



HUMAN RIGHTS
& BUSINESS

HUMAN RIGHTS COMPLIANCE ASSESSMENT (HRCA)
EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS
DERECHOS HUMANOS
'QUICK CHECK'



DANISH INSTITUTE FOR
HUMAN RIGHTS

¿Qué es la HRCA?

La Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos (HRCA) es una herramienta de auto-evaluación que ha sido diseñada para ayudar a las empresas a detectar las posibles violaciones de derechos humanos causadas por el impacto de sus actividades en los empleados, las comunidades locales y en todas las demás partes implicadas. Desde 1999, el programa Human Rights & Business del Instituto Danés para los Derechos Humanos (DIHR) ha sido el encargado de desarrollar esta herramienta. Dicho programa es una joint venture entre el Instituto Danés para los Derechos Humanos, la Confederación de Industrias Danesas (DI) y el Fondo de Industrialización de Dinamarca para los Países en Desarrollo (IFU), que cuenta con el apoyo del gobierno danés (DANIDA). El objetivo de esta cooperación ha sido desarrollar una herramienta-recurso fácilmente accesible que ayude a las empresas a abordar temas relacionados con los derechos humanos relevantes para sus actividades. El HRCA es en la actualidad la herramienta más exhaustiva del mercado que define la responsabilidad de la empresa respecto a los derechos humanos. La versión en español del "Quick Check" es el resultado de una colaboración entre el programa Human Rights & Business, ESADE y el Programa de Empresa y Derechos Humanos de la Escuela de Cultura de Paz (Universidad Autónoma de Barcelona).

¿Cómo funciona la HRCA?

La herramienta funciona a partir de una base de datos que contiene más de 350 preguntas y 1.000 indicadores de derechos humanos, y se ha desarrollado a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de los Pactos Internacionales de 1966 y de más de 80 tratados y convenios relevantes sobre este tema. La HRCA se presenta como un programa informático interactivo y permitirá a cada empresa seleccionar y modificar la información de la base de datos para ajustarla a su tipo de negocio y a su área de actividad. Las normas y los indicadores se actualizan cada año a partir de los comentarios tanto de las empresas como de las organizaciones de derechos humanos. Esto permite garantizar que la herramienta trate los problemas reales a los que deben hacer frente las empresas y refleje los cambios/desarrollos en la legislación internacional sobre derechos humanos.

¿Qué es el 'Quick Check' de la HRCA?

El 'Quick Check' incluye aproximadamente un 10% de todas las preguntas incluidas en la base de datos completa de la HRCA, y estas preguntas están relacionadas con aquellos temas fundamentales de derechos humanos que una empresa debe tener en cuenta con relación a sus actividades. Esta versión resumida se ha desarrollado junto a un grupo de organizaciones de financiación del ámbito del desarrollo para proporcionar a las empresas y a los fondos de inversión una evaluación reducida que cubra los temas clave de derechos humanos.

¿Qué tipo de violaciones se contemplan en el 'Quick Check'?

El 'Quick Check' contempla violaciones relacionadas con las siguientes áreas:

1. Prácticas laborales: los derechos de las personas contratadas por la empresa o que buscan empleo en la empresa;
2. Impacto en la comunidad: los derechos de las personas que viven en sociedades (incluidas las sociedades definidas por límites políticos, culturales o geográficos) que están afectadas por las actividades o los productos de la empresa;
3. Gestión de la cadena de suministro: los derechos de las personas afectadas por operaciones de los socios empresariales, ya sea como empleados, comunidades locales u otras partes implicadas.

¿Cómo se trata la legislación nacional e internacional en la HRCA?

La HRCA toma como punto de partida la legislación internacional sobre derechos humanos, pero se basa en la premisa de que cualquier empresa debe cumplir las normas aplicables más estrictas, ya sean las legislaciones nacionales o las normas internacionales

citadas por la herramienta. Cada pregunta hace referencia a las fuentes específicas de la legislación internacional y a las directrices internacionales pertinentes citadas para esa pregunta en cuestión. Dado que los textos legales internacionales que cita la herramienta se aplican concretamente a los estados, en la herramienta se han modificado las disposiciones citadas para que puedan aplicarse a las empresas. La herramienta también cita las directrices de varias organizaciones de derechos humanos, institutos de investigación y otras entidades independientes, si esas directrices representan, para las empresas, puntos de referencia útiles en el ámbito de los derechos humanos.

¿Las normas sobre derechos humanos son pertinentes para las empresas?

El campo de los derechos humanos está bien desarrollado tanto política como académicamente, y sus derechos y normas proceden de tratados y convenios, de decisiones legales internacionales y de informes de varios organismos de la ONU y de otras entidades tanto nacionales como internacionales. Sin embargo, la mayoría de las normas y procedimientos de aplicación se han desarrollado para los gobiernos, no para las empresas. Para garantizar que nuestra interpretación de la legislación internacional sobre derechos humanos para las empresas tiene el apoyo y una amplia aceptación tanto por parte de las empresas como de los grupos de derechos humanos, hemos sometido la herramienta a un proceso de consulta que ha durado un año y que ha sido subvencionado por la Unión Europea. En este proceso han participado un total de 80 empresas y grupos de derechos humanos de 10 países europeos. Cada equipo de revisión estaba formado por una persona del ámbito empresarial y un experto en derechos humanos, y ambos revisaban los mismos derechos para, de este modo, garantizar que las preguntas y los indicadores resultantes representaran las preocupaciones prácticas y económicas, así como los intereses relacionados con la comunidad y sus derechos. Escada y la Escuela de Cultura de Paz (UAB) participaron en esta consulta en España.

¿Seguro que es práctico?

A lo largo del desarrollo de la herramienta, numerosas empresas asociadas y organizaciones empresariales han efectuado aportaciones al trabajo de los investigadores, lo que ha permitido garantizar que el trabajo se haya basado permanentemente en los intereses y las necesidades prácticas de la comunidad empresarial. En concreto, *Shell International* ha sido la empresa elegida para testar la herramienta. Las pruebas de campo se han efectuado a partir de dos empresas diferentes de Shell: una situada en un país con poca legislación en materia de derechos humanos y otra situada en una sociedad con un conflicto racial entre sus poblaciones.

¿Por dónde empiezo?

El 'Quick Check' contiene 28 preguntas principales a las que corresponden un total de 240 indicadores. En cada pregunta encontrará una descripción de la pregunta, referencias a la legislación internacional y una lista de indicadores sugeridos con unas casillas de respuestas predeterminadas (Sí, No, M/A = necesario prestar más atención, N/A = no aplicable y Sin info = se desconoce). Le aconsejamos que, antes de intentar responder a la pregunta principal, primero lea la pregunta y el párrafo descriptivo y, a continuación, responda a los indicadores sugeridos.

¿Qué son los indicadores sugeridos?

Los indicadores sugeridos son orientaciones cuya función consiste en ayudarle a determinar si su empresa cumple o no la pregunta principal. La herramienta incluye tres tipos de indicadores: política, procedimiento y acción. Los indicadores de política pretenden determinar si su empresa ha establecido políticas o directrices para tratar los derechos humanos recogidos en la pregunta principal. Los indicadores de procedimiento preguntan si su empresa ha aplicado procedimientos adecuados y suficientes para poner en práctica las políticas, mientras que los indicadores de acción verifican las acciones de la empresa. Para que la evaluación sea válida, es importante que primero considere los indicadores de política, procedimiento y actuación y, después, intente responder a la pregunta

principal. Si bien la cantidad de indicadores puede parecer excesiva en un primer momento, las categorías de respuestas predeterminadas se han diseñado con la flexibilidad suficiente para que, tras haberse familiarizado un poco con la herramienta, usted pueda responder a todos los indicadores rápidamente y sin dificultades.

¿Cómo están relacionadas mis respuestas a los indicadores con la pregunta principal?

La relevancia e importancia de cada indicador de la herramienta varía para cada empresa en función del sector al que pertenezca, de sus riesgos, del país y del tipo de actividad implicada. Para tener en cuenta estas diferencias y proporcionar flexibilidad, la herramienta le permite determinar la relevancia y el peso de los indicadores y su relación con la pregunta principal. En general, cuantos más indicadores responda afirmativamente, más probable será que su empresa cumpla la pregunta principal. Sin embargo, si no responde afirmativamente a todos los indicadores, ello no significa necesariamente que su empresa esté en incumplimiento, pero deberá esforzarse por entender la función del indicador y determinar si su empresa lo cumple o no en principio. Si, por ejemplo, responde "verdadero" (lo que indica cumplimiento) a todos los indicadores menos uno de una pregunta determinada y su empresa tiene un método alternativo para el cumplimiento del indicador restante, deberá describir dicho método alternativo de cumplimiento al lado del indicador y responder "sí" (lo que indica cumplimiento) a la pregunta principal. Si, en cambio, responde "falso" (lo que indica incumplimiento) a todos los indicadores, pero responde "sí" a la pregunta principal, deberá, o bien cuestionarse el resultado de su respuesta a la pregunta principal, o indicar en una nota por qué todos los indicadores de esa cuestión no son pertinentes para su empresa. En caso de que su empresa no tenga información para responder a alguno de los indicadores, puede simplemente marcar la categoría de respuesta "sin info" para ese indicador. Cuantos más indicadores pueda responder, más fiables serán los resultados de la evaluación.

¿Cómo debo usar las categorías de las casillas de respuestas predeterminadas?

Sí/No y Verdadero/Falso: Debe usarlas cuando esté de acuerdo o en desacuerdo con la pregunta o la afirmación presentada. Le recomendamos responder tanto como sea posible sí/no a la pregunta principal y verdadero/falso a los indicadores; de este modo, podrá controlar y medir más fácilmente los resultados de la evaluación y las mejoras que habrá experimentado su empresa año tras año.

Necesario prestar más atención (M/A): Debe usarse cuando su empresa está en proceso de tratar el tema, por ejemplo, corrigiendo los procedimientos incluidos en una pregunta o indicador determinado, pero el proceso aún no se ha completado, o cuando su respuesta no coincida directamente con cualquiera de las demás categorías.

No aplicable (N/A): Debe usarse cuando una pregunta o indicador determinado no es relevante para la actividad de su empresa porque la pregunta hace referencia más concretamente a un sector diferente o a otro país de actuación.

Sin info: Debe usarse cuando no dispone de la información necesaria para responder al indicador o a la pregunta planteada.

¿Qué significan las puntuaciones rojas, amarillas y verdes con relación a las actuaciones de mi empresa?

Las puntuaciones rojas indican que su empresa incumple esa pregunta en concreto y que debería tomar acciones inmediatas para solucionar el área que presenta problemas consultando previamente el asesor jurídico de la empresa o cualquier asesor pertinente para que le proporcione las orientaciones específicas. La puntuación amarilla indica que conoce el problema y que está en proceso de abordar el tema, pero debe llevar a cabo más acciones para que la actuación de su empresa pase al color verde. Finalmente, la puntuación verde significa que su empresa cumple con la pregunta tal

como está formulada.

¿Completar el 'Quick Check' garantiza que mi empresa respeta totalmente los derechos humanos?

El 'Quick Check' se ha diseñado como herramienta de autoevaluación para que la use el personal de una empresa o los asesores de inversión. Aunque el 'Quick Check' cubre la mayoría de los temas fundamentales de los derechos humanos, no puede considerarse como un sustituto de la herramienta HRCA completa o de una auditoría externa. Para mejorar los resultados, recomendamos encarecidamente a las empresas que incluyan a las partes locales implicadas en el diálogo sobre las áreas problemáticas detectadas mediante el 'Quick Check', así como que una tercera parte independiente verifique los resultados obtenidos, lo que le permitirá asegurarse de que todas las preocupaciones de la comunidad local se anotan debidamente y se tratan adecuadamente. Aunque no existe una garantía del cumplimiento absoluto de los derechos humanos, cuantas más partes de las herramientas complete, más seguro podrá estar de la actuación de su empresa con relación a este tema.

¿Dónde puedo encontrar más información sobre esta herramienta?

Puede encontrar más información sobre el objetivo y el desarrollo de la HRCA en "Building a Tool for Better Business Practice: the human rights compliance assessment" (M. Jungk, 2003). La premisa de que la responsabilidad empresarial está reforzando la HRCA está explicada en "Defining the Scope of Business Responsibility for Human Rights" (M. Jungk, 2001). Estos libros puede pedirlos directamente al Instituto Danés para los Derechos Humanos (+45 32 69 88 51) o puede obtenerlos a través del sitio web del programa Human Rights & Business, donde también encontrará el 'Quick Check' (En inglés) y podrá usarlo como programa informático interactivo: www.humanrightsbusiness.org

ÍNDICE DE LA COMPROBACIÓN ABREVIADA - VERSIÓN 2.1 - 24.05.2006

A. PRÁCTICAS LABORALES

1. Trabajo forzoso – página 8

- 08 A.1.1 Trabajo forzoso, servidumbre por deudas y horas extraordinarias obligatorias
- 10 A.1.2 Retención de documentos de identidad y de viaje

2. Trabajo infantil y trabajadores jóvenes - página 12

- 12 A.2.1 Requisitos sobre la edad mínima
- 14 A.2.2 Programa de reinserción educativa
- 15 A.2.3 Trabajo peligroso/perjudicial

3. No discriminación – página 16

- 17 A.3.1 No discriminación en las oportunidades de contratación, promoción, ascenso y formación
- 19 A.3.2 Entorno de trabajo y respeto cultural

4. Libertad de asociación - página 20

- 21 A.4.1 Reconocimiento de los representantes de los trabajadores elegidos y negociación colectiva
- 23 A.4.2 Medidas alternativas en caso de prohibición de los sindicatos por parte de los estados

5. Salud y seguridad en el lugar de trabajo - página 24

- 25 A.5.1 Normas de salud y seguridad
- 28 A.5.2 Formación y equipos de protección

6. Condiciones de empleo y trabajo (horarios, salarios, permisos, etc.) - página 29

- 31 A.6.1 Violencia en el lugar de trabajo, incluida la agresión, el acoso y las amenazas
- 33 A.6.2 Procedimientos de reclamación
- 34 A.6.3 Salario digno
- 36 A.6.4 Permisos
- 38 A.6.5 Horas de trabajo, periodos de descanso y pausas
- 40 A.6.6 Privacidad del empleado

B. IMPACTO EN LA COMUNIDAD

1. Seguridad - página 39

- 43 B.1.1 Formación de las fuerzas de seguridad

2. Administración de la tierra - página 41

- 45 B.2.1 Comprobación de los propietarios legales y consuetudinarios de la tierra
- 46 B.2.2 Reubicación
- 48 B.2.3 Derechos de paso y uso de las personas locales e indígenas
- 49 B.2.4 Perturbaciones/daños a la tierra

3. Salud y seguridad medioambiental - página 46

- 51 B.3.1 Accidentes industriales/emergencias sanitarias
- 52 B.3.2. Mecanismo de quejas/reclamaciones

4. Corrupción y soborno - página 49

- 54 B.4.1 Soborno de funcionarios del gobierno

5. Productos de la empresa - página 51

- 56 B.5.1 Responsabilidad por productos
- 57 B.5.2 Derechos de propiedad intelectual de las personas locales o indígenas

C. GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO

- 59 C.1.1 Relaciones con los proveedores

A. PRÁCTICAS LABORALES

A.1 TRABAJO FORZOSO

HACE REFERENCIA AL DERECHO A NO ESTAR SOMETIDO A TRABAJO FORZOSO Y A SERVIDUMBRE Y AL DERECHO A TENER UN NIVEL DE VIDA ADECUADO

A.1.1. ¿LA EMPRESA TOMA TODAS LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA ASEGURARSE DE QUE NO PARTICIPA O SE BENEFICIA DE CUALQUIER TIPO DE TRABAJO FORZOSO (EN ÉL SE INCLUYE EL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SERVIDUMBRE, LA SERVIDUMBRE POR DEUDAS, EL TRABAJO FORZOSO EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS, LA ESCLAVITUD, LA SERVIDUMBRE O EL TRÁFICO DE SERES HUMANOS)?

SÍ	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	M/A	<input type="checkbox"/>	N/A	<input type="checkbox"/>	SIN INFO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	----------	--------------------------

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

La empresa debe esforzarse en garantizar que no usa, contrata o se beneficia, directa o indirectamente, del uso de trabajo forzoso, que es el trabajo realizado de manera involuntaria bajo amenaza de castigo. El trabajo forzoso relacionado con una empresa normalmente incluye trabajar obligatoriamente horas extraordinarias, el tráfico de seres humanos o la servidumbre por deudas. El trabajo obligatorio e involuntario de horas extraordinarias se produce cuando una empresa encierra al trabajador en el lugar de trabajo o amenaza a un empleado con una reducción del sueldo, abusos físicos o el despido si éste se niega a realizar horas extraordinarias para la empresa.

El tráfico de seres humanos y la servidumbre por deudas suelen producirse al mismo tiempo. El tráfico de seres humanos se define como el reclutamiento o secuestro y transporte de una persona, mediante amenazas, el uso de la fuerza, la coacción o el engaño, para trabajar en condiciones de explotación en una comunidad diferente de aquella en la que vivía. El tráfico ilegal habitualmente implica la ausencia de consentimiento, al menos durante alguna etapa del proceso. La coacción puede que no sea evidente al principio, ya que es la persuasión y el engaño lo que hace que muchas personas se conviertan en víctimas del tráfico ilegal. Sin embargo, las condiciones en el punto de destino probablemente implicarán la coacción, junto con amenazas de violencia, restricciones de la libertad de movimiento, endeudamiento, confiscación de la documentación y el pago atrasado de los salarios.

