

EL ÍNDICE CORPORATIVO DE DERECHOS HUMANOS

**Borrador de la lista de indicadores para
consulta pública**

**Plazo para recibir comentarios: 2 de
octubre 2015**

El presente documento contiene el borrador de la lista de indicadores para la metodología 1.0 del Índice Corporativo de Derechos Humanos (ICDH). Se complementa con el [Documento marco para la realización de consultas con las múltiples partes interesadas](#), que expone la panorámica general, el marco y el proceso de elaboración del Índice. Estos dos documentos informan al borrador de la metodología 1.0 del ICDH.

El borrador de la metodología 1.0. se revisará a la luz de las aportaciones públicas y se concluirá antes del primer Índice piloto, que se elaborará con la metodología 1.0. del ICDH revisada y se publicará en marzo de 2016.

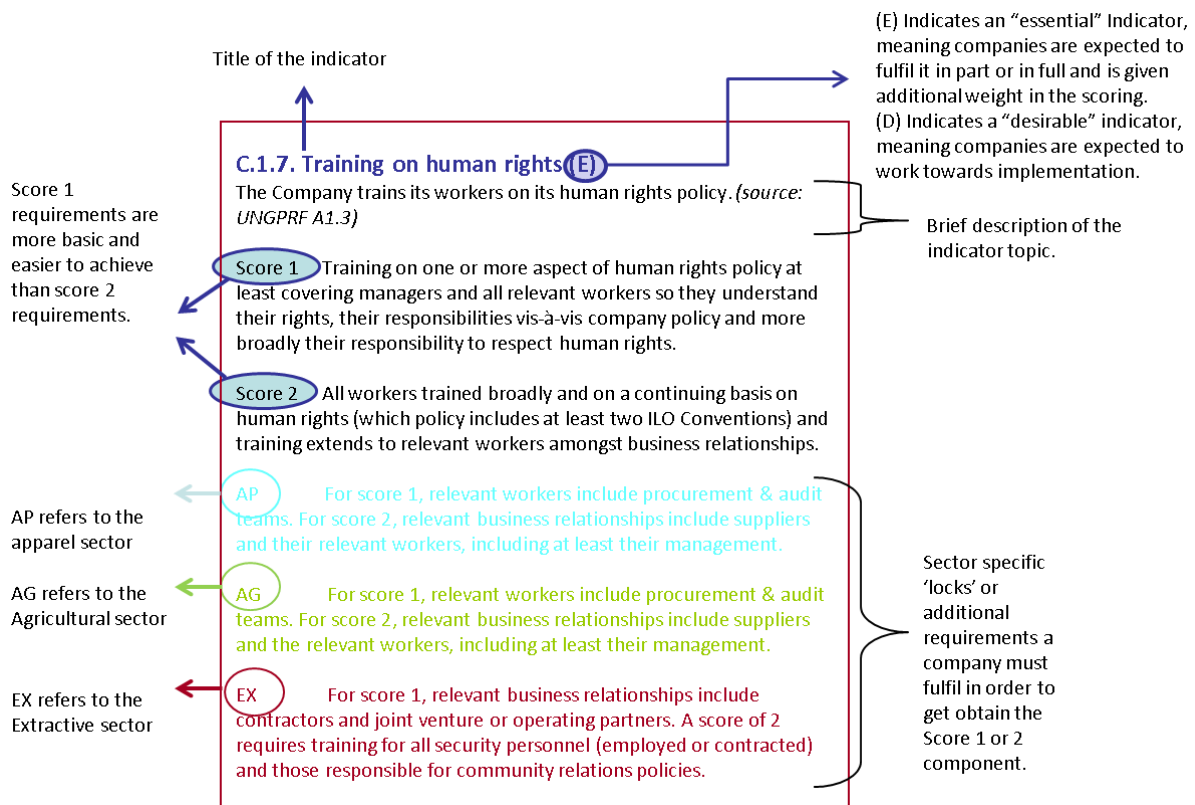
Nota: La versión definitiva de la metodología 1.0. contendrá referencias a marcos para la presentación de informes e índices pertinentes.

Julio de 2015

UN ÍNDICE GLOBAL CON ELEMENTOS DE SECTORES ESPECÍFICOS

La mayoría de los indicadores del borrador se aplican a todas las empresas con independencia del sector al que pertenezcan éstas. Sin embargo, cuando se ha considerado necesario y pertinente, a algunos de ellos se les han añadido ciertas “cerraduras” específicas de un sector o requisitos adicionales necesarios para obtener una puntuación. El siguiente gráfico explica la estructura de un indicador que utiliza estas “cerraduras” sectoriales.

