.1** Identifique las operaciones que se consideren con riesgo significativo de ocurrencia de incidentes de trabajo forzoso o no consentido. El proceso de identificación debería reflejar cómo la organización aborda la evaluación de riesgos en este ámbito y también puede utilizar información procedente de fuentes de datos internacionales de prestigio, como los informes de la OIT.
- 2.2** Indique las operaciones que se consideren con riesgo significativo de ocurrencia de incidentes de trabajo forzoso o no consentido en términos de:
- Tipo de operaciones (por ejemplo planta manufacturera), o
 - Países o zonas geográficas con operaciones consideradas de riesgo.
- 2.3** Indique cualquier medida que la organización haya adoptado durante el período objeto del informe con objeto de contribuir a la eliminación de trabajo forzoso o no consentido. Consulte la Declaración Tripartita de la OIT y las Directrices de la OCDE para obtener orientación adicional a este respecto.

3. Definiciones

Trabajo forzoso o no consentido

Todo trabajo o servicio exigido a cualquier persona

bajo amenaza de castigo y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente (Convenio de la OIT nº29 sobre el trabajo forzoso, 1930). Los ejemplos más extremos son la esclavitud, el trabajo en prisión y la servidumbre; pero las deudas también se utilizan como forma de mantener a los trabajadores en situación de trabajo forzoso. Son también ejemplos de trabajo forzoso retener los documentos de identificación, requerir depósitos obligatorios, o forzar a los trabajadores, bajo amenaza de despido, a realizar horas extraordinarias no acordadas previamente son también ejemplos de trabajos forzados.

4. Documentación

Como posibles fuentes de información se pueden consultar los departamentos, legal, de recursos humanos y de cumplimiento normativo.

5. Referencias

- Convenio nº 29 de la OIT sobre trabajo forzoso, 1930.
- Convenio nº 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.
- Convenio de la Liga de Naciones (posteriormente ONU) sobre la Esclavitud, 1927.
- Convención Suplementaria de Naciones Unidas sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 226 UNTS 3, 1957.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III) de 10 de diciembre de 1948), Artículos 4 y 5.
- Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, 86ª Sesión, 1998.



HR8 Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.

1. Relevancia

El comportamiento del personal de seguridad hacia terceros se sustenta en su formación en temas de derechos humanos, especialmente respecto al uso de la fuerza. Formar al personal de seguridad puede ayudar a prevenir litigios y riesgos para la reputación derivados de acciones inapropiadas o comportamientos no admitidos por la organización informante. La información que facilita este Indicador ayuda a demostrar hasta qué punto se han implementado los sistemas de gestión relativos a los derechos humanos. Esta medición indica el porcentaje de miembros del personal de seguridad que se pueden considerar conocedores de las expectativas de desempeño de la organización en materia de derechos humanos.

2. Recopilación

- 2.1 Identifique el número total de personal de seguridad que la organización informante contrata directamente.
- 2.2 Informe de qué porcentaje del personal de seguridad ha recibido formación específica en las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos y su aplicación en seguridad. Puede referirse a formación específica sobre el tema o a un módulo incluido en un programa general de formación.
- 2.3 Informe si los requisitos de formación también se exigen a otras organizaciones a las que se contrata personal de seguridad.

3. Definiciones

Personal de seguridad

Individuos contratados con el objetivo de guardar la propiedad de la organización, controlar multitudes, prevenir daños y escoltar a personas, bienes y objetos de valor.

4. Documentación

Como posibles fuentes de información se pueden consultar los archivos de los departamentos de recursos humanos y los datos sobre la formación recibida por el personal de seguridad propio. Los contratistas pueden disponer también de este tipo de información respecto a sus empleados.

5. Referencias

- Comentario de las normas de responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos, ONU Doc. E/CN.4/ Sub.2/2003/38/Rev.2 (2003) Sección C Derecho a la seguridad de las personas, párrafo 4.
- Convenio nº 29 de la OIT sobre trabajo forzoso, 1930.
- Convenio nº 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.



HR9 Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.

1. Relevancia

El número de incidentes registrados relacionados con los derechos de los indígenas arroja información sobre el grado de implementación de las políticas sobre pueblos indígenas de una organización. Esta información contribuye a poner de manifiesto el estado de las relaciones con estos grupos de interés, especialmente en regiones donde viven pueblos indígenas o donde tengan intereses cerca de las operaciones de la organización informante. Este Indicador también facilita información a los grupos de apoyo. Los convenios 107 y 169 de la OIT tratan sobre los derechos de las poblaciones indígenas.

2. Recopilación

2.1 Identifique incidentes relacionados con los derechos de los indígenas entre los empleados de la propia organización, y en comunidades próximas a centros actuales de operaciones, que puedan verse afectados por futuras operaciones previstas por la organización informante.

“Incidentes” se refiere a acciones legales, quejas registradas por la organización o por las autoridades competentes mediante un proceso formal, o casos de “no conformidad” identificados por la organización mediante procedimientos establecidos, tales como auditorías del sistema de dirección o programas formales de seguimiento.

2.2 Indique el número total de incidentes identificados relacionados con los derechos de los indígenas durante el período objeto del informe.

2.3 Indique la situación actual de los incidentes y las medidas adoptadas, refiriendo si:

- La organización ha revisado el incidente,
- Se está poniendo en práctica un plan de solución,
- Se ha implementado el plan de solución y se han revisado los resultados mediante un proceso interno rutinario de la dirección, o

- Ya no es necesario realizar ninguna acción sobre el incidente (por ejemplo, se ha resuelto, finalizado, no requiere otras acciones por parte de la compañía, etc.).

3. Definiciones

Pueblos indígenas

Se consideran pueblos indígenas aquellos cuyas condiciones sociales, culturales, políticas y económicas les diferencian de otros sectores de la comunidad nacional dominante, o aquellos que descienden de los pueblos que poblaban el país o la zona geográfica a la que pertenece en el momento de la conquista, colonización, o establecimiento de las fronteras del estado actual, y que independientemente de su estatus legal, mantienen alguna o todas sus instituciones sociales, económicas, culturales y políticas.

4. Documentación

Como posibles fuentes de información pueden consultarse los procedimientos operativos y las directrices de la organización informante sobre este tema. También pueden ofrecer información los directivos del país y los especialistas legales de la organización informante. Los archivos del departamento de recursos humanos pueden proporcionar datos sobre la presencia de indígenas en la plantilla.

5. Referencias

- Carta de las Naciones Unidas, Preámbulo, San Francisco, 1945.
- Convenio nº 107 de la OIT sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957.
- Convenio nº 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, 1991.