A menudo las víctimas del tráfico ilegal están inmovilizadas por las deudas y quedan atadas a los trabajos como trabajadores en régimen de servidumbre ya que deben rembolsar la deuda a la empresa, al traficante o a la agencia de empleo –a menudo esta deuda es el dinero pagado para asegurarse el trabajo. En algunos casos de trabajo en régimen de servidumbre, todo el trabajo del deudor se convierte en propiedad colateral hasta que se salda la deuda; pero el deudor no ingresa ningún dinero, de modo que nunca podrá devolver la deuda. En otros casos, el trabajo del deudor puede aparentemente aplicarse para saldar la deuda, pero se usan falsas contabilidades y se aplican unos tipos de interés excesivos, de modo que el reembolso completo es, de hecho, imposible. Los trabajadores también pueden endeudarse si la empresa no les paga un salario digno (véase también la pregunta sobre los salarios dignos), una situación que obliga a los trabajadores a solicitar anticipos salariales/préstamos a la empresa para cubrir sus gastos del coste de la vida. La deuda que van contrayendo y la necesidad de continuos anticipos les ata al puesto de trabajo. Los niños también pueden encontrarse en una situación de servidumbre por deudas, cuando están obligados a devolver el dinero que deben (o supuestamente deben) sus padres u otros parientes.

La empresa deberá poner especial atención a los posibles casos de trabajo forzoso o en régimen de servidumbre en industrias en las que es habitual la presencia de trabajadores migrantes. En muchos países existe un mercado de trabajo volátil en el que los trabajadores tienden a moverse de un empleador a otro por varios motivos como, por ejemplo, las malas condiciones de trabajo o los salarios bajos. Algunos empleadores contratan obligando a los nuevos trabajadores a pagar unos depósitos que normalmente suelen ser cerca de

la mitad de un salario mensual. Mediante esta práctica, si el empleado deja la empresa antes de que finalice su contrato, el empleador se quedará con el dinero del depósito. Incluso si las condiciones de trabajo son malas, los trabajadores migrantes no querrán perder su depósito y seguirán en la empresa hasta que expire su contrato.

Para evitar situaciones de servidumbre por deudas en empresas, éstas deben asegurarse de que se redactan contratos laborales para todos los empleados y de que dichos contratos son justos, transparentes y de que el trabajador lo entiende por completo antes de empezar a trabajar.

Incluso si la empresa en sí no está relacionada con violaciones directas en el uso de trabajo forzoso, ésta puede violar el derecho de no estar sometido a este tipo de trabajo si utiliza o se beneficia del trabajo de personas que son víctimas de trabajos forzados por parte de otros tales como agencias de trabajo temporal, proveedores, socios comerciales o actores gubernamentales (véase la pregunta sobre la gestión de la cadena de suministro). La empresa debe ser consciente de que en su bolsa de trabajo pueden encontrarse personas que, como resultado del tráfico ilegal, están forzadas a servidumbre y a servidumbre por deudas. La empresa puede encontrarse ante este problema indirectamente y/o apoyar involuntariamente su persistencia ya que el mercado de trabajo clandestino está ampliamente extendido en muchos países desarrollados y en vías de desarrollo. Será preciso tomar medidas especiales para ayudar a las personas víctimas del tráfico ilegal a escapar de estas condiciones de servidumbre y servidumbre por deudas.

Si desea orientaciones e instrucciones detalladas sobre cómo tratar aspectos difíciles del trabajo forzoso o en régimen de servidumbre, consulte la versión completa de la Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La empresa tiene una política que prohíbe el trabajo forzoso en instituciones penitenciarias y las diferentes formas de este tipo de trabajo como, por ejemplo, la servidumbre por deudas, el trabajar horas extraordinarias de manera obligatoria e involuntaria y el tráfico ilegal de mano de obra.	<input type="checkbox"/>				
2 La empresa asegura que los contratos de empleo son justos, transparentes y que el trabajador los entiende por completo.	<input type="checkbox"/>				
3 Todos los trabajadores pueden dejar su puesto de trabajo en la empresa si lo notifican con la suficiente antelación.	<input type="checkbox"/>				
4 Todos los trabajadores pueden dejar las instalaciones de la empresa al finalizar su turno.	<input type="checkbox"/>				
5 La empresa garantiza, mediante una investigación llevada a cabo por ella misma, que no utiliza mano de obra de agencias o empresas implicadas en el tráfico ilegal, en la servidumbre por deudas o en secuestros.	<input type="checkbox"/>				



(continuación) **INDICADORES SUGERIDOS:**

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
6 La empresa (o sus agencias de empleo) no imponen a los trabajadores comisiones de contratación que les endeuden con la empresa (o la agencia de empleo) o que les obliguen a trabajar para la empresa (o la agencia de empleo) para saldar la deuda.	<input type="checkbox"/>				
7 La empresa paga un salario digno y no obliga a los trabajadores a iniciar un ciclo de anticipos salariales para que puedan hacer frente a los gastos del coste de vida.	<input type="checkbox"/>				
8 La empresa no retiene los salarios ni amenaza con retenerlos para obligar a los trabajadores a realizar horas extraordinarias (o trabajo en sí), sino que efectúa los pagos con regularidad y puntualidad.	<input type="checkbox"/>				
9 La empresa no coacciona ni obliga a los empleados a trabajar contra su voluntad (horas extraordinarias o trabajo en sí) mediante el uso de amenazas o de la fuerza.	<input type="checkbox"/>				
10 La empresa no usa trabajo en instituciones penitenciarias, a menos que el prisionero haya sido condenado por un tribunal de justicia y trabaje voluntariamente bajo la supervisión y el control de una autoridad pública.	<input type="checkbox"/>				
11 La empresa no exige a los trabajadores un depósito de dinero.	<input type="checkbox"/>				
12 Los trabajadores y las organizaciones laborales confirman que la empresa respeta el derecho a no estar sometido a trabajo forzoso.	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 4; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Artículo 8; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 7 (b); la Convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990), Artículo 11 (2); el Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso (C29, 1930), Artículos 2.2.C, 12 y 13; el Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso (C105, 1957); la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), Artículo 2(b); la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), Artículo 6]

A.1.2 ¿LA EMPRESA NO RETIENE LOS DOCUMENTOS DE IDENTIDAD, LOS DOCUMENTOS DE VIAJE Y OTROS PAPELES PERSONALES IMPORTANTES DE SUS EMPLEADOS?

SÍ
 NO
 M/A
 N/A
 SIN INFO

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

La retención de los documentos de viaje y los documentos de identidad conlleva una restricción inaceptable de la libertad de movimiento de un empleado, y puede llevar a obligar al trabajador a seguir trabajando para esa empresa de manera involuntaria si no le devuelven los documentos inmediatamente tras solicitarlo. La retención de documentos personales imprescindibles también puede limitar la capacidad individual para solicitar trabajos en otras empresas, para moverse libremente durante las horas en que no se trabaja o para salir del país. En caso de que la empresa no acceda a redactar cartas de fin de contrato, en algunos países son necesarias para finalizar la contratación con una empresa, ello también puede resultar en trabajo forzoso si el empleado no puede dejar la empresa u obtener un trabajo en otra porque ésta retiene la documentación necesaria.

HACE REFERENCIA AL DERECHO A NO ESTAR SOMETIDO A TRABAJO FORZOSO Y A SERVIDUMBRES Y AL DERECHO A LA LIBERTAD DE MOVIMIENTO.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 Las personas de la empresa responsables de recopilar los datos personales de los empleados tienen prohibido retener los documentos de viaje y los documentos de identidad.	<input type="checkbox"/>				
2 Los directores de la empresa no poseen los documentos personales de viaje o de identidad de sus trabajadores.	<input type="checkbox"/>				
3 Para que los documentos no se puedan perder, dañar o ubicar erróneamente, la empresa fotocopia (o copia a mano) la información que contienen los documentos de identidad y de viaje del empleado y no conserva los originales ni por un período corto de tiempo.	<input type="checkbox"/>				
4 Los registros de la empresa demuestran que ésta redacta de inmediato la carta de fin de contrato siempre que un empleado la necesite para solicitar un trabajo en otro lugar	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 4 y 13; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Artículos 8 y 12 (2); la Convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1997), Artículos 8, 21 y 39; el Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso (C105, 1957) Artículo 2; la Recomendación de la OIT sobre la imposición indirecta del trabajo (R35, 1930), Artículo 3]

A.2. TRABAJO INFANTIL Y TRABAJADORES JÓVENES

HACE REFERENCIA AL
DERECHO A LA EDUCACIÓN
Y AL DERECHO AL
TRABAJO Y A
CONDICIONES LABORALES
JUSTAS Y FAVORABLES.

A.2.1 ¿LA EMPRESA CUMPLE LAS NORMAS DE TRABAJO DE EDAD MÍNIMA?

SÍ	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	M/A	<input type="checkbox"/>	N/A	<input type="checkbox"/>	SIN INFO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	----------	--------------------------

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

Los menores deben tener garantizado el derecho básico a la educación y no se les debe contratar para trabajar si no han finalizado la educación obligatoria. La edad de finalización de la educación y la edad mínima para empezar a trabajar las determinan el gobierno nacional del país en el que la empresa realiza su actividad. Sin embargo, según las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la edad mínima para empezar a trabajar no debería ser inferior a los 15 años. Si la empresa desarrolla su actividad en un país en el que la edad mínima para trabajar o la edad en la que finaliza la educación obligatoria es superior a los 15 años, la empresa deberá cumplir la legislación nacional. En caso de que ésta establezca la edad mínima por debajo de los 15 años, la empresa deberá seguir las normas de la OIT. Incluso si un menor supera la edad mínima para trabajar, la empresa deberá estructurar su trabajo de modo que no dificulte la asistencia del menor a la escuela o sus responsabilidades con la educación.

Las prohibiciones descritas en este párrafo no pretenden impedir a las empresas que ofrezcan formaciones legítimas o programas de educación técnica a los trabajadores jóvenes. Sin embargo, estas formaciones vocacionales no deben usarse para contratar trabajadores jóvenes en falsos programas de aprendizaje cuyo objetivo sea explotarlos pagándoles menos que a un trabajador adulto pero exigiéndoles el mismo trabajo y proporcionándoles pocos beneficios educativos. Los verdaderos programas de aprendizaje normalmente tienen una duración limitada, son educativos para los menores, se organizan a través de un programa escolar (o están supervisados por el Ministerio de Trabajo o una organización laboral) y no dificultan la educación obligatoria del menor.

En circunstancias excepcionales, los gobiernos en los países en desarrollo pueden establecer los 14 años como la edad mínima para trabajar, pero solamente cuando ello se realiza de acuerdo con la Convención 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y solamente tras haberlo consultado con empleadores y organizaciones de trabajadores. Cuando en estas circunstancias la empresa se basa en la legislación nacional, primero debe comprobar que la legislación nacional cumple la Convención 138 de la OIT (Véase: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>).

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La empresa tiene una política clara relacionada con la edad mínima para trabajar que cumple las leyes nacionales pero que no es inferior a los 15 años.	<input type="checkbox"/>				
2 La empresa exige a los candidatos que proporcionen copias de los certificados de nacimiento u otras formas oficiales de identificación para comprobar su edad antes de contratarlos.	<input type="checkbox"/>				



continued **SUGGESTED INDICATORS:**

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
3 Los responsables de contratación conocen las formas de falsificación de los documentos de identificación más habituales en el país en el que realizan sus actividades y pueden reconocer dichas falsificaciones.	<input type="checkbox"/>				
4 En países en los que los certificados de nacimiento no son habituales, o en los que se falsifican con frecuencia, la empresa tiene establecido un procedimiento para evaluar la edad de los jóvenes candidatos al trabajo como, por ejemplo, la altura media o el conocimiento de acontecimientos históricos.	<input type="checkbox"/>				
5 La empresa se informa de cuándo tienen lugar las clases en los colegios locales y garantiza que los niños que no han superado la edad de finalización de la educación obligatoria no sean contratados por la empresa.	<input type="checkbox"/>				
6 La empresa no contrata ninguna persona menor de 18 años para realizar un trabajo que interfiera con su educación.	<input type="checkbox"/>				
7 Los programas de aprendizaje proporcionados por la empresa no constituyen la mayor parte de la mano de obra, tienen una duración limitada, se realizan junto con un programa escolar (o están supervisados por el Ministerio de Trabajo u organizaciones laborales), son educativos para el menor y no dificultan su educación obligatoria.	<input type="checkbox"/>				
8 El registro de empleados del año pasado confirma que la empresa no contrata a menores como trabajadores.	<input type="checkbox"/>				
9 Las ONG y las escuelas locales confirman que la empresa no contrata a menores como trabajadores.	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 24 y 26; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 7; la Convención sobre los Derechos del Niño (1989), Artículo 32 (2); el Convenio de la OIT sobre la edad mínima (C138, 1973), Artículo 3]

HACE REFERENCIA AL DERECHO A LA EDUCACIÓN Y AL DERECHO AL TRABAJO Y A CONDICIONES LABORALES JUSTAS Y FAVORABLES.

A.2.2 SI LA EMPRESA SE DA CUENTA DE QUE ESTÁ CONTRATANDO A MENORES EN EDAD ESCOLAR, ¿SE ASEGURA DE QUE LOS MENORES SON REORIENTADOS HACIA UN PROGRAMA DE REINSERCIÓN/EDUCACIÓN, EN LUGAR DE DESPEDIRLOS INMEDIATAMENTE?

SÍ	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	M/A	<input type="checkbox"/>	N/A	<input type="checkbox"/>	SIN INFO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	----------	--------------------------

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

Si una empresa se da cuenta de que ha contratado trabajadores que no tienen la edad mínima para trabajar, debe tomar acciones de inmediato para solucionar la situación. Dado que la pobreza y la falta de servicios sociales son dos de las principales causas del trabajo infantil, si simplemente se despide a los trabajadores que no tienen la edad mínima para trabajar, las vidas de estos menores quedarán perjudicadas ya que posiblemente se verán obligados a realizar trabajos más peligrosos, a prostituirse, a vivir en la calle y a pasar hambre. En lugar de ello, la empresa debe esforzarse por matricular a los menores en un programa educativo y ayudarles a efectuar la transición del trabajo a la escuela. La empresa también puede considerar la posibilidad de colaborar con otras empresas que actúan en el mismo lugar para afrontar conjuntamente el problema del trabajo infantil.

Si desea orientaciones y ejemplos de mejores prácticas sobre el tema de la recuperación educativa y el trabajo infantil, consulte la versión completa de la Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La empresa ofrece contratar los padres, tutores, hermanos mayores u otros miembros adultos de la familia extendida de cualquier menor que se descubra que está trabajando para la empresa.	<input type="checkbox"/>				
2 La empresa establece programas de aprendizaje (u otras medidas similares) que garantizan la educación básica del menor trabajador mientras y al mismo tiempo, proporciona experiencia práctica y ayuda financiera.	<input type="checkbox"/>				
3 Las ONG y los representantes de la comunidad local confirman que la empresa no ha finalizado de inmediato la contratación de un menor que se haya descubierto que estaba trabajando para la empresa.	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 26; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 13 (1); la Convención sobre los Derechos del Niño (1989), Artículos 28 (1) y 32; el Convenio de la OIT sobre política social (normas y objetivos básicos) (C117, 1962), Artículo 15]

A.2.3 ¿LA EMPRESA SE ASEGURA DE QUE NO CONTRATA A MENORES (POR DEBAJO DE LOS 18 AÑOS) PARA REALIZAR TRABAJOS PELIGROSOS O PERJUDICIALES PARA SU SALUD, SEGURIDAD O PRINCIPIOS MORALES?

HACE REFERENCIA AL DERECHO A NO ESTAR SOMETIDO A TRABAJO FORZOSO Y A SERVIDUMBRE Y AL DERECHO AL TRABAJO Y A CONDICIONES LABORALES JUSTAS Y FAVORABLES.

SÍ
 NO
 M/A
 N/A
 SIN INFO

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

La empresa no debe contratar menores (por debajo de los 18 años) para que realicen trabajos que son peligrosos o perjudiciales para su salud, seguridad o principios, y también debe esforzarse para asegurarse de que no se beneficia directa o indirectamente de estos trabajos (véase la pregunta sobre la gestión de la cadena de suministro). Los gobiernos nacionales son los encargados de definir qué tipo de trabajo se considera peligroso y perjudicial para los menores y, para obtener orientaciones al respecto, la empresa debe consultar las leyes nacionales del país en el que realiza las actividades. En cuanto a las orientaciones internacionales relacionadas con las actividades perjudiciales, la empresa debe consultar los indicadores correspondientes a esta pregunta que proceden, en parte, de la Recomendación 190 de la Organización Internacional del Trabajo relativa a las peores formas de trabajo infantil.

Los gobiernos nacionales pueden hacer excepciones y permitir a los trabajadores mayores de 16 años realizar algunas funciones que generalmente se consideran perjudiciales, pero sólo cuando previamente a) se ha consultado con las organizaciones de trabajadores y empleadores afectadas; b) se garantiza la protección de la salud, la seguridad y los principios del niño; y c) se garantiza que el niño recibirá instrucciones o formación específica para la actividad que deberá realizar. La empresa deberá consultar la legislación nacional para cualquier excepción relevante, pero únicamente deberá basarse en ellas si la excepción cumple los criterios mencionados en el párrafo anterior.