Cómo leer un indicador:



Las cerraduras sectoriales se exigen a las empresas de dicho sector, por ejemplo, las del sector extractivo (EX) o textil (TE). Sin embargo, también podría ocurrir que una empresa diversificada que tiene actividades en uno o varios de estos sectores tenga que cumplir los requisitos sectoriales adicionales. Por ejemplo, una empresa de medios de comunicación con una gran cadena de suministro del sector textil podría tener que cumplir las cerraduras del sector TE.

Índice

COMENTARIOS GENERALES.....	7
SÍMBOLOS	7
TERMINOLOGÍA.....	7
ACRÓNIMOS	8
A. LIDERAZGO	10
A.1.1. Exponer motivos de preocupación relativos a los derechos humanos a los gobiernos (D).....	10
A.2.1. Exponer motivos de preocupación relativos a los derechos humanos a homólogos del sector (D).....	10
A.3.1. Actividades realizadas dentro de iniciativas para múltiples partes interesadas (MSI, por sus siglas en inglés) (D)	11
A.4.1. Apoyo para fomentar la capacidad en derechos humanos en el ámbito local (D)	11
B. GOBERNANZA.....	12
B.1. COMPROMISOS POLÍTICOS.....	12
B.1.1. Compromiso de respetar los derechos humanos (E)	12
B.1.2. Compromiso de respetar los convenios fundamentales y/o adicionales de la OIT (E).....	12
B.1.3. Compromiso de respetar específicamente los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones concretos que necesitan atención especial (E).....	14
B.1.4. Compromiso de respetar derechos humanos adicionales de las comunidades locales o pertinentes a ellas (D)	15
B.1.5. Compromiso de incorporar los derechos humanos en las relaciones empresariales (E).....	16
B.1.6. Compromiso de mantener relaciones con las partes interesadas (E).....	16
B.1.7. Compromiso de ofrecer reparaciones (D)	17
B.2. RENDICIÓN DE CUENTAS DEL CONSEJO	18
B.2.1. Liderazgo desde arriba (D)	18
B.2.2. Responsabilidad de la dirección respecto de los derechos humanos (E).....	18
B.2.3. Competencias y conocimientos del Consejo (E)	18
B.2.4. Agenda del consejo (E).....	19
B.2.5. Incentivos al desempeño (D)	19
B.2.6. Relación con la estrategia corporativa (D)	19

C.	SISTEMAS DE GESTIÓN	20
	CONDICIÓN “GENERAL” PARA LOS SISTEMAS DE GESTIÓN	20
C.1.	POLÍTICA DE INCORPORACIÓN	20
	C.1.1. Responsabilidad y recursos para la función de los derechos humanos en el día a día (E)	20
	C.1.2. Alineamiento de otras políticas y procesos internos con la política de derechos humanos (E)	21
	C.1.3. Integración con el seguimiento de riesgos corporativos en general (E)	21
	C.1.4. Incentivos y gestión del desempeño (D)	21
	C.1.5. Comunicación / difusión del compromiso político (E)	22
	C.1.6. Comunicación / difusión del compromiso político a relaciones empresariales (E)	22
	C.1.7. Formación en derechos humanos (E)	22
	C.1.8. Revisión periódica de la política de derechos humanos (D)	23
	C.1.9. Seguimiento y medidas correctivas (E)	23
	C.1.10. Las relaciones empresariales (D)	24
	C.1.11. Marco para las relaciones con las partes interesadas (E)	24
	C.1.12. Gestión de la seguridad e higiene (E)	25
C.2.	DILIGENCIA DEBIDA EN DERECHOS HUMANOS	26
	C.2.1. Existencia de un sistema que se activa para identificar riesgos e impactos en los derechos humanos (E)	26
	C.2.2. Evaluación de los riesgos e impactos identificados (riesgos destacados y riesgos clave del sector) (E)	26
	C.2.3. Identificación de las partes interesadas y consultas con estas sobre cuestiones destacadas de derechos humanos (E)	27
	C.2.4. Actuación sobre los resultados de la evaluación (D)	28
	C.2.5. Seguimiento de la implementación de las medidas adoptadas en respuesta a las evaluaciones (D)	28
C.3.	MECANISMOS DE REPARACIÓN Y PRESENTACIÓN DE QUEJAS	29
	C.3.1. Cauces y mecanismos para recibir quejas o motivos de preocupación relativos a los derechos humanos (E)	29
	C.3.2. Eficacia de los cauces y mecanismos (E)	29
	C.3.3. Supervisión y revisión de los cauces o mecanismos (E)	30
	C.3.4. Proceso para incorporar las lecciones aprendidas (D)	30
	C.3.5. Reparación de los impactos identificados (D)	30
D.	DESEMPEÑO	32
	D.1. KPI Y BUENAS PRÁCTICAS	32
	CUESTIONES Y PROBLEMAS GENERALES	32