Las prohibiciones descritas en esta pregunta no deberán confundirse con las normas sobre la edad mínima para trabajar. Se espera que las empresas respeten estas edades (tal como se ha explicado en la pregunta sobre las edades mínimas), independientemente de si el trabajo que debe realizarse es perjudicial o no.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La empresa tiene implantada una política o directrices que definen qué tareas de la empresa están prohibidas por ser peligrosas o perjudiciales para la salud, la seguridad o los principios de los trabajadores menores de 18 años, que incluye todos los elementos relevantes de los indicadores posteriores.	<input type="checkbox"/>				
2 La empresa no contrata trabajadores menores de 18 años para realizar trabajos en los que éstos quedan expuestos a abusos de orden psicológico, emocional o sexual. (II 3(a), Recomendación 190 de la Organización Internacional del Trabajo).	<input type="checkbox"/>				
3 La empresa no contrata trabajadores menores de 18 años para trabajar "bajo	<input type="checkbox"/>				



(continuación) INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados". (II 3(b), Recomendación 190 de la Organización Internacional del Trabajo).					
4 La empresa no contrata trabajadores menores de 18 años para trabajar con máquinas, equipos o herramientas peligrosos o para manipular o transportar cargas pesadas. (II 3(c), Recomendación 190 de la Organización Internacional del Trabajo).	<input type="checkbox"/>				
5 La empresa no contrata trabajadores menores de 18 años para realizar trabajos en un entorno que les exponga a "sustancias, agentes o procesos peligrosos o a temperaturas, niveles de ruido o vibraciones que perjudiquen su salud". (II 3(d), Recomendación 190 de la Organización Internacional del Trabajo).	<input type="checkbox"/>				
6 La empresa no contrata trabajadores menores de 18 años para trabajar durante horarios prolongados o nocturnos o en un puesto que retiene injustificadamente al menor en los locales del empleador. (II 3(e), Recomendación 190 de la Organización Internacional del Trabajo).	<input type="checkbox"/>				
7 Deberán realizarse exámenes médicos a los trabajadores jóvenes para asegurarse de que se encuentran en buen estado de salud para el tipo de trabajo que deban llevar a cabo. (Convenio 77 de la Organización Internacional del Trabajo, Artículo 2(1) (1946); Convenio 78 de la Organización Internacional del Trabajo, Artículo 2(1) (1946)).	<input type="checkbox"/>				
8 Los directores demuestran que conocen las limitaciones mencionadas de las tareas del trabajo realizado por trabajadores menores de 18 años.	<input type="checkbox"/>				
9 Los representantes de los trabajadores o las ONG confirman que la empresa no contrata trabajadores menores de 18 años para realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud, seguridad, educación o desarrollo anímico.	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 4, 23, 24 y 25; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 7; la Convención sobre los Derechos del Niño (1989), Artículo 32; el Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (C182, 1999); Artículo 3; la Recomendación de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (R190, 1999); la Recomendación de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo (R146, 1973), Parte IV]

A.3. NO-DISCRIMINACIÓN

A.3.1 ¿LA EMPRESA ASEGURA QUE SUS RETRIBUCIONES, PLANES DE BENEFICIOS SOCIALES Y DECISIONES RELACIONADAS CON EL EMPLEO SE BASAN EN CRITERIOS PERTINENTES Y OBJETIVOS?

HACE REFERENCIA AL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN Y AL DERECHO AL TRABAJO Y A CONDICIONES LABORALES JUSTAS Y FAVORABLES

SÍ	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	F/A	<input type="checkbox"/>	N/A	<input type="checkbox"/>	SIN INFO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	----------	--------------------------

SELECCIONE LA OPCIÓN QUE MEJOR REPRESENTA LA RESPUESTA

La discriminación incluye cualquier “distinción, exclusión o preferencia” efectuada sobre la base de una característica personal distintiva como, por ejemplo, el género, la edad, la nacionalidad, la etnia, la raza, el color, el credo, la casta, el idioma, la discapacidad mental o física, la pertenencia a una organización, la opinión, el estado de salud (incluido el VIH/sida), el estado civil, la orientación sexual, el nacimiento o las características cívicas, sociales o políticas del trabajador, etc., con un efecto negativo en las oportunidades de empleo de una persona o que conlleva un trato desigual en el lugar de trabajo.

La discriminación puede ser tanto directa como indirecta. La discriminación directa se produce cuando la política, práctica o el procedimiento de una empresa está destinado específicamente a un grupo determinado de personas que presentan una característica personal distintiva y trata ese grupo de manera diferente, en sentido negativo, a los demás. Para evitar la discriminación directa, la empresa debe esforzarse en tratar a los trabajadores de manera justa con relación a todas las políticas, condiciones y beneficios del empleo tales como el ascenso, la colocación, la formación y la remuneración. La discriminación indirecta se produce cuando la aplicación práctica de una política, un procedimiento o una práctica de la empresa tiene un impacto negativo sobre un grupo de personas, incluso cuando dichas políticas, procedimientos o prácticas parecen neutros. La mejor manera de evitar la discriminación directa consiste en minimizar las oportunidades en que pueda realizarse una aplicación discriminatoria de las políticas. Ello se puede lograr asegurando que las decisiones vinculadas al empleo se basen en factores pertinentes y objetivos (tales como el mérito, la experiencia, las tareas, las habilidades, etc.) y que en los procesos de toma de decisiones se sigan unos procedimientos consecuentes. La empresa también debe evitar conseguir información personal irrelevante de los candidatos o empleados (tales como la religión, opiniones personales, edad o circunstancias familiares) siempre que esta información no esté relacionada con las funciones del puesto de trabajo. Ahora bien, existen algunas excepciones en las que la información personal se puede solicitar legítimamente y los empleadores pueden usarla debido a las condiciones laborales de buena fe necesarias para el trabajo. Por ejemplo, un partido político deberá limitar los candidatos en función de sus ideas políticas. Sin embargo, estas excepciones son poco frecuentes y la mayoría de empresas no se encontrarán ante situaciones como ésta. Cuando existe una condición laboral de buena fe, el hecho de que la empresa pregunte a la persona información personal relevante no se considerará discriminatorio.

La retribución del empleado debe basarse en el concepto de “a igual trabajo, igual valor”, y las diferencias de remuneración entre los trabajadores deben basarse específicamente en criterios objetivos del trabajo. Puesto que el nivel de salario que recibe un trabajador también está relacionado con las oportunidades que tiene de promoción y formación, la empresa deberá evaluar parcialmente sus oportunidades de ascenso.

Para obtener orientaciones relacionadas con los temas específicos de la discriminación, así como para obtener sugerencias sobre cómo hacer frente a los difíciles dilemas que plantea, consulte la

versión completa de la Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
<p>1 La empresa tiene implantadas políticas para garantizar que las decisiones de contratación, colocación, remuneración, ascenso, formación, disciplina, jubilación y finalización dentro de la empresa se basan únicamente en factores objetivos y que no están relacionadas con el género, la edad, la nacionalidad, la etnia, la raza, el color, el credo, la casta, el idioma, la discapacidad mental o física, la pertenencia a una organización, la opinión, el estado de salud (incluido el VIH/sida), el estado civil, la orientación sexual, el nacimiento o las características cívicas, sociales o políticas del trabajador. r political characteristics of the worker.</p>	<input type="checkbox"/>				
<p>2 La empresa tiene un método que garantiza que sus beneficios y servicios tales como las bajas por enfermedad, las vacaciones, el alojamiento, la atención médica, el transporte, etc. se proporcionan de manera no discriminatoria.</p>	<input type="checkbox"/>				
<p>3 Las descripciones de los trabajos están claramente definidas, los directores de contratación las utilizan y se actualizan periódicamente para garantizar que la empresa contrata empleados y garantiza promociones únicamente sobre la base de las habilidades, calificaciones y experiencia necesarias para el puesto.</p>	<input type="checkbox"/>				
<p>4 Los anuncios de empleo no hacen referencia a características irrelevantes como, por ejemplo, la raza, a menos que conste como parte de una promoción de igualdad de oportunidades.</p>	<input type="checkbox"/>				
<p>5 La empresa no formula a los candidatos preguntas relacionadas con su estado civil, su intención de tener hijos o el número de personas que tienen a su cargo, algo que a veces se usa como método para evitar contratar personas por el temor a que sus responsabilidades domésticas interfieran en su dedicación al trabajo.</p>	<input type="checkbox"/>				
<p>6 La empresa no exige a las candidatas o empleadas someterse a pruebas de embarazo, a abortos o a firmar contratos mediante los que se comprometan a no quedarse embarazadas.</p>	<input type="checkbox"/>				
<p>7 La empresa tiene un método para garantizar que el salario se basa en fac-</p>	<input type="checkbox"/>				



(continuación) **INDICADORES SUGERIDOS:**

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
tores objetivos y que está implementado de manera no discriminatoria.					
8 Los registros de los salarios no muestran diferencias en trabajos del mismo valor.	<input type="checkbox"/>				
9 La empresa efectúa los acondicionamientos razonables para permitir a los trabajadores discapacitados oportunidades de trabajo dentro de la empresa.	<input type="checkbox"/>				
10 La empresa tiene implantado un programa de formación al que pueden acceder todos los trabajadores sin ninguna discriminación para ayudarles a alcanzar las calificaciones necesarias para subir puestos en todos los niveles dentro de la empresa.	<input type="checkbox"/>				
11 Los directores de contratación reciben formación sobre las políticas de no discriminación de la empresa.	<input type="checkbox"/>				
12 Los trabajadores tienen a su disposición un mecanismo de reclamaciones que les permite presentar quejas de discriminación y conocen el funcionamiento de dicho mecanismo.	<input type="checkbox"/>				
13 En la empresa hay una persona o un departamento responsable de controlar que ésta cumpla las normas y políticas de no discriminación.	<input type="checkbox"/>				
14 Los representantes de los trabajadores confirman que las prácticas de empleo de la empresa no son discriminatorias.	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 1, 2 y 23; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 7(a); la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer (1979), Artículo 11(1); el Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración (C100, 1951), Artículos 1 y 2; el Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) (C111, 1958) Artículo 1; la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977), Artículos 21, 22 y 41; el Derecho de la OIT de sindicación y de negociación colectiva (C98, 1949), Artículo 1]

HACE REFERENCIA AL DERECHO AL TRABAJO Y A CONDICIONES LABORALES JUSTAS Y FAVORABLES, AL DERECHO A PARTICIPAR EN LA VIDA CULTURAL Y AL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN.

A.3.2. ¿LA EMPRESA SE ESFUERZA POR MANTENER UN AMBIENTE DE TRABAJO CULTURALMENTE RESPETUOSO Y SENSIBLE A LAS NECESIDADES DE TODOS LOS TRABAJADORES?

SÍ	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	M/A	<input type="checkbox"/>	N/A	<input type="checkbox"/>	SIN INFO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	----------	--------------------------

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

Los principios de no discriminación y diversidad son aplicables no solamente a los beneficios del empleo, sino también al ambiente y entorno global del lugar de trabajo. La empresa puede encontrarse con que los empleados pertenecientes a minorías, etnias o que son mujeres no pueden expresarse, expresar su religión o su cultura, a menos que las políticas de la empresa estén orientadas a garantizar un ambiente de igualdad en el lugar de trabajo. Asimismo, la empresa puede encontrarse con un conflicto en el lugar de trabajo si los empleados se expresan culturalmente, por ejemplo, vistiendo determinados símbolos culturales. Ante fuertes tensiones culturales/religiosas en el ambiente exterior, la empresa deberá tomar medidas especiales para crear un ambiente de confianza e inclusión dentro de la empresa.

La empresa también puede encontrarse con que se niega a los empleados su derecho a participar en festividades culturales especiales debido a la falta de reconocimiento de éstas por parte del gobierno. Si el estado en el que la empresa desarrolla sus actividades sólo reconoce como "oficial" la cultura predominante, la empresa no deberá consentir esta situación y sus propias políticas deberán orientarse a garantizar que los empleados de otros grupos culturales tengan las mismas oportunidades de participar en actividades de su cultura.

La empresa deberá estar atenta a los casos de acoso o discriminación contra empleados de una minoría que opten por la exclusión voluntaria de la minoría a la que pertenecían o que discrepen en algunas de sus prácticas, principios o valores. La empresa debe asegurarse de que todos sus empleados pueden participar en las mismas condiciones que los demás en las actividades sociales y culturales de la empresa y que sus políticas y programas de formación son respetuosos con la diversidad cultural.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 Las políticas de beneficios y vacaciones de la empresa tienen en cuenta la práctica de las diferentes festividades culturales/religiosas.	<input type="checkbox"/>				
2 Los programas de formación de la empresa son culturalmente adecuados, neutrales en cuanto al género y respetuosos con la diversidad.	<input type="checkbox"/>				
3 Los manuales de formación y la documentación de la empresa no utilizan ejemplos o ilustraciones que sean estereotipos o que clasifiquen ningún grupo de personas.	<input type="checkbox"/>				
4 La empresa permite a los empleados ir vestidos con prendas tradicionales de su	<input type="checkbox"/>				



(continuación) **INDICADORES SUGERIDOS:**

	TRUE	FALSE	F/A	N/A	NO INFO
cultura siempre y cuando sean adecuadas para la actividad comercial y no aumenten el riesgo de accidentes en el lugar de trabajo.					
5 Los representantes de los trabajadores y los empleados confirman que el ambiente de trabajo es culturalmente sensible y no discriminatorio.	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 1, 2, 23 y 27; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Artículo 26; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965), Artículo 1; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), Artículo 1; la Convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990), Artículo 7; el Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) (C111, 1958), Artículos 1, 2 y 3; el Convenio de la OIT sobre política social (normas y objetivos básicos) (C117, 1962), Artículo 14(e); la Declaración de la UNESCO de los principios de cooperación cultural internacional (1966), Artículo 1; el Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (C156, 1981), Artículos 3 y 4; el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad (C183, 2000)]

A.4. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

HACE REFERENCIA AL
DERECHO A LA REUNIÓN
PACÍFICA Y A LA LIBERTAD
DE ASOCIACIÓN

A.4.1 ¿LA EMPRESA RECONOCE LOS DERECHOS A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN DE SUS TRABAJADORES, INCLUIDO EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

SÍ	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	F/A	<input type="checkbox"/>	N/A	<input type="checkbox"/>	SIN INFO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	----------	--------------------------

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

Los trabajadores deben poder asociarse libremente con las organizaciones que deseen con el objetivo de proteger sus intereses relacionados con el empleo. La empresa debe respetar la función de las organizaciones de trabajadores y permitirles funcionar de manera independiente y sin interferir en sus actividades. En la medida en que ello no suponga un perjuicio excesivo para los intereses legítimos de la empresa, ésta también debe permitir a las organizaciones de trabajadores el acceso a la información, las instalaciones y los recursos necesarios para desarrollar sus funciones representativas. La empresa también debe respetar el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente, incluido el respeto de las disposiciones de la negociación colectiva sobre la solución de controversias que surjan de la interpretación y aplicación del acuerdo de negociación colectiva, y cumplir las decisiones tomadas por los mecanismos o tribunales autorizados para solucionar este tipo de disputas. En ningún caso la empresa podrá despedir empleados o discriminarlos como represalia por ejercer sus derechos, apoyar reclamaciones, participar en actividades del sindicato o informar sobre posibles violaciones legales.

Algunos países permiten contratos de exclusividad (contratos de sindicación obligada), mediante los que se exige al trabajador afiliarse a un sindicato determinado si desea trabajar para la empresa. En muchos países del mundo se considera que este tipo de contratos violan los derechos de los trabajadores, pero, en otros, la práctica de éstos sigue siendo legítima. Anteriormente, el Tribunal Europeo de los Derechos Humanos había defendido esta práctica ya que se informaba al trabajador del requisito de afiliarse antes de su contratación (Tribunal Europeo de los Derechos Humanos – Young, James & Webster frente a Gran Bretaña 13/09/1981). Sin embargo, este tema se sigue debatiendo y no es una práctica recomendada.

Incluso si la misma empresa respeta los derechos de los empleados a ejercer libremente el derecho a la libertad de asociación, los miembros de los sindicatos pueden ser considerados como traidores por sus compañeros de trabajo que no están afiliados ya que éstos consideran que las actividades del sindicato reducen la seguridad laboral. Así pues, los miembros de los sindicatos pueden tener que hacer frente a un aumento del riesgo de acoso físico o verbal en el lugar de trabajo por parte de los compañeros que no están en el sindicato. Además, es posible que estas acciones sean toleradas o apoyadas por el gobierno. La empresa debe tener presente que no todos los empleados defienden la formación de sindicatos y que los miembros de éstos pueden ser acosados, no solamente por el empleador, sino también por sus propios compañeros de trabajo. En tales circunstancias, la empresa deberá tomar medidas especiales para garantizar un buen entorno para poder ejercer el derecho a la libertad de asociación.

Si desea orientaciones sobre temas difíciles relacionados con los sindicatos y la libertad de asociación, consulte la versión completa de la Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La empresa tiene una política que reconoce los derechos a la libertad de asociación de sus trabajadores.	<input type="checkbox"/>				
2 La empresa reconoce las organizaciones de trabajadores para fines de negociación colectiva.	<input type="checkbox"/>				
3 La empresa no discrimina o toma acciones hostiles contra los empleados como represalia por ejercer sus derechos como empleados, participar en actividades del sindicato o informar sobre posibles violaciones legales.	<input type="checkbox"/>				
4 La empresa entabla negociaciones colectivas y realiza consultas periódicas con los representantes autorizados de los empleados sobre las condiciones de trabajo, la remuneración, la resolución de conflictos, las relaciones internas y cuestiones de preocupación mutua.	<input type="checkbox"/>				
5 La empresa efectúa copias de los acuerdos actuales de negociación colectiva para los representantes de los trabajadores de modo que puedan conocer fácilmente las condiciones que deben negociarse.	<input type="checkbox"/>				
6 La empresa permite a los representantes de los trabajadores un acceso razonable a la documentación de la empresa necesaria para cumplir con sus obligaciones, negociar con la empresa y averiguar la actuación de ésta en las cuestiones relevantes.	<input type="checkbox"/>				
7 La empresa permite a los representantes de los trabajadores el acceso razonable a los empleados y a las instalaciones de la empresa necesario para poder desempeñar sus responsabilidades.	<input type="checkbox"/>				
8 La empresa avisa razonablemente sobre los cambios inminentes en las actividades que afectan al empleo en la empresa, tales como fusiones anticipadas y despidos.	<input type="checkbox"/>				
9 La empresa no utiliza una influencia excesiva, transferencias de empleados o tácticas coactivas para interferir indebidamente en la capacidad que tienen los representantes de los trabajadores para negociar eficazmente en nombre de sus miembros durante el proceso de negociación.	<input type="checkbox"/>				



(continuación) **INDICADORES SUGERIDOS:**

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
10 La empresa no utiliza actores militares para disuadir huelgas, intimidar a los trabajadores o interferir en el ejercicio de los derechos de los empleados.	<input type="checkbox"/>				
11 La empresa se esfuerza para proteger a los empleados del acoso practicado por otros empleados con motivo de su afiliación al sindicato.	<input type="checkbox"/>				
12 Las organizaciones de trabajadores confirman que la empresa reconoce su posición, les permite el acceso a los empleados y a las instalaciones y negocia con ellos de buena fe durante los procesos de negociación colectiva.	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 20 y 23(4); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Artículo 22; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 8; el Convenio de la OIT sobre la negociación colectiva (C154, 1981), Artículo 5 (2); Artículo 8; el Convenio de la OIT sobre los representantes de los trabajadores (C135, 1973), Artículos 1 y 2; la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977), Artículos 48, 49, 50, 51 y 52]

HACE REFERENCIA AL DERECHO A LA REUNIÓN PACÍFICA Y A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN.

A.4.2. SI LOS SINDICATOS NO ESTÁN PERMITIDOS ALLÍ DONDE DESARROLLA SUS ACTIVIDADES O SÓLO ESTÁN PERMITIDAS ORGANIZACIONES AUTORIZADAS POR EL ESTADO, ¿LA EMPRESA ESTABLECE MEDIDAS ALTERNATIVAS QUE PERMITEN A LOS EMPLEADOS REUNIRSE INDEPENDIENTEMENTE PARA DISCUTIR SOBRE LOS PROBLEMAS RELACIONADOS CON EL TRABAJO?

SÍ
 NO
 M/A
 N/A
 SIN INFO

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

En algunos países, la legislación estatal no permite el derecho a sindicarse y a la negociación colectiva, o solamente permite la existencia de organizaciones controladas por el estado. En estas circunstancias, la empresa sigue teniendo la obligación de respetar el derecho de sus empleados a reunirse y asociarse independientemente, y debe asegurarse de que se permiten otras formas de reunión y representación de los trabajadores. Además, la empresa debe tomar medidas para garantizar canales abiertos de comunicación y negociación entre los directores y los empleados para discutir todos los asuntos relacionados con el trabajo. Debe tenerse en cuenta que las medidas alternativas descritas en esta pregunta se aplican únicamente en esos países en los que el derecho a sindicarse y a la negociación colectiva no están permitidos ya que, de no ser así, dichos intentos se considerarían como esfuerzos para desplazar o eliminar la función de las organizaciones laborales existentes.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La empresa permite a los empleados convocar periódicamente reuniones de trabajadores en las que los empleados pueden discutir libremente sobre sus preocupaciones relacionadas con las condiciones de trabajo.	<input type="checkbox"/>				
2 Las salas de reunión se ponen a disposición para reuniones solamente de empleados a fin de discutir las condiciones salariales y de trabajo.	<input type="checkbox"/>				
3 La dirección se reúne periódicamente con los representantes de los empleados para discutir sobre los problemas relacionados con el trabajo y cualquier reclamación que los empleados quieran transmitir.	<input type="checkbox"/>				
4 Los trabajadores pueden detallar el contenido de la última reunión de trabajadores y de ella existen actas u otros documentos.	<input type="checkbox"/>				
5 Los empleados confirman que tienen la posibilidad de asistir a las reuniones sobre sus condiciones de trabajo y los representantes del personal se reúnen periódicamente con la dirección para discutir sobre estos temas.	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 20 y 23(4); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Artículo 21 y 22; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 8 (1c); la Convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1997), Artículos 26(a) y 40; el Convenio de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (C87, 1948) Artículos 2, 3, 4 y 5; el Derecho de la OIT de sindicación y de negociación colectiva (C98, 1949), Artículos 1, 3 y 4; la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977), Artículos 41, 42, 43 y 57]

A.5. SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

HACE REFERENCIA AL DERECHO A LA LIBERTAD Y SEGURIDAD DE LA PERSONA Y AL DERECHO A LA SALUD.

A.5.1 ¿LA EMPRESA GARANTIZA QUE LAS INSTALACIONES EN LAS QUE SE ENCUENTRAN LOS TRABAJADORES SON SEGURAS, ADECUADAS E HIGIÉNICAS?

SÍ NO M/A N/A SIN INFO

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

La empresa debe proporcionar instalaciones de trabajo seguras y en condiciones saludables y debe tomar las medidas de precaución adecuadas para proteger a los empleados de los riesgos relacionados con el trabajo y los peligros anticipados del lugar del trabajo. El tipo y el número de precauciones de seguridad actuales necesarias variarán en función del sector de actividad y de las propias preocupaciones de la empresa, así como la ubicación de la actividad y de las necesidades concretas de los trabajadores vulnerables como, por ejemplo, las mujeres embarazadas. Algunas respuestas razonables a los peligros son el aumento de la iluminación en los locales, la instalación de videocámaras, la instalación de un vallado alrededor de las instalaciones, el aumento del número de guardias de seguridad desarmados o incluso la suspensión de las actividades, en el caso más extremo, durante el tiempo que sea necesario para solucionar el problema. En caso de identificar un peligro no anticipado, la empresa deberá actuar rápidamente para solucionar el defecto y establecer un plan de prevención para impedir incidentes futuros. La empresa también debe tener un plan de acción preestablecido destinado a responder de manera efectiva a los accidentes en el lugar de trabajo y a los riesgos de salud en caso de que todas las precauciones fallen. La empresa debe aplicar las normas nacionales y específicas del sector más estrictas que su actividad requiera pero, como mínimo, debe cumplir los siguientes indicadores, que están incluidos en los convenios laborales internacionales.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La empresa tiene implantadas políticas y procedimientos de prevención y remediación para la salud y la seguridad que cumplen con las normas nacionales, internacionales y las del sector.	<input type="checkbox"/>				
2 Las normas de la empresa sobre salud y seguridad están disponibles para los empleados en un lenguaje entendedor	<input type="checkbox"/>				
3 La empresa tiene un plan disciplinario que se aplica para cualquier violación de las normas de salud y seguridad de la empresa.	<input type="checkbox"/>				
4 La empresa documenta los accidentes y ajusta sus procesos para evitar problemas recurrentes.	<input type="checkbox"/>				
5 La empresa controla habitualmente sus procesos de producción, la maquinaria y los equipos para garantizar que son seguros y funcionan bien	<input type="checkbox"/>				



(continuación) **INDICADORES SUGERIDOS:**

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
6 La empresa tiene implantado un procedimiento o proceso para recibir y responder a las quejas relacionadas con la salud y la seguridad tales como la designación de un representante o de un comité responsable de la salud y la seguridad.	<input type="checkbox"/>				
7 Las responsabilidades de las tareas relativas a la salud y a la seguridad están claramente asignadas en todos los niveles de la empresa y existe un sistema para controlar el cumplimiento de estas tareas.	<input type="checkbox"/>				
8 Los trabajadores y directores están formados para poder hacer frente a situaciones de emergencia en el lugar de trabajo y hay botiquines fácilmente disponibles.	<input type="checkbox"/>				
9 No hay ningún elemento que obstaculice las salidas de emergencia.	<input type="checkbox"/>				
10 Existen extintores que funcionan correctamente y salidas de emergencia en todos los locales del lugar de trabajo.	<input type="checkbox"/>				
11 Todos los locales de trabajo y los equipos se mantienen en buen estado de conservación y de limpieza (Convenio 120 de la Organización Internacional del Trabajo, Artículo 7).	<input type="checkbox"/>				
12 El lugar de trabajo tiene una ventilación suficiente y adecuada, mediante aire puro o purificado, apropiada para el clima y el sector de actividad (Convenio 120 de la Organización Internacional del Trabajo, Artículo 8).	<input type="checkbox"/>				
13 La temperatura del lugar de trabajo es agradable y estable (Convenio 120 de la Organización Internacional del Trabajo, Artículo 10).	<input type="checkbox"/>				
14 El lugar de trabajo está iluminado de manera suficiente y apropiada. (Convenio 120 de la Organización Internacional del Trabajo, Artículo 18).	<input type="checkbox"/>				
15 Todos los trabajadores tienen agua potable a su disposición (Convenio 120 de la Organización Internacional del Trabajo, Artículo 12).	<input type="checkbox"/>				
16 Existen instalaciones para lavarse e instalaciones sanitarias apropiadas y en número suficiente, que están manteni-	<input type="checkbox"/>				



(continuación) **INDICADORES SUGERIDOS:**

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
das en condiciones satisfactorias (Convenio 120 de la Organización Internacional del Trabajo, Artículo 13).					
17 Hay asientos/sillas adecuados y cómodos para los trabajadores (Convenio 120 de la Organización Internacional del Trabajo, Artículo 14).	<input type="checkbox"/>				
18 Si los empleados utilizan uniformes u otras prendas específicas para el trabajo, la empresa proporciona instalaciones adecuadas para que puedan cambiarse de ropa, guardar las prendas que no usan durante el trabajo y ponerla a secar (Convenio 120 de la Organización Internacional del Trabajo, Artículo 15).	<input type="checkbox"/>				
19 Todos los empleados pueden disponer de instalaciones para almacenar comida y de comedores limpios e higiénicos (Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo, Artículo 5 (b)).	<input type="checkbox"/>				
20 Los alojamientos residenciales o para pasar la noche están limpios y son higiénicos, y satisfacen las necesidades básicas de los trabajadores (Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo, Artículo 5 (b)).	<input type="checkbox"/>				
21 La empresa proporciona aseos limpios e higiénicos adecuados tanto para hombres como para mujeres (Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo, Artículo 13).	<input type="checkbox"/>				
22 Se pone especial atención a la salud y seguridad de las mujeres embarazadas, de los empleados discapacitados y de otros trabajadores vulnerables.	<input type="checkbox"/>				
23 Los empleados tienen acceso a la información de la empresa sobre la salud y seguridad.	<input type="checkbox"/>				
24 Las inspecciones de salud y seguridad confirman que el lugar de trabajo es seguro, cómodo, higiénico y que está limpio.	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 25; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículos 7 (b) y 12 (2b); la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), Artículo 11 (1f); el Convenio de la OIT sobre la higiene (comercio y oficinas) (C120, 1964); el Convenio de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo (C161, 1985), Artículo 5 (b)]

A.5.2. ¿LA EMPRESA PROPORCIONA A SUS EMPLEADOS LA FORMACIÓN Y LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN NECESARIOS PARA PODER REALIZAR SUS TAREAS DE MANERA SEGURA?

HACE REFERENCIA AL DERECHO A LA SALUD.

SÍ
 NO
 M/A
 N/A
 SIN INFO

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

Antes de empezar una nueva tarea, todos los trabajadores deben estar formados para las actividades de las que serán responsables. Ello debe ir seguido de una formación periódica sobre salud y seguridad para garantizar que los trabajadores están totalmente al día y son capaces de realizar sus tareas laborales de manera segura mientras permanezcan en la empresa. En general, los trabajadores no deben estar expuestos a procesos, productos químicos, sustancias o técnicas perjudiciales; sin embargo, a veces dicha exposición es inevitable cuando no se puede modificar el entorno de trabajo y seguir realizando las tareas laborales. En caso de que no se pueda de ningún modo modificar el entorno de trabajo para evitar la exposición, deberán proporcionarse de forma gratuita a todos aquellos trabajadores que estén expuestos a sustancias o condiciones peligrosas los equipos de protección necesarios. El tipo de equipo de protección necesario variará en función de la naturaleza del trabajo, pero podrá incluir trajes especiales, guantes, cascos, gafas protectoras, botas con punta de acero, arneses de seguridad, cuerdas, etc. En caso de que el suministro de estos equipos constituya una carga o un gasto excesivo para la empresa, ello no podrá usarse como justificación para no proporcionar los equipos de seguridad adecuados.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La política y el procedimiento de la empresa estipulan que todos los empleados disponen de equipos de protección y han seguido la formación necesaria para realizar las funciones de su puesto de manera segura.	<input type="checkbox"/>				
2 La empresa se mantiene informada de los desarrollos científicos con relación a los materiales perjudiciales y los equipos de seguridad existentes en su sector para asegurar que sus procesos proporcionan la protección adecuada para los peligros del sector presentes en sus actividades.	<input type="checkbox"/>				
3 Todos los trabajadores están protegidos contra los procesos, sustancias y técnicas que puedan ser incómodos, insalubres, tóxicos o nocivos (Convenio 120 de la Organización Internacional del Trabajo, (C120, 1964) Artículo 17) incluidos los siguientes: A. la exposición a agentes químicos o biológicos nocivos B. las exposiciones que puedan causar cambios físicos, fisiológicos o psicológicos	<input type="checkbox"/>				



(continuación) **INDICADORES SUGERIDOS:**

VERDAD FALSO M/A N/A SIN INFO

- no deseados
- C. la exposición a fuertes ruidos
- D. la exposición a gases, emisiones, humos u olores tóxicos y a otras formas de contaminación del aire
- E. la exposición a vibraciones
- F. la exposición a radiaciones
- G. la exposición a descargas eléctricas y corrientes
- H. la exposición a llamas
- I. la exposición a agentes incendiarios o explosivos
- J. la exposición a nieve, hielo u otras superficies resbaladizas
- K. la exposición a temperaturas extremas
- L. la exposición a la caída de objetos (por ejemplo, en obras o plataformas petroleras)
- M. la exposición al amianto, carbón y a otras sustancias que puedan causar enfermedades respiratorias si se inhalan o ingieren
- N. la exposición a una luz brillante o al sol
- O. la exposición a maquinaria peligrosa (por ejemplo, sierras, prensas)
- P. la exposición al plomo y benceno
- Q. la exposición a cigarrillos o al humo de cigarrillos (por ejemplo, en bares y restaurantes)
- R. la exposición a partículas, chispas o escombros que salen disparados
- S. la exposición a cualquier otro producto o agente peligroso o químico, o a cualquier amenaza

4	Los equipos de seguridad proporcionados por la empresa tienen en cuenta las diferencias de género y las necesidades especiales de las mujeres embarazadas.	<input type="checkbox"/>				
5	Los empleados tienen derecho a acceder a la información sobre los riesgos de salud y seguridad de la empresa y sobre la necesidad de equipos de protección.	<input type="checkbox"/>				
6	Expertos bien informados proporcionan demostraciones prácticas a los empleados	<input type="checkbox"/>				



(continuación) **INDICADORES SUGERIDOS:**

VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
--------	-------	-----	-----	----------

en un lenguaje entendedor sobre cómo deben usar cada máquina, pieza del equipo, sustancia o técnica nueva que se introducirá en el entorno de trabajo, antes de que se incorporen al trabajo habitual.

7 Los trabajadores reciben cursos de formación periódicos para actualizar sus conocimientos y habilidades.

<input type="checkbox"/>				
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

8 Todas las personas a las que se les asignen diferentes tareas laborales reciben formación práctica de un experto bien informado en un lenguaje entendedor antes de empezar a realizar las nuevas tareas.

<input type="checkbox"/>				
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

9 El empleador conserva un registro preciso en el que consta la formación que ha seguido cada empleado, para qué tareas ha sido formado, cómo ha sido formado (duración, método) y por quién (nombre del instructor).

<input type="checkbox"/>				
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

10 Si se produce un accidente, la empresa lo evaluará, implementará las medidas correctivas adecuadas y llevará a cabo un período de formación interna sobre los riesgos asociados con la actividad que ha causado la lesión.

<input type="checkbox"/>				
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

11 Los trabajadores no muestran lesiones o enfermedades causadas por una exposición indebida o por la falta de equipos protectores.

<input type="checkbox"/>				
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

12 Los empleados, los sindicatos de trabajadores y los inspectores de seguridad confirman que los empleados de la empresa están debidamente formados y se les suministran los equipos de protección necesarios para llevar a cabo las tareas relacionadas con su trabajo.

<input type="checkbox"/>				
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 25; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículos 7 (b) y 12 (2b y c); el Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores (C155, 1981), Artículos 16 (3) y 21]; el Convenio de la OIT sobre la higiene (comercio y oficinas) (C120, 1964), Artículo 17.]

A.6. CONDICIONES DE EMPLEO Y TRABAJO

HACE REFERENCIA AL DERECHO A CONDICIONES LABORALES JUSTAS Y FAVORABLES, AL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN Y AL DERECHO A NO SER SOMETIDO A TORTURAS NI A PENAS O TRATOS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES.

A.6.1. ¿LA EMPRESA TOMA MEDIDAS PARA PROTEGER A LOS TRABAJADORES CONTRA ACTOS DE ACOSO FÍSICO, VERBAL, SEXUAL O PSICOLÓGICO, ABUSO O AMENAZAS EN EL LUGAR DE TRABAJO, INCLUSO CUANDO SE DETERMINAN Y ESTABLECEN MEDIDAS DISCIPLINARIAS?

SÍ	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	M/A	<input type="checkbox"/>	N/A	<input type="checkbox"/>	SIN INFO	<input type="checkbox"/>
-----------	--------------------------	-----------	--------------------------	------------	--------------------------	------------	--------------------------	-----------------	--------------------------

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

La violencia en el lugar de trabajo es un problema cada vez mayor en muchos países del mundo que no solamente daña la salud y causa ansiedad a la víctima, sino que también supone unos costes considerables para la empresa en términos de reducción de la eficiencia, aumento de los litigios, bajo estado de ánimo, elevada rotación y absentismo. La violencia en el lugar de trabajo incluye muchos tipos de comportamientos, incluidos la agresión, el acoso físico y sexual o las amenazas, así como el acoso moral o la intimidación. El “acoso moral en el trabajo” es un trato vengativo, cruel y humillante que pretende debilitar a la víctima. Esta situación no solamente causa angustia emocional a la persona que lo sufre, sino que también hace que disminuya su eficiencia ya que se ve obligada a dedicar su tiempo a idear tácticas contraofensivas, a evitar al acosador y a encontrar aliados. El acoso sexual incluye, pero no se limita a: insinuaciones y coqueteos sexuales deliberados, no solicitados y no deseados, observaciones, discusiones, ilustraciones, bromas y chismorreos ofensivos relacionados con el sexo; la petición de actos y/o favores sexuales; mirar lascivamente, silbar y el acoso físico o verbal a personas homosexuales. A fin de proteger a los trabajadores ante estos actos, la empresa debe implementar políticas de prevención, facilitar una comunicación abierta, proporcionar formación y permitir a los trabajadores denunciar dichos incidentes mediante un mecanismo de quejas que investigue con profundidad las denuncias y responda adecuadamente a ellas. Finalmente, si bien las medidas disciplinarias son necesarias y legítimas, la empresa no debe emprender ni apoyar el uso de penas corporales, coacción física o mental o abusos verbales.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La empresa aplica una política de prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo que informa a sus empleados sobre sus obligaciones de no tener una conducta violenta, amenazadora o abusiva frente a los demás.	<input type="checkbox"/>				
2 La empresa tiene un mecanismo para recibir denuncias de violencia, acoso o amenaza en el trabajo que está específicamente diseñado para tratar de manera competente todos los tipos de mala conducta en el trabajo, incluido el acoso sexual.	<input type="checkbox"/>				
3 La empresa investiga de inmediato todas las quejas de violencia, acoso o amenazas en el trabajo y toma las acciones preventivas y disciplinarias adecuadas.	<input type="checkbox"/>				
4 Los directores reciben formación sobre cómo usar técnicas de gestión adecua-	<input type="checkbox"/>				



(continuación) **INDICADORES SUGERIDOS:**

VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
--------	-------	-----	-----	----------

das, en la que se incluyen las medidas disciplinarias correctas, y se les prohíbe tener conductas violentas, amenazadoras o abusivas.

5	La empresa trata de inmediato el estrés y las tensiones (tales como tensiones raciales) en el lugar de trabajo que posteriormente puedan llevar a conductas abusivas, violentas o acosadoras.	<input type="checkbox"/>				
6	La empresa facilita la comunicación abierta y la creación de grupos para solucionar problemas con el objetivo de impedir, controlar, prevenir y denunciar los actos de violencia en el trabajo.	<input type="checkbox"/>				
7	La empresa toma medidas especiales para proteger a los trabajadores contra las conductas acosadoras, violentas y amenazadoras de las personas externas tales como clientes y proveedores.	<input type="checkbox"/>				
8	Cuando existen pruebas suficientes de que un empleado ha participado en un acto de violencia, la empresa denuncia a esa persona ante la autoridad gubernamental pertinente.	<input type="checkbox"/>				
9	Los representantes de los trabajadores y los empleados confirman que la empresa tiene implantadas medidas adecuadas para proteger a los trabajadores contra los comportamientos acosadores, abusivos o amenazadores.	<input type="checkbox"/>				
10	Los representantes de los trabajadores y los empleados confirman que la empresa no utiliza penas corporales, coacciones físicas o mentales y abusos verbales cuando aplica las decisiones disciplinarias.	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 5; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Artículo 7; la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984), Artículos 2 (1), 4 y 10; la Convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990), Artículo 10]

HACE REFERENCIA AL DERECHO A CONDICIONES LABORALES JUSTAS Y FAVORABLES Y AL DERECHO A LA PRIVACIDAD.

A.6.2. ¿LA EMPRESA TIENE MECANISMOS PARA ESCUCHAR, PROCESAR Y SOLUCIONAR LAS RECLAMACIONES DE LOS EMPLEADOS?

SÍ
 NO
 M/A
 N/A
 SIN INFO

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

Los trabajadores deben tener derecho a presentar reclamaciones relacionadas con preocupaciones sobre el lugar de trabajo sin la amenaza de sufrir acciones negativas en el trabajo o perjuicios como resultado de la reclamación. Para facilitar la expresión de estas reclamaciones, la empresa debe trabajar junto con las organizaciones/representantes de los trabajadores para establecer y mantener procedimientos de quejas mediante los cuales los trabajadores puedan presentar quejas relacionadas con el lugar de trabajo. Estas quejas pueden ser desde el descontento por el número de horas trabajadas y los períodos de descanso hasta quejas por coacción, intimidación o abuso. La empresa debe examinar debidamente todas aquellas reclamaciones de acuerdo con el procedimiento preestablecido. Cualquier trabajador que presente una reclamación deberá recibir una notificación sobre la investigación de la empresa al respecto y sobre si se tomarán acciones correctivas. Si el trabajador no está de acuerdo con la decisión, tiene la opción de recurrir a alguna forma razonable de arbitraje independiente o de proceso de resolución de conflictos para solucionar la queja con la empresa.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La empresa ha acordado con los representantes de los trabajadores los requisitos de una audiencia justa.	<input type="checkbox"/>				
2 Los requisitos de una audiencia justa se siguen para todas las reclamaciones presentadas a la empresa.	<input type="checkbox"/>				
3 La empresa ha creado unos comités que son los responsables de escuchar, procesar y solucionar las controversias. En estos comités los empleadores y trabajadores están representados en mismo número. (Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977), Artículo 58)	<input type="checkbox"/>				
4 Los empleados de la empresa conocen el proceso de reclamaciones de la empresa y pueden presentarlas anónimamente si así lo prefieren.	<input type="checkbox"/>				
5 Los representantes de los trabajadores pueden participar junto con el empleado en la audiencia relacionada con una reclamación.	<input type="checkbox"/>				
6 Los libros de registro muestran que la empresa revisa de manera sistemática y	<input type="checkbox"/>				



INDICADORES SUGERIDOS:

VERDAD **FALSO** **M/A** **N/A** **SIN INFO**

objetiva cualquier queja presentada e implementa acciones correctivas cuando es preciso.

7 El procedimiento de quejas no es discriminatorio y permite responder a temas específicos sobre género tales como el acoso sexual.	<input type="checkbox"/>				
8 Los actores de la empresa no toman represalias contra los trabajadores que presentan quejas o reclamaciones.	<input type="checkbox"/>				
9 Los empleados y los representantes de los trabajadores confirman que tienen acceso al mecanismo de reclamaciones que trata de manera justa y sistemática las preocupaciones planteadas.	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 23, 24 y 25; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 7 (b); la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977), Artículo 57 y 58; la Recomendación de la OIT sobre el examen de reclamaciones (R130, 1967), Artículo 2]

A.6.3. ¿LA EMPRESA PROPORCIONA UN SALARIO DIGNO QUE PERMITE A LOS TRABAJADORES SATISFACER SUS NECESIDADES BÁSICAS Y LAS DE SU FAMILIA?

ESTÁ RELACIONADO CON EL DERECHO A UN NIVEL DE VIDA ADECUADO Y AL DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS Y FAVORABLES.

SÍ
NO
M/A
N/A
SIN INFO

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

Los salarios de los trabajadores deben permitirles satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, así como proporcionarles algún ingreso discrecional. En general, los salarios mínimos los determina la legislación nacional pero, en muchos estados, y a pesar de la inflación, estos salarios no se han actualizado desde hace décadas de modo que son demasiado bajos para poder garantizar un nivel de vida adecuado. En otros estados, la legislación no estipula ningún salario mínimo. Así pues, la empresa no debe únicamente basarse en la legislación local a la hora de desarrollar sus políticas de retribución, sino que debe esforzarse por establecer un salario digno que garantice un nivel de vida adecuado a sus empleados y a su familia, lo que incluye no solamente la alimentación, vivienda y el agua, sino también la educación y la renta disponible.

En algunas industrias se paga a los trabajadores, totalmente o en parte, según el número de piezas que producen/recogen (precio por unidad). Estas estructuras de pago deben evaluarse detenidamente para garantizar que el salario total satisfaga los requisitos del salario digno de los trabajadores; que el precio por pieza no sea demasiado bajo; y que las expectativas de producción no sean demasiado altas de modo que se exija a los trabajadores trabajar horas extraordinarias sin cobrar para satisfacer la demanda.

Incluso si la empresa paga un salario digno, debe esforzarse por controlar si sus proveedores y socios aplican la práctica del salario digno. Si la empresa no paga precios justos a sus proveedores por los bienes y servicios que le proporcionan, estará realizando malas prácticas salariales que violan los derechos humanos de los trabajadores de los proveedores.

Si desea orientaciones sobre el cálculo de los salarios dignos, consulte la versión completa de la Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La política de la empresa establece que los trabajadores tienen derecho a un salario digno que sea suficiente para satisfacer las necesidades básicas de alimentación, vestido y vivienda, así como para aportarles algún ingreso discrecional.	<input type="checkbox"/>				
2 La empresa sabe si el salario mínimo del país en el que realiza sus actividades es suficiente para satisfacer las necesidades básicas y proporcionar un ingreso discrecional.	<input type="checkbox"/>				
3 En caso de que no haya un salario mínimo establecido, o si el nivel del salario mínimo nacional es insuficiente para satisfacer las necesidades básicas de los empleados y de su familia, la empresa dialogará con los sindicatos locales, las ONG, otras empresas o entidades estatales responsables de la regulación de las cuestiones relacionadas con el mercado laboral para obtener orientaciones sobre el nivel adecuado de salario de la región.	<input type="checkbox"/>				
4 Antes de implementar las políticas salariales, la empresa negocia los niveles salariales mínimos mediante un acuerdo colectivo con los representantes sindicales.	<input type="checkbox"/>				
5 La empresa no utiliza un número excesivo de empleos a tiempo parcial como sistema para evitar pagar salarios completos y beneficios a sus trabajadores.	<input type="checkbox"/>				
6 La empresa paga los salarios periódicamente y no aplica descuentos como medidas disciplinarias ni otros descuentos que no estén autorizados por la	<input type="checkbox"/>				



(continuación) **INDICADORES SUGERIDOS:**

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
legislación nacional sin el consentimiento libre del empleado.					
7 No es necesario que los trabajadores realicen horas extraordinarias para ganar un salario digno.	<input type="checkbox"/>				
8 Los sistemas de pago de precio por unidad están controlados para garantizar que el salario total cumple los requisitos del salario digno.	<input type="checkbox"/>				
9 La empresa establece precios con los proveedores que suponen el pago de salarios dignos.	<input type="checkbox"/>				
10 Los representantes de los trabajadores o las ONG confirman que la empresa paga salarios dignos a los trabajadores.	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 25; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 7 (a) y 11 (1); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Artículo 23; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), Artículo 11; la Convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990), Artículo 25; el Convenio de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos (C131, 1970), Artículo 3; el Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos) (C117, 1962), Artículo 5; la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977), Artículo 34]

A.6.4. ¿LA EMPRESA GARANTIZA CADA AÑO A LOS EMPLEADOS VACACIONES Y PERMISO DE ENFERMEDAD PAGADOS, ASÍ COMO PERMISO PARENTAL A AQUELLOS EMPLEADOS QUE DEBEN CUIDAR A RECIÉN NACIDOS O A NIÑOS RECIÉN ADOPTADOS?

HACE REFERENCIA AL DERECHO AL TRABAJO Y A CONDICIONES LABORALES JUSTAS Y FAVORABLES, AL DERECHO A LA VIDA FAMILIAR Y AL DERECHO A LA SALUD.

SÍ
 NO
 M/A
 N/A
 SIN INFO

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

La empresa debe garantizar a todos los empleados vacaciones anuales y permiso de enfermedad pagados por el período que determina el gobierno nacional (autoridad competente) en el país en que realiza sus actividades. Las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) exigen que se conceda a todos los empleados un período de vacaciones anual que no sea inferior a las tres semanas.

Con relación al permiso de maternidad, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece un período mínimo de 14 semanas. Este tiempo de permiso sigue siendo poco habitual en muchos países, pero se recomienda que la empresa trabaje para garantizar a sus empleados un permiso de maternidad de 14 semanas y, si la legislación nacional permite más de 14 semanas, la empresa deberá cumplir el período establecido. El permiso de maternidad no debe obligatoriamente aplicarse todo sólo a la madre; si una pareja decide compartir el período de este permiso, la empresa deberá permitir a los empleados hombres una excedencia para cuidar a sus hijos recién nacidos o a los niños recién adoptados.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 Los empleados de la empresa tienen garantizadas al menos tres semanas de vacaciones pagadas al año, de acuerdo con las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo (CC132, 1970) , Artículo 4 (2)).	<input type="checkbox"/>				
2 La política de la empresa proporciona permiso de enfermedad pagado de acuerdo con los requisitos de la legislación nacional. Si la legislación nacional no ofrece orientaciones o solamente ofrece una protección limitada, la empresa consulta a los representantes sindicales sobre la cuestión durante los procesos de negociación colectiva y/o a las ONG locales para establecer un tiempo de permiso de enfermedad suficiente.	<input type="checkbox"/>				
3 La empresa no fuerza a los empleados para que el tiempo de permiso de enfermedad sustituya parte del tiempo que les corresponde de vacaciones.	<input type="checkbox"/>				
4 La política de la empresa permite a las empleadas un permiso de maternidad por niño no inferior a las catorce semanas, de acuerdo con las normas de la Organización Internacional del Trabajo. (Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (C183, 2000) , Artículo 4). (La Recomendación de la OIT sobre la protección de la maternidad de 2000 incluso sugiere que ese permiso se amplíe a las 18 semanas).	<input type="checkbox"/>				
5 La empresa garantiza el permiso parental a los empleados que recientemente han adoptado uno o varios niños o que han tomado la responsabilidad de cuidar a niños en acogida y/u otros niños dependientes.	<input type="checkbox"/>				
6 Los empleados a tiempo parcial y a corto plazo disponen de un período de vacaciones calculado proporcionalmente.	<input type="checkbox"/>				



(continuación) **INDICADORES SUGERIDOS:**

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
7 Los representantes de los trabajadores y los sindicatos confirman que a todos los empleados se les garantizan vacaciones y permiso de enfermedad pagados cada año, así como permiso parental para cuidar de los hijos recién nacidos o adoptados, y los registros pertinentes de la empresa así lo demuestran.	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 16, 23 y 24; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 7 (d) y 10 (2); la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), Artículo 11 (2b y 2c); la Convención sobre los Derechos del Niño, Artículo 5; el Convenio de la OIT sobre las vacaciones pagadas (revisado) (C132, 1970), Artículo 4 (2); el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad (C183, 2000), Artículo 4]

A.6.5. ¿LA EMPRESA ASEGURA QUE LA SEMANA LABORAL ESTÁ LIMITADA A 48 HORAS, QUE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS SON VOLUNTARIAS, POCO FRECUENTES Y NO SUPERAN LAS 12 HORAS SEMANALES, Y QUE A LOS EMPLEADOS SE LES CONCE- DEN PAUSAS RAZONABLES MIENTRAS TRABAJAN Y PERÍODOS SUFICIENTES DE DES- CANSO ENTRE LOS TURNOS?

HACE REFERENCIA AL DERECHO AL TRABAJO Y A CONDICIONES LABORALES JUSTAS Y FAVORABLES.

SÍ	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	M/A	<input type="checkbox"/>	N/A	<input type="checkbox"/>	SIN INFO	<input type="checkbox"/>
-----------	--------------------------	-----------	--------------------------	------------	--------------------------	------------	--------------------------	-----------------	--------------------------

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

La empresa debe establecer un límite razonable de horas de trabajo para ofrecer suficiente tiempo de descanso y ocio. De acuerdo con las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la semana laboral debe limitarse a 48 horas tanto para los puestos comerciales como industriales, pero el número de horas diarias en el sector comercial está limitado a 10 y, en la industria, a 8. (La OIT, además, recomienda que los gobiernos nacionales fomenten la implantación de semanas laborales de 40 horas).

El límite de horas de trabajo establecido por la OIT (48 semanales y 8 ó 10 diarias) sólo puede superarse en circunstancias excepcionales. Si la empresa se basa en las normas de la OIT para las horas de trabajo, deberá consultar la legislación nacional para las excepciones aplicables ya que los gobiernos nacionales son los responsables de establecer las exenciones a las 48 horas laborables semanales para aquellas personas que tienen cargos directivos o puestos de confianza.

Las horas extraordinarias deben ser voluntarias y no deben superar las 12 horas semanales. Si la legislación nacional restringe la semana laboral a menos de 48 horas, las horas extraordinarias seguirán estando limitadas a 12 horas semanales. Asimismo, trabajar horas extraordinarias no deberá ser algo habitual. Ello significa que la empresa sólo podrá aumentar el número de horas en caso de demandas comerciales inesperadas, excepcionales y de corto plazo. Finalmente, las horas extraordinarias deberán remunerarse a tarifa de primas.

Además de las limitaciones establecidas en el número de horas semanales, la OIT también estipula períodos de descanso semanales que no sean inferiores a 24 horas consecutivas

por cada período de trabajo de siete días. Los gobiernos nacionales o los sistemas pertinentes en el país donde la empresa realiza las actividades son los responsables de determinar las exenciones a los períodos de descanso de 24 horas para aquellos empleados que ocupan puestos de alta dirección. La empresa debe consultar la legislación nacional para determinar si puede aplicar dichas exenciones a sus actividades. Si las normas del sector o las leyes nacionales del país en el que la empresa desarrolla sus actividades son más protectoras que las leyes de las 48 horas semanales y los períodos de descanso estipulados por la OIT, la empresa deberá cumplir las leyes nacionales o las normas aplicables de su sector. Cuando las normas que establece la ley nacional o las normas del sector están por debajo de las normas de la OIT, la empresa debe cumplir las normas que establece la OIT.

La OIT no proporciona una norma general sobre el número de pausas a las que tienen derecho los empleados durante la jornada laboral. Sin embargo, si el país en el que desarrolla su actividad no establece el número y el tiempo de los períodos de descanso, sugerimos que se permita a los trabajadores una pausa de media hora por cada cuatro horas para que puedan comer, relajarse y descansar. Si el trabajo es intenso o muy repetitivo, los trabajadores deberán disponer de pausas más frecuentes, especialmente cuando sea necesario para evitar lesiones debidas al estrés por la repetitividad y por la fatiga. Para algunos colectivos como, por ejemplo, los conductores, la OIT tiene una norma específica sobre las pausas y horas de trabajo. Si desea más información, consulte el Convenio de la OIT sobre la duración del trabajo y los períodos de descanso (transportes por carretera), (C153, 1979).

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 Las horas de trabajo en la empresa están limitadas a 48 horas tanto en la política de la empresa como en la práctica (o a menos horas si así lo dispone la legislación nacional o las normas del sector). (Convenio de la OIT sobre las horas de trabajo (industria) (C1, 1919); Convenio de la OIT sobre las horas de trabajo (comercio), Artículos 3 y 4 (C30, 1930)).	<input type="checkbox"/>				
2 La empresa garantiza que las horas extraordinarias son voluntarias, poco frecuentes, remuneradas a tarifa de primas y no superan las 12 horas semanales.	<input type="checkbox"/>				
3 Los empleados de la empresa disponen de un período de descanso de como mínimo 24 horas consecutivas cada período de siete días (o más descanso si así lo dispone la legislación nacional o las normas del sector). (Convenio de la OIT sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), Artículo 6 (C106, 1957); Convenio de la OIT sobre el descanso semanal (industria), (C14, 1921).	<input type="checkbox"/>				
4 Los empleados de la empresa disponen de una pausa de al menos 30 minutos cada 4 horas de trabajo, o la pausa es más larga si la naturaleza del trabajo, las leyes nacionales o las normas del sector así lo exigen.	<input type="checkbox"/>				
5 La empresa se esfuerza por contratar el	<input type="checkbox"/>				



(continuación) **INDICADORES SUGERIDOS:**

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
número de empleados necesario para satisfacer las expectativas de producción, lo que permite a los empleados finalizar sus tareas dentro de los límites de tiempo semanales y diarios definidos en las normas internacionales, nacionales y del sector (la que sea más estricta).					
7 Las pausas están estratégicamente programadas para que no sea necesario que un empleado trabaje largos períodos de tiempo durante un turno sin poder descansar.	<input type="checkbox"/>				
8 La empresa fomenta la implantación de semanas laborales de 40 horas. Convenio de la OIT sobre las cuarenta horas (Convenio laboral internacional 47 (C47, 1935)).	<input type="checkbox"/>				
9 Los directores son conscientes de que los empleados pueden usar los aseos siempre que lo necesiten y no solamente durante las pausas asignadas.	<input type="checkbox"/>				
10 Si la empresa está situada lejos de cualquier lugar donde se proporcionen alimentos o si los empleados deben tomar medidas especiales tales como sacarse las batas de laboratorio antes de poder comer, la pausa se ampliará para incluir el tiempo necesario que necesitan para dichas actividades.	<input type="checkbox"/>				
11 En la empresa no se produce un número excesivo de accidentes relacionados con la fatiga teniendo en cuenta su sector.	<input type="checkbox"/>				
12 La empresa no anima a los empleados a evitar tomar descansos recompensando a aquellos que no aprovechan las pausas.	<input type="checkbox"/>				
13 Los empleados confirman que disponen de pausas periódicas durante el día para comer, descansar e ir al baño y que las horas de trabajo semanales están limitadas a 48.	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 23, 24 y 25; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 7 (d); el Convenio de la OIT sobre el descanso semanal (comercio y oficinas) (C30, 1930), Artículos 3 y 4]; el Convenio de la OIT sobre las horas de trabajo (industria) (C1, 1919); el Convenio de la OIT sobre el descanso semanal (industria) (C14, 1921), Artículo 2(1); el Convenio de la OIT sobre el descanso semanal (comercio y oficinas) (C106, 1957), Artículo 6 (1); el Convenio de la OIT sobre las cuarenta horas (C47 1935)]

HACE REFERENCIA AL
DERECHO A LA
PRIVACIDAD.

A.6.6. ¿LA EMPRESA RESPETA LOS DERECHOS DE PRIVACIDAD DE SUS EMPLEADOS SIEMPRE QUE RECOPILA INFORMACIÓN PERSONAL O IMPLEMENTA PRÁCTICAS PARA CONTROLAR A LOS EMPLEADOS?

YES <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	F/A <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>	NO INFO <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------------

TICK BOX AS APPROPRIATE

Muy probablemente la empresa deberá recopilar información sobre sus empleados para fines legítimos tales como determinar las obligaciones tributarias, proporcionar un seguro de enfermedad y cumplir con las peticiones de información lícitas por parte del gobierno. Al recopilar y conservar información personal, la empresa debe asegurar que la recopilación de dichos datos se destina a una finalidad empresarial legítima y que el empleado sabe para qué fin proporciona esa información. La información personal sobre un empleado debe obtenerse directamente de la persona en cuestión, a menos que ésta autorice por escrito a una tercera persona a revelar información personal suya.

En prácticamente todos los negocios, el comportamiento de los empleados en el lugar de trabajo se controla de algún modo. Ello puede llevarse a cabo desde realizando evaluaciones periódicas sobre el rendimiento hasta controlando la producción de salida y usando ordenadores. Independientemente del sistema elegido por la empresa, estas prácticas deben ser razonables, proporcionales y justificables con relación al negocio en el que se aplican. Los manuales de la empresa deben describir con precisión el sistema que se utilizará para auditar al personal y deben detallar si se realizarán comprobaciones periódicas o aleatorias o si el control se efectuará únicamente cuando los responsables de la empresa tengan sospechas razonables de actividades inapropiadas. También debe definirse el alcance de la política y detallarse si las políticas de control se aplicarán en cualquier momento en el que un empleado esté usando equipos de la empresa como, por ejemplo, cuando use un ordenador portátil de la empresa en casa, o si únicamente se aplicarán cuando una persona esté en el lugar de trabajo usando el sistema de la empresa. Los temas sobre privacidad están estrictamente regulados por las leyes regionales y nacionales y, al igual que con todas las preguntas de la HRCA, se espera que la empresa cumpla las leyes aplicables así como las normas internacionales.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La empresa tiene una política de privacidad clara sobre sus prácticas de recopilación de datos y control.	<input type="checkbox"/>				
2 La política o las directrices de la empresa especifican qué tipo de información personal se conserva de los empleados, dónde se almacena, quién tiene acceso a ella y para qué es necesaria.	<input type="checkbox"/>				
3 La empresa revela a los empleados para qué fines específicos recopila la información que conserva.	<input type="checkbox"/>				



(continuación) INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
4 La empresa no intenta obtener información de una persona con la que el empleado tiene una relación privilegiada, incluido el/la cónyuge, doctor o abogado sin el previo consentimiento por escrito del empleado.	<input type="checkbox"/>				
5 La empresa informa a aquellas personas a las que somete a un control especial.	<input type="checkbox"/>				
6 Se informa a los empleados de todos los controles que se efectúan en el lugar de trabajo.	<input type="checkbox"/>				
7 Los empleados tienen acceso a todos los datos personales que la empresa ha recopilado sobre ellos, incluso los datos obtenidos mediante los controles.	<input type="checkbox"/>				
8 La empresa no revela, retiene o usa ilícitamente los datos personales de un empleado que haya recopilado inadvertidamente durante el proceso de control.	<input type="checkbox"/>				
9 La recopilación de datos y el uso de sistemas de control se efectúan de manera no discriminatoria	<input type="checkbox"/>				
10 No hay colocadas videocámaras o mecanismos de control en los aseos o en los vestuarios.	<input type="checkbox"/>				
11 Las organizaciones de trabajadores y los empleados confirman que las prácticas de control efectuadas por la empresa respetan el derecho a la privacidad y que se mantiene informados a los empleados sobre las prácticas de control de la empresa.	<input type="checkbox"/>				
12 Los empleados confirman que la empresa les solicita únicamente información razonable y que les explica claramente con qué propósito solicita esa información.	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 12; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Artículo 17; el Código de práctica de la OIT: Protección de los datos personales de los trabajadores (1997), Apartados 5, 6 (14) y 12 (2b)]; las Directrices de las Naciones Unidas para la regulación de los archivos de datos personales informatizados (1990), Artículo 3 (a); las Directrices de la OCDE sobre protección de la privacidad y flujos transfronterizos de datos personales (1980), Artículo 9]

B. IMPACTO EN LA COMUNIDAD

B.1. SEGURIDAD

HACE REFERENCIA AL DERECHO A LA VIDA, A LA LIBERTAD Y A LA SEGURIDAD DE LA PERSONA.

B.1.1. ¿LOS GUARDIAS DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA ESTÁN FORMADOS PARA INTERVENIR EN SITUACIONES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD Y EN CÓMO USAR LA MÍNIMA FUERZA AUTORIZADA NECESARIA?

SÍ
 NO
 M/A
 N/A
 SIN INFO

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

La empresa tiene permitido usar guardias de seguridad para proteger a sus empleados y propiedades si sus actividades se desarrollan en áreas en las que se considera necesario, pero el uso de una fuerza excesiva viola el derecho a la libertad y seguridad de la persona. En términos generales, los guardias de seguridad privados sólo deben actuar de manera defensiva y preventiva e intentar solucionar las situaciones relacionadas con la seguridad evitando la violencia. En aquellas situaciones en las que sea necesaria la fuerza defensiva, los guardias deben estar debidamente formados para usar los niveles de fuerza adecuados en los diferentes tipos de situaciones a las que deban hacer frente. No basta con evitar usar una fuerza letal contra sospechosos en este tipo de situaciones, ya que los niveles permisibles de fuerza varían con relación al grado de riesgo y el tipo de actividad a la que debe hacerse frente al detener a un sospechoso o a una persona peligrosa. Las funciones de arresto y encarcelamiento deben dejarse a los mecanismos locales que hacen cumplir la ley, y los guardias de seguridad de la empresa no deben interferir en dicho proceso. Finalmente, los guardias de seguridad no deben interferir en manifestaciones pacíficas organizadas por miembros de la comunidad para protestar contra proyectos, y debe garantizarse el respeto a su derecho a la libertad de expresión y a la reunión pacífica.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La empresa tiene un manual sobre su política de seguridad en el que se define claramente la función y la responsabilidad de los guardias de seguridad.	<input type="checkbox"/>				
2 Todos los guardias de seguridad de la empresa reciben formación específica para hacer frente a diferentes situaciones de seguridad, entender sus funciones y ejercer adecuadamente su autoridad.	<input type="checkbox"/>				
3 La empresa investiga cualquier queja relacionada con la seguridad que reciba de la comunidad, soluciona el problema y conserva registros de esos incidentes.	<input type="checkbox"/>				
4 Los guardias de seguridad que usan una fuerza innecesaria o excesiva son reprendidos, castigados o despedidos a raíz de sus acciones. En función de la gravedad de la infracción, los incidentes se denuncian ante las autoridades estatales competentes.	<input type="checkbox"/>				
5 Los representantes de la comunidad, las	<input type="checkbox"/>				



(continuación) **INDICADORES SUGERIDOS:**

VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
--------	-------	-----	-----	----------

fuerzas y cuerpos de seguridad y otras partes externas relevantes confirman que los guardias de seguridad de la empresa sólo utilizan la fuerza mínima necesaria para hacer frente a situaciones relacionadas con la seguridad.

RELATES TO THE RIGHT TO LIFE, LIBERTY AND SECURITY OF PERSON.

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 3; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Artículos 6 (1) y 9 (1); la Convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990), Artículo 16(4); Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley (1990), Artículos 1, 4, 5, 7, 8, 9, 19 y 20]

B.2. ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS

HACE REFERENCIA AL DERECHO A LA PROPIEDAD PRIVADA, AL DERECHO A UNA VIVIENDA ADECUADA Y AL DERECHO A LA ALIMENTACIÓN.

B.2.1. ANTES DE COMPRAR UNA TIERRA, ¿LA EMPRESA CONSULTA CON TODAS LAS PARTES AFECTADAS, INCLUSO CON LOS PROPIETARIOS LEGALES Y CONSUECUDINARIOS, PARA OBTENER PREVIAMENTE SU CONSENTIMIENTO INFORMADO?

SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	M/A <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>	SIN INFO <input type="checkbox"/>
------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	------------------------------------------

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

En algunos países en vías de desarrollo, algunas tierras no están sujetas a títulos de propiedad. Además, a menudo en esos países coexisten sistemas nacionales de inscripción de la propiedad de las tierras con sistemas tradicionales/consuetudinarios de propiedad legal. Dada esta situación, los indígenas o las personas locales posiblemente no tendrán ninguna documentación que demuestre su propiedad, y otros actores pueden tener documentos de propiedad ilegales y contrapuestos relacionados con la misma propiedad, pero los primeros siguen siendo los propietarios de la tierra o tienen derechos de uso a raíz de los tratados coloniales o postcoloniales o de leyes indígenas tradicionales. En algunos casos, es el mismo estado quien puede ser el propietario ilegal de una propiedad que legítimamente pertenece a pueblos indígenas en virtud de tratados coloniales o postcoloniales. Los indígenas o las personas locales también pueden verse presionados para que vendan sus intereses patrimoniales a empresas con métodos que violan los derechos humanos. Por ejemplo, si se contratan cazadores furtivos para matar a animales que son la base de su subsistencia, aquellas personas se verán obligadas a dejar su propiedad o a venderla.

Otro problema es que algunos grupos vulnerables, tales como las mujeres solteras, ancianas o esposas, a menudo se ven privados de sus derechos de propiedad porque sus parientes u otros conocidos venden sus propiedades sin su permiso y el derecho consuetudinario no reconoce o permite la aplicación de sus derechos. Aunque la legislación estatal y la consuetudinaria pueden prescribir lo contrario, las mujeres tienen derecho a administrar y poseer contratos bajo la ley internacional y los maridos y mujeres tienen los mismos derechos con relación a la propiedad conyugal.

Si la empresa no efectúa una investigación adecuada sobre los derechos de propiedad antes de llevar a cabo la compra puede, sin saberlo, recibir una transferencia de propiedad de un presunto propietario que haya obtenido el título de propietario verdadero de manera ilícita. Así pues, la empresa debe ser consciente de que algunos vendedores pueden no ser los verdaderos propietarios de la tierra que está sujeta a los derechos de propiedad internacional o de los indígenas, o en virtud de los tratados entre los indígenas y el estado que se ratificaron durante los períodos coloniales y postcoloniales. En todas las transacciones de tierra, la empresa debe investigar adecuadamente de quién es propiedad y consultar con todos los grupos afectados antes de comprarla. Con relación a los indígenas, es importante destacar que este grupo goza de una protección especial por parte de la legislación internacional debido a su relación histórica con las tierras y territorios que usan u ocupan. En estos casos, la legislación internacional requiere su consentimiento libre e informado antes de poder efectuar cualquier reubicación.

Si desea orientaciones sobre cuestiones de los indígenas, consulte la versión completa de la Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La empresa tiene implantado un método para verificar todas las reclamaciones	<input type="checkbox"/>				



(continuación) **INDICADORES SUGERIDOS:**

VERDAD **FALSO** **M/A** **N/A** **SIN INFO**

y títulos de propiedad existentes bajo la legislación nacional (incluidos los tratados coloniales y postcoloniales) y la ley y costumbres de los indígenas.

2 La empresa se compromete a clarificar y solucionar todas las reclamaciones y conflictos de propiedad de acuerdo con la legislación internacional de los derechos humanos o la legislación nacional, de acuerdo con la que proteja más los derechos de los demandantes.

3 Las directrices de la empresa garantizan que no se toman medidas coactivas para influir en el uso de la tierra por parte de las personas locales para obtener la transferencia de sus intereses patrimoniales.

4 Las directrices de la empresa incluyen consultas a todas las partes afectadas (incluidas las mujeres y las esposas) antes de adquirir su propiedad mediante un tercero, y en caso de que haya indígenas implicados, requiere su consentimiento libre e informado.

5 Las ONG y los representantes de los indígenas confirman que la empresa respeta los derechos de propiedad de las personas locales e indígenas siempre que arrienda o compra tierras.

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 17 y 25; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), Artículo 15 (2) y 16 (h); el Convenio de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales (C169, 1989, Artículo 14)]

B.2.2. ¿LA EMPRESA SE ASEGURA DE QUE NO PARTICIPA NI SE BENEFICIA DE REUBICACIONES FORZOSAS IMPROPIAS Y COMPENSA ADECUADAMENTE A LOS HABITANTES CUANDO SE PRODUCEN REUBICACIONES VOLUNTARIAS?

HACE REFERENCIA AL DERECHO A UN NIVEL DE VIDA ADECUADO, AL DERECHO A UNA VIVIENDA ADECUADA, AL DERECHO A LA PROPIEDAD Y AL DERECHO A LA LIBERTAD DE MOVIMIENTO

SÍ
 NO
 M/A
 N/A
 SIN INFO

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

Solamente los gobiernos están autorizados a efectuar reubicaciones forzosas y únicamente de acuerdo con las leyes nacionales y la protección de los derechos humanos a escala

internacional. Debe destacarse que la reubicación forzosa de habitantes sin su consentimiento sólo está permitida en circunstancias muy concretas cuando se trata de un fin público, cuando es necesario aumentar la seguridad nacional, el desarrollo económico o proteger la salud de la población. Así pues, la reubicación forzosa no debe usarse para el desarrollo del sector privado sin fin público. Una vez efectuada la reubicación, los trasladados (ya sean voluntarios o no) deberán recibir una compensación adecuada y no se les deberá dejar sin hogar. La empresa debe garantizar que no es cómplice de reubicaciones forzosas que no cumplen los requisitos anteriormente explicados.

En caso de reubicación voluntaria, la empresa siempre deberá esforzarse por dialogar con los habitantes actuales de la tierra antes de alquilar/comprar cualquier propiedad para así saber de cierto si los habitantes de esa tierra desean desplazarse y son correctamente compensados con otra tierra y hogar que sea de la misma calidad e idoneidad. Esta práctica debe llevarse a cabo incluso si la transacción de la tierra se efectúa con un intermediario (como, por ejemplo, el poseedor de un título formal de la tierra) o un gobierno.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La empresa tiene un procedimiento para garantizar que no participa en ninguna reubicación forzosa, a menos que dicha reubicación se realice de conformidad con la legislación internacional y primero se hayan explorado todas las soluciones alternativas.	<input type="checkbox"/>				
2 Al comprar o alquilar propiedades a gobiernos o a grandes terratenientes, la empresa investiga la ocupación de la tierra para asegurarse de que no ha sido objeto de reubicaciones forzosas, a menos que éstas se hayan realizado de conformidad con la legislación internacional.	<input type="checkbox"/>				
3 La empresa explora todas las medidas alternativas necesarias consultando a las partes afectadas para paliar cualquier efecto negativo de una reubicación efectuada por el propio gobierno.	<input type="checkbox"/>				
4 La empresa se asegura de que, en caso de reubicación, a las partes afectadas se les proporciona una compensación adecuada (casa, tierra, dinero, etc.).	<input type="checkbox"/>				
5 Las partes afectadas y las ONG pertinentes confirman que la empresa ha hecho todo lo que ha podido para evitar las reubicaciones forzosas y, si la reubicación se ha realizado, todas las partes afectadas han sido previamente consultadas y se les ha proporcionado una compensación adecuada de conformidad con la legislación internacional.	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 13, 17 y 25; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Artículo 12 (1); el Convenio de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales (C169, 1989), Artículos 15 (2), 16 y 17]

B.2.3. ¿LA EMPRESA RESPETA LOS DERECHOS DE PROPIEDAD, PASO Y USO DE LAS PERSONAS LOCALES O INDÍGENAS EN SUS TIERRAS?

HACE REFERENCIA AL DERECHO A LA PROPIEDAD PRIVADA, AL DERECHO A LA LIBERTAD DE MOVIMIENTO Y AL DERECHO A LA ALIMENTACIÓN.

SÍ
 NO
 M/A
 N/A
 SIN INFO

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

Las personas locales o indígenas pueden tener derechos consuetudinarios para establecerse o usar una tierra o sus recursos naturales, incluso cuando el estado ha concedido el control de una gran parte de esa tierra a una empresa privada. Las personas que residían en la tierra antes de la inversión de la empresa pueden tener plenos derechos de propiedad o de residencia sobre partes de la tierra. Las poblaciones nómadas pueden tener derecho a pasar por la tierra periódicamente o según la estación. Sus derechos también pueden estar vinculados a ciertos recursos naturales como, por ejemplo, un oasis o manantial, manadas de animales migratorios o plantas que crecen de manera natural y que se pueden cosechar solamente en un período determinado del año. La empresa debe esforzarse por respetar esos derechos de entrada y formar a sus empleados y guardias de seguridad para que los respeten. La empresa no debe realizar actividades peligrosas en aquellas áreas a las que las personas locales o indígenas tienen derechos de acceso. Si la empresa ya tiene implantadas actividades peligrosas en tierras a las que las personas locales o indígenas tienen derechos de acceso, ésta deberá dialogar de buena fe con la comunidad para resolver el conflicto.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 Si la empresa realiza actividades en un territorio al cual los indígenas tienen derecho de acceso, ésta tiene directrices sobre los derechos de acceso y uso.	<input type="checkbox"/>				
2 La empresa investiga los derechos de todas las comunidades con relación a los derechos de acceso y uso y dialoga con todas las partes afectadas para encontrar soluciones mutuamente aceptables sobre el uso de la tierra.	<input type="checkbox"/>				
3 Los guardias de seguridad de la empresa están formados sobre el derecho que tienen las personas locales o indígenas a entrar y usar la tierra de la propiedad controlada por la empresa.	<input type="checkbox"/>				
4 Los empleados y el personal de seguridad de la empresa están correctamente formados para interactuar con las personas locales y los indígenas que son poseedores de derechos, permitiéndoles el uso seguro y libre de la tierra y de sus recursos sin ningún tipo de acoso ni intimidación.	<input type="checkbox"/>				
5 Las ONG y los representantes de la comunidad confirman que la empresa respeta,	<input type="checkbox"/>				



(continuación) **INDICADORES SUGERIDOS:**

VERDAD **FALSO** **M/A** **N/A** **SIN INFO**

en las tierras que están bajo su control, los derechos de acceso y uso de los indígenas y las personas locales.

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 13, 17 y 25; el Convenio de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales (C169, 1989), Artículo 14]

HACE REFERENCIA AL DERECHO A UN NIVEL DE VIDA ADECUADO, AL DERECHO A UNA VIVIENDA ADECUADA, AL DERECHO A LA PROPIEDAD Y AL DERECHO A LA SALUD.

B.2.4. ¿LA EMPRESA CONSULTA A LOS HABITANTES LOCALES Y TOMA MEDIDAS PARA TRATAR Y MITIGAR CUALQUIER EFECTO NEGATIVO QUE SUS ACTIVIDADES PUEDAN CAUSAR EN SUS TIERRAS, EN LA COMUNIDAD LOCAL Y EN LOS RECURSOS NATURALES DE LA ZONA?

YES		NO		F/A		N/A		NO INFO	
------------	--	-----------	--	------------	--	------------	--	----------------	--

TICK BOX AS APPROPRIATE

La empresa debe estar alerta y mitigar cualquier efecto negativo que sus actividades puedan tener en sus tierras y en las zonas de los alrededores para garantizar la salud de los habitantes locales, así como su acceso a agua y a tierras libres de contaminación que puedan producir alimentos. Ello incluye el respeto de las necesidades de la gente con la que comparte los servicios públicos (tales como agua y electricidad). Si los recursos públicos escasean en la zona, las actividades de la empresa que consuman energía podrán conllevar escasez de los recursos públicos a los residentes locales. Otras perturbaciones que pueden obligar a las personas a reubicarse son las actividades que contaminan considerablemente el aire, el agua o la tierra, una contaminación que afecta a la flora, la fauna, la agricultura y el ganado; ruidos fuertes y molestos, interrupciones en el modelo de uso habitual de la tierra, etc. Durante el desarrollo de sus actividades, la empresa debe efectuar un seguimiento de sus emisiones de contaminación y controlar periódicamente sus procesos de trabajo para evitar que contaminantes y otros efectos perjudiciales dañen la tierra y las zonas residenciales de los alrededores. Al dejar la tierra, la empresa también debe tomar todas las medidas necesarias para garantizar que sea apta para vivir en ella y cultivarla en un futuro.

INDICADORES SUGERIDOS:

VERDAD **FALSO** **M/A** **N/A** **SIN INFO**

- | | | | | | | |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | La empresa tiene una política de administración de tierras que cubre la protección medioambiental. | <input type="checkbox"/> |
| 2 | La empresa efectúa un seguimiento continuo de sus emisiones de contaminantes y mantiene el nivel más alto de las normas sobre seguridad medioambiental relacionadas con este sector industrial en concreto. | <input type="checkbox"/> |



(continuación) INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
3 Antes de iniciar nuevas actividades, o al cambiarlas o ampliarlas, la empresa habla sobre sus planes y actividades con las partes afectadas y expertos conocidos para medir el impacto y determinar cómo pueden evitarse o paliar los efectos perjudiciales.	<input type="checkbox"/>				
4 Si los recursos de la comunidad escasean, la empresa desarrolla un calendario en el que se define la cantidad, ubicación y horario de los recursos necesarios para sus actividades, de modo que las autoridades locales sepan cuándo puede esperarse un aumento de la demanda con antelación.	<input type="checkbox"/>				
5 La empresa continuamente controla el uso de los recursos locales y, en caso necesario, busca recursos alternativos fuera para asegurarse de que sus actividades no privan a los habitantes locales de servicios básicos tales como agua o electricidad.	<input type="checkbox"/>				
6 Al dejar la tierra, la empresa tiene implantado un plan de acción para garantizar que no perduran efectos perjudiciales ni negativos en ella.	<input type="checkbox"/>				
7 Las ONG pertinentes y los habitantes locales confirman que la empresa les hace consultas sobre todas las actividades negativas y trata las preocupaciones que le plantean.	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 25; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 11 (1); el Convenio de la OIT sobre política social (normas y objetivos básicos) (C117, 1962), Artículos 1, 2 y 4 (c); el Convenio de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales (C169, 1989), Artículos 14 y 15]

B.3. SALUD Y SEGURIDAD MEDIOAMBIENTAL

HACE REFERENCIA AL DERECHO A LA SALUD.

B.3.1. ¿LA EMPRESA TIENE IMPLANTADOS PROCEDIMIENTOS DE EMERGENCIA PARA EVITAR Y GESTIONAR DE MANERA EFECTIVA TODAS LAS EMERGENCIAS DE SALUD Y ACCIDENTES INDUSTRIALES QUE AFECTAN A LA COMUNIDAD DE SUS ALREDEDORES?

SÍ
 NO
 M/A
 N/A
 SIN INFO

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

En situaciones de emergencia, la empresa se compromete frente a la comunidad a avisarles inmediatamente sobre cualquier problema de la salud relacionado con las actividades de la empresa y a responder ante éste de manera eficiente y razonable. El nivel de preparación ante emergencias que se exige a una empresa depende de la naturaleza de sus actividades y de la magnitud del daño que dichas actividades puedan causar. No basta con que la empresa tenga implantados procedimientos de emergencia para responder a los accidentes que se producen; también debe tomar medidas para aplicar métodos preventivos. Por ejemplo, una compañía petrolífera no solamente es responsable de implementar procedimientos de emergencia eficientes en caso de vertido, sino que también debe esforzarse por implementar procedimientos preventivos que le permitan garantizar que ese vertido no se producirá en un primer momento. El tipo y número de técnicas de respuesta de emergencia variarán según los requisitos del sector. La empresa debe garantizar que todos sus procedimientos de emergencia cumplen con el nivel más alto de las normas del sector y, si dicha norma es insuficiente y no proporciona el nivel adecuado de protección, la empresa deberá esforzarse por superar y mejorar la norma del sector.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La política de la empresa tiene procedimientos de emergencia detallados, planes de prevención y programas de formación destinados a la protección y a la gestión de las emergencias.	<input type="checkbox"/>				
2 La empresa tiene medidas implantadas para contener los accidentes industriales (ej., cuerpos de bomberos in situ, puertas estancas, autosellantes y contra explosiones, etc.).	<input type="checkbox"/>				
3 La empresa tiene un sistema de alarma claramente audible/visible que avisa a las comunidades cercanas de las posibles emergencias, en caso de que sea necesario.	<input type="checkbox"/>				
4 La empresa ha desarrollado planes de evacuación de emergencia de la comunidad con las autoridades locales, regionales y nacionales, en caso de que sea necesario. Los residentes de la comunidad están claramente informados sobre estos planes y conocen los procedimientos de evacuación que contienen.	<input type="checkbox"/>				



(continuación) **INDICADORES SUGERIDOS:**

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
5 La empresa mantiene un contacto próximo con las comunidades vecinas, las autoridades pertinentes y los servicios externos de emergencia y es capaz de notificarles en un breve plazo las posibles emergencias.	<input type="checkbox"/>				
6 Si la planta está situada lejos de un hospital, tiene recursos médicos adecuados y personal competente para proporcionar los primeros auxilios y tratamientos a las personas que puedan sufrir las consecuencias del accidente industrial.	<input type="checkbox"/>				
7 Los procedimientos de respuesta ante emergencias de la empresa cumplen con el nivel más alto de la norma del sector o la superan cuando es necesario.	<input type="checkbox"/>				
8 Las autoridades locales, las ONG y los representantes de la comunidad confirman que se les ha informado sobre los planes de evacuación de la comunidad que tiene la empresa en caso de emergencia y de los procedimientos que dichos planes contienen.	<input type="checkbox"/>				
9 Las autoridades locales, las ONG y los representantes de las comunidades confirman que cualquier emergencia en el lugar de trabajo o accidente industrial que se haya producido se ha contenido de manera efectiva dañando al mínimo la salud de la población local.	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 25; el Convenio de la OIT sobre la prevención de accidentes industriales mayores (C174, 1993), Artículos 9 y 14 (2); la Carta del tribunal permanente de los pueblos sobre los peligros industriales y los derechos humanos (1994), Artículo 13]

HACE REFERENCIA AL
DERECHO A LA LIBERTAD Y
SEGURIDAD Y AL DERECHO
A LA SALUD.

B.3.2. ¿LA EMPRESA TIENE MECANISMOS PARA ESCUCHAR, PROCESAR Y SOLUCIONAR LAS QUEJAS DE LA COMUNIDAD LOCAL?

SÍ	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	M/A	<input type="checkbox"/>	N/A	<input type="checkbox"/>	SIN INFO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-------------	--------------------------

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

Cualquier persona afectada por las actividades de la empresa debe tener acceso a un mecanismo de reclamación mediante el que pueda denunciar cualquier preocupación sobre las actividades de ésta sin sufrir, por ello, ninguna discriminación o temor a represalias. Para facilitar el diálogo con la comunidad local, la empresa debe establecer y mantener un proceso de reclamaciones efectivo mediante el que los miembros de la comunidad local puedan presentar quejas relacionadas con la empresa. Las quejas pueden ir desde el descontento con las actividades de la empresa porque causan ruido o contaminan el aire o el agua, hasta reclamaciones de intimidación o abuso por parte de los guardias de seguridad de la empresa. Ésta debe examinar debidamente todas aquellas quejas de acuerdo con el procedimiento preestablecido. El procedimiento de quejas debe definirse en colaboración con los representantes de la comunidad local para que refleje sus intereses y necesidades y para dotarlo de propiedad y justicia. Cualquier persona u organismo que presente una queja deberá recibir una notificación sobre la investigación de la empresa al respecto y sobre si se tomarán acciones correctivas. Si la persona o la organización no está de acuerdo con la decisión, tiene la opción de recurrir a alguna forma razonable de arbitraje o de proceso de resolución de conflictos para solucionar la queja con la empresa.

Si desea orientaciones sobre el arbitraje o la resolución de conflictos, consulte la versión completa de la Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La empresa tiene una política que prescribe los requisitos de una audiencia justa.	<input type="checkbox"/>				
2 Para todas las reclamaciones se siguen los requisitos estipulados por la política de la empresa.	<input type="checkbox"/>				
3 La empresa tiene un mecanismo neutral responsable de escuchar, procesar y solucionar las controversias. Ese mecanismo está formado por representantes tanto de la empresa como de la comunidad local.	<input type="checkbox"/>				
4 Los miembros de la comunidad local conocen el proceso de quejas de la empresa y pueden presentarlas de manera anónima si así lo prefieren.	<input type="checkbox"/>				
5 Las ONG locales y otros representantes	<input type="checkbox"/>				



(continuación) **INDICADORES SUGERIDOS:**

VERDAD **FALSO** **M/A** **N/A** **SIN INFO**

pueden participar y representar a los miembros de la comunidad en cualquier audiencia que tenga lugar con relación a una reclamación.

<p>6 Los registros muestran que la empresa revisa de manera sistemática y objetiva cualquier queja presentada e implementa acciones correctivas cuando es preciso.</p>	<input type="checkbox"/>				
<p>7 Los miembros de la comunidad y las ONG confirman que tienen acceso a un mecanismo de reclamación que trata de manera justa y transparente cualquier preocupación que surja.</p>	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 25; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 12 (b); la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977), Artículo 57 y 58]

B.4. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

HACE REFERENCIA AL DERECHO A PARTICIPAR EN EL GOBIERNO Y AL DERECHO A UN JUICIO JUSTO.

B.4.1. ¿LA EMPRESA SE ABSTIENE DE SOBORNAR O USAR CUALQUIER OTRO MÉTODO PARA EJERCER INFLUENCIA DE MANERA INJUSTA EN FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO Y/O LA MAGISTRATURA?

SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	M/A <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>	SIN INFO <input type="checkbox"/>
------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	------------------------------------------

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

Las empresas a menudo entablan negociaciones con funcionarios del gobierno para establecer o mantener actividades. Dichas negociaciones pueden implicar desacuerdos, intentos de explicar un punto de vista o de convencer a un actor gubernamental para que manifieste su acuerdo con la posición, propuesta o política de la empresa. Las negociaciones de esta naturaleza constituyen una parte inevitable del proceso empresarial y generalmente no constituyen una violación del derecho a participar en el gobierno o del derecho a un juicio justo. Ahora bien, las empresas tienen que hacer frente con cierta asiduidad a situaciones de soborno cuando operan en estados donde estos actos son una práctica empresarial muy extendida.

Las empresas que desarrollan actividades en esos estados suelen reconocer que el soborno es ilegal y que no contribuye a garantizar la democracia y la transparencia, no obstante, se ven obligadas a participar en sobornos para garantizar su competitividad en el sector. La empresa debe considerar estos obstáculos antes de empezar sus actividades en este tipo de entornos y debería rechazar estas prácticas, siempre que sea factible, puesto que la corrupción puede impedir el derecho de las personas a un juicio justo y reducir el derecho a participar y a ejercer influencia en la gobernanza y la política del país. Algunos de los métodos que pueden causar una violación directa son los esfuerzos por ejercer influencia o sobornar a un funcionario con favores, bienes o dinero; amenazas con usar los recursos de la empresa para oponerse al funcionario u a otros funcionarios elegidos en futuras elecciones; u otras tácticas o amenazas que desgastan la función representativa de un funcionario elegido y de sus designados.

Una empresa debe evitar aquellas acciones que puedan ejercer influencia de manera injusta en los funcionarios del gobierno o en el proceso político o judicial en sí. Las acciones injustas son aquellas que se emprenden 1) sin el conocimiento público (lo que negaría a los ciudadanos la oportunidad de participar en la configuración de las decisiones de los funcionarios públicos y del proceso político); o 2) con la intención de ejercer influencia (mediante soborno, amenazas, promesas u otros medios) en jueces, empleados judiciales y otros miembros de jurado para influir en el proceso o en el resultado de asuntos legales.

Las comisiones ilícitas, es decir, pequeños pagos o regalos para garantizar o agilizar la realización de algo habitual o de una acción a la que la empresa tiene derecho, se consideran un tipo de soborno y la empresa debe esforzarse para eliminarlas. Si la empresa acepta comisiones ilícitas, perpetúa la corrupción en la población y se hace más vulnerable frente a la extorsión. En situaciones en las que las comisiones ilícitas no se pueden evitar, la empresa deberá anotar el importe y adjuntar una explicación del incidente.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La empresa tiene una política por escri-	<input type="checkbox"/>				



INDICADORES SUGERIDOS:

VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
--------	-------	-----	-----	----------

to contra las acciones destinadas a ejercer influencia de manera injusta y a sobornar a los funcionarios públicos o contra cualquier otro método que subvierta el proceso de representación del gobierno y/o la magistratura.

2	La empresa tiene directrices que indican a los empleados cómo deben tratar las cuestiones relacionadas con el soborno y la corrupción, y dichas directrices se comunican a todos los empleados, especialmente a aquellos que están implicados en asuntos legales relacionados con el negocio de la empresa.	<input type="checkbox"/>				
3	La empresa investiga en qué grado se practica el soborno en los estados antes de emprender negocios en esa zona y, en aquellos casos en que el soborno esté muy extendido, la empresa toma precauciones adicionales para que los empleados conozcan el problema o se abstiene de implantar en ellos sus actividades.	<input type="checkbox"/>				
4	La empresa envía dos o más personas a las reuniones con los funcionarios del gobierno para evitar prácticas de soborno y corrupción.	<input type="checkbox"/>				
5	En caso de sobornos y corrupciones graves, la empresa informa a los funcionarios del gobierno antes de las reuniones de que todas las negociaciones y conversaciones con ellos se grabarán y podrán ser revisadas por un observador independiente de la empresa.	<input type="checkbox"/>				
6	La empresa es transparente en cuanto a las comisiones ilícitas y trabaja activamente para eliminarlas.	<input type="checkbox"/>				
7	Las ONG pertinentes y otras partes externas confirman que la empresa no está implicada en el soborno y la corrupción de funcionarios del gobierno.	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 6-11 y 21; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Artículo 25; el Convenio de la OCDE de lucha contra la corrupción de agentes públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales (1997), Artículo 1; las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (2000), Sección 6. la Convención de la ONU contra la corrupción (2003), Artículo 12.]

B.5. PRODUCTOS Y PRÁCTICAS DE COMERCIALIZACIÓN DE LA EMPRESA

HACE REFERENCIA AL
DERECHO A VIDA, A LA
LIBERTAD Y A LA
SEGURIDAD Y AL DERECHO
A LA SALUD

B.5.1. ¿LA EMPRESA EJERCE LA DILIGENCIA DEBIDA AL DISEÑAR, FABRICAR Y COMERCIALIZAR SUS PRODUCTOS A FIN DE EVITAR DEFECTOS EN LOS PRODUCTOS QUE PODRÍAN PERJUDICAR LA VIDA, SALUD O SEGURIDAD DEL CONSUMIDOR U OTROS QUE PODRÍAN QUEDAR AFECTADOS POR EL PRODUCTO DEFECTUOSO?

SÍ	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	M/A	<input type="checkbox"/>	N/A	<input type="checkbox"/>	SIN INFO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	----------	--------------------------

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

La empresa debe ejercer la diligencia debida para evitar los defectos en sus productos en toda las etapas del desarrollo, incluido el diseño, la fabricación y la comercialización. Los defectos de diseño son inherentes y se producen antes de la fabricación del producto, mientras que los defectos de fabricación se producen durante la producción, cuando la construcción del elemento no sigue correctamente el diseño. Los defectos en la comercialización se producen cuando el producto no incluye las instrucciones o etiquetas de advertencia adecuadas que informan sobre los peligros latentes asociados con el producto y los riesgos previsibles para la vida, salud y seguridad que podrían evitarse con una orientación adecuada.

La empresa debe tomar medidas de precaución para proteger contra el uso incorrecto involuntario de sus productos causado por instrucciones o etiquetas de advertencia incorrectas, que podrían causar lesiones, consecuencias en la salud o la muerte. Los cigarrillos, el alcohol y otros productos que puedan dañar la salud a largo plazo y conllevar la muerte deben ir correctamente y claramente etiquetados de modo que el cliente pueda efectuar una elección informada sobre las consecuencias probables del uso de ese producto.

Los temas sobre responsabilidad por productos están estrictamente regulados por las leyes nacionales y, al igual que con todas las preguntas de la HRCA, se espera que la empresa cumpla las leyes aplicables, así como las normas internacionales.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La empresa cumple las leyes nacionales y las directrices internacionales pertinentes, así como las normas del sector sobre la producción, fabricación, diseño y comercialización de productos.	<input type="checkbox"/>				
2 La empresa lleva a cabo una evaluación de los riesgos del producto previa a su desarrollo.	<input type="checkbox"/>				
3 La empresa tiene implantado un sistema o proceso a fin de evitar los defectos de los productos en las etapas de desarrollo del diseño, la fabricación y la comercialización.	<input type="checkbox"/>				
4 La empresa tiene implantado un proceso para garantizar que sus productos son seguros para el uso al que están destinados, así como para los usos previsibles razonables.	<input type="checkbox"/>				
5 La empresa toma todas las medidas	<input type="checkbox"/>				



(continuación) **INDICADORES SUGERIDOS:**

VERDAD **FALSO** **M/A** **N/A** **SIN INFO**

para eliminar cualquier ingrediente, diseño, defecto o efecto secundario que podría dañar o amenazar la vida y la salud humanas.

6 La empresa proporciona advertencias claras sobre los peligros asociados al producto y también proporciona instrucciones de uso en todos los paquetes o productos.

7 En caso de que se hayan denunciado lesiones o muertes asociadas con el uso correcto de un determinado producto, la empresa comunicará el peligro de inmediato a los consumidores y retirará el producto del mercado.

8 Las organizaciones de consumidores confirman que la empresa toma todas las medidas para garantizar que sus productos no dañan la vida o salud humanas y que los productos cumplen todas las legislaciones pertinentes sobre la correcta información y etiquetado de los productos.

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 3 y 25; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Artículo 6 (1); la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977), Artículo 37]

B.5.2. ANTES DE USAR MATERIAL ARTÍSTICO O SUJETO A DERECHOS DE AUTOR O DE PATENTAR UN INVENTO NO PATENTADO PREVIAMENTE QUE LAS PERSONAS LOCALES O INDÍGENAS YA HAN UTILIZADO, ¿LA EMPRESA OBTIENE PRIMERO EL CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL CREADOR O PROPIETARIO DEL TRABAJO?

ESTÁ RELACIONADO CON EL DERECHO A LA PROPIEDAD INTELECTUAL.

YES
 NO
 F/A
 N/A
 NO INFO

TICK BOX AS APPROPRIATE

Puede darse el caso de que la empresa desee patentar un invento no patentado previamente. Incluso si el material ya se utiliza ampliamente, o hace siglos que se creó, puede existir un poseedor del conocimiento tradicional que siga teniendo los derechos del material según las leyes consuetudinarias y nacionales, y la empresa deberá respetar esa propiedad. También puede darse que la empresa desee usar obras artísticas locales u otras obras sujetas a derechos de autor en sus campañas de publicidad y marketing. Sin embargo, si no obtiene la autorización del propietario y proporciona el reconocimiento

al creador, estará violando los derechos de autor u otros derechos relacionados con la propiedad que se aplican a los artistas y las emisoras.

En algunos sistemas de propiedad intelectual, un autor o propietario puede que no deba ni siquiera registrar la autoría para proteger sus derechos sobre la obra, así que la empresa deberá conocer todos los esquemas de propiedad intelectual existentes para asegurarse de que no incumple esas leyes. Algunas de las obras protegidas por derechos de autor son las obras literarias, artísticas, arquitectónicas, musicales y audiovisuales, los mapas y los dibujos técnicos, las bases de datos y los programas informáticos. La mayoría de estas obras están protegidas con un plazo mínimo de 50 años de capacidad exclusiva para autorizar su uso.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La empresa investiga con profundidad cualquier material que pueda estar protegido por derechos de autor para identificar su origen, autoría o propiedad.	<input type="checkbox"/>				
2 Los sistemas consuetudinarios del dominio de la propiedad también se tienen en cuenta al investigar la autoría y el dominio de la propiedad intelectual.	<input type="checkbox"/>				
3 Las negociaciones para obtener el consentimiento informado se entablan con todos los propietarios de la propiedad y se proporciona un pago adecuado.	<input type="checkbox"/>				
4 Incluso si no se prevé solicitar una patente formal, la empresa negocia con las personas locales o indígenas para obtener su consentimiento informado y compensarles para explotar comercialmente sus inventos.	<input type="checkbox"/>				
5 Fuentes de las ONG y los representantes de los artesanos locales y de los indígenas confirman que la empresa compensa al propietario antes de usar material sujeto a derechos de autor en sus materiales publicitarios o de marketing y que no patenta inventos que históricamente y legalmente pertenecen a las comunidades indígenas.	<input type="checkbox"/>				

[Esta pregunta se basa en los principios generales incluidos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículo 27 (2); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Artículo 15 (c); la Convención de Berna para la protección de trabajos artísticos y literarios (1979), Artículo 7(2); la Convención sobre el Tratado de la OMPI sobre derechos de autor, Artículo 7(2); el Convenio de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales (C169, 1989), Artículos 2 (2) (b) y 4 (1)]

C. GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO

C.1.1 ¿LA EMPRESA INVESTIGA Y CONTROLA SI SUS PRINCIPALES PROVEEDORES, CONTRATISTAS, SUBPROVEEDORES, SOCIOS EN PARTICIPACIÓN Y OTROS IMPORTANTES SOCIOS EMPRESARIALES ESTÁN COMPROMETIDOS CON LOS TEMAS SOCIALES Y DE DERECHOS HUMANOS?

RELACIONES CON LOS PROVEEDORES, CONTRATISTAS Y OTROS SOCIOS.

SÍ
 NO
 M/A
 N/A
 SIN INFO

SELECCIONE LA CASILLA CORRESPONDIENTE

Las violaciones cometidas por socios empresariales a menudo se denominan violaciones "indirectas". La mayoría de las empresas tienen muchos socios empresariales y, a resultas de ello, corre el riesgo de estar indirectamente conectadas con posibles de violaciones. Evidentemente las empresas no siempre pueden considerarse responsables de las prácticas de sus socios puesto que es posible que no las prevean y que no tengan la capacidad para controlar las malas prácticas en todas las situaciones. En última instancia, lo que se espera es la "diligencia debida", es decir, que garanticen que toman todas las medidas razonables para evitar la complicidad en las violaciones que se produzcan. En cuanto a aquellos derechos que presentan más riesgos de violaciones en un determinado lugar, se aconseja a las empresas que informen a los socios locales de sus preocupaciones por el respeto de los derechos humanos y que refuercen el mensaje con cláusulas sobre los derechos humanos en los acuerdos contractuales, enviándoles cuestionarios periódicos y realizando controles in situ.

INDICADORES SUGERIDOS:

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
1 La empresa tiene implantado un procedimiento para evaluar y seleccionar proveedores/socios basado en un compromiso social y con los derechos humanos así como en su cumplimiento.	<input type="checkbox"/>				
2 La empresa incluye una cláusula en todos los acuerdos contractuales en la que se indica que todos los proveedores y otros socios deberán respetar los derechos humanos en todas las áreas en que desarrollen sus actividades.	<input type="checkbox"/>				
3 La empresa mantiene registros de los compromisos efectuados por los proveedores/socios sobre las cuestiones sociales y de derechos humanos.	<input type="checkbox"/>				
4 La empresa exige un acuerdo por escrito de cada proveedor/socio en el que queda estipulado que informará a la empresa de todos los negocios relevantes con otros proveedores/subcontratistas/asociados.	<input type="checkbox"/>				
5 La empresa exige un acuerdo por escrito de cada proveedor/asociado en el que estipula que comunicará de inmediato cualquier disconformidad que pueda surgir.	<input type="checkbox"/>				



(continuación) **INDICADORES SUGERIDOS:**

	VERDAD	FALSO	M/A	N/A	SIN INFO
6 La empresa exige un acuerdo por escrito de cada proveedor/socio en el que estipula que participará en cualquier actividad de control del cumplimiento de aspectos sociales o de derechos humanos que organice la empresa.	<input type="checkbox"/>				
7 La empresa controla el cumplimiento de aspectos sociales y de derechos humanos de sus proveedores y socios empresariales mediante cuestionarios periódicos y verificaciones puntuales mediante visitas/auditorías in situ.	<input type="checkbox"/>				
8 Las ONG confirman que la empresa investiga y controla todos sus principales proveedores, subcontratistas, subproveedores, socios en participación y otros importantes socios empresariales para que cumplan las cuestiones sociales y de derechos humanos.	<input type="checkbox"/>				

EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD

El 'Quick Check' de la HRCA está diseñado como una guía general para ayudarle a respetar las normas internacionales sobre derechos humanos. No está diseñado para ser utilizado como una asesoría en temas jurídicos y no debe considerarse un sustituto de un asesor jurídico. Aunque se ha intentado garantizar al máximo la precisión de toda la información que contiene, la HRCA puede presentar algunos errores. Las leyes, los tratados y las regulaciones que aparecen citados cambiarán con el tiempo y las preguntas relativas a su interpretación y su aplicación a circunstancias fácticas concretas deberán consultarse con un asesor jurídico. Cualquier acción, omisión o alteración que se efectúe en las políticas, prácticas o procedimientos basándose en la HRCA deberá ser revisada o aprobada por el consejo corporativo u otros asesores legales antes de ser implementada. El Instituto Danés para los Derechos Humanos no se responsabiliza de ningún daño directo, indirecto, implícito, especial, fortuito, punitivo u otro que surja o que esté relacionado con la aplicación o el uso de este informe.

Si desea información general o realizar una consulta con relación al 'Quick Check'
póngase en contacto con el proyecto Human Rights & Business:

The Danish Institute for Human Rights
Strandgade 56
dk-1401 Copenhagen K
Dinamarca

Teléfono: +45 32 69 88 88

Fax: +45 32 69 88 00

Email: business@humanrights.dk

www.humanrightsbusiness.org