D.1.1. Trabajo forzoso: el trabajo cautivo y otros costos financieros inaceptables [TE, AG]	32
D.1.2. Trabajo forzoso: restricciones impuestas a los trabajadores [TE, AG]	32
D.1.3. Contratación directa [TE, AG]	33
D.1.4. Trabajo infantil: Verificación de la edad y medidas correctivas [TE, AG, EX]	33
D.1.5. Trabajo infantil: Trabajos peligrosos [TE, AG, EX]	34
D.1.6. No discriminación: composición de la plantilla [TE, AG, EX]	34
D.1.7. No discriminación: composición del Consejo [TE, AG, EX]	35
D.1.8. Libertad de asociación [TE, AG, EX]	35
D.1.9. Trabajadores amparados por convenios colectivos [TE, AG, EX]	35
D.1.10. Seguridad e higiene: Fallecimientos, días perdidos, índices de lesiones [TE, AG, EX]	36
D.1.11. Jornada de trabajo [TE, AG]	36
D.1.12. Salario mínimo de subsistencia [TE, AG, EX]	37
D.1.13. Uso y adquisición de tierras [AG, EX]	38
D.1.14. Uso y adquisición de tierras: reasentamiento [AG, EX]	38
NOTA	39
D.2. INCIDENTES ADVERSOS	40
D.2.1. GRAVEDAD ALTA – Hay denuncias contra la empresa o su cadena de suministro por infracciones graves de normas de la OIT o del derecho a la seguridad de las personas (datos proporcionados por EIRIS)	40
D.2.2. GRAVEDAD MEDIA – La empresa recibe críticas o es protagonista de noticias negativas relacionadas con los trabajadores y los derechos humanos (datos facilitados por RepRisk y el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos)	41
E. INFORMES / TRANSPARENCIA	42
E.1.1. Política disponible públicamente	42
E.1.2. Informes sobre formación en derechos humanos	42
E.1.3. Informes sobre la implementación de un sistema de gestión de los derechos humanos	43
E.1.4. Revelación de evaluaciones de riesgos/impacto en los derechos humanos	43
E.1.5. Informes detallados sobre la implicación de las partes interesadas en cuestiones de derechos humanos, incluidas cuestiones destacadas de derechos humanos	44
E.1.6. Análisis de derechos humanos / inversiones o contratos que incluyen cláusulas de derechos humanos	45
E.1.7. Informes sobre algunas normas de la OIT	45
E.1.8. Número de incidentes relacionados con los derechos humanos y medidas correctivas	45
E.1.9. Número de quejas	46



E.1.10. Se verifican los informes y se informa sobre ellos – Verificación por las partes interesadas y aportaciones de éstas 47

COMENTARIOS GENERALES

SÍMBOLOS

(E) de ESENCIAL: Los indicadores esenciales son aquellos que se espera que las empresas cumplan en parte o en su totalidad y reciben una ponderación adicional en la puntuación.

(D) de DESEABLE: Los indicadores deseables son aquellos sobre los cuales se espera que las empresas trabajen para cumplirlos. Estos indicadores indican el camino para mejorar el desempeño en derechos humanos en una serie de áreas.

La separación entre ESENCIAL y DESEABLE se empleará también en la puntuación. Es decir, si no se cumplen indicadores ESENCIALES, la empresa no podrá pasar de determinada puntuación aun en el caso de que cumpla algunos de los indicadores DESEABLES. En las secciones sobre desempeño y presentación de informes no se hace esta distinción entre indicadores esenciales y deseables.

Las cerraduras sectoriales se aplicarán a las empresas que tienen actividades en sectores expuestos a riesgos concretos para los derechos humanos y se identificarán con el siguiente código de color:

AG: sector AGRÍCOLA

TE: sector TEXTIL

EX: sector EXTRACTIVO

TERMINOLOGÍA

Incidentes adversos: Incidentes denunciados en el ámbito público relativos al supuesto impacto adverso de la empresa en los derechos humanos de una persona o grupo de personas.

Relaciones empresariales: Las relaciones que mantiene una empresa comercial con sus socios comerciales, las entidades de su cadena de valor y otras entidades no estatales o estatales vinculadas directamente a sus actividades empresariales, productos o servicios. Incluyen relaciones empresariales indirectas en su cadena de valor, más allá del primer nivel, así como las participaciones minoritarias y mayoritarias en empresas en participación.

Diligencia debida en derechos humanos: Proceso de gestión en curso que ha de llevar a cabo una empresa razonable y prudente para cumplir su responsabilidad respecto de los derechos humanos. Incluye evaluar impactos reales y potenciales en los derechos humanos, integrar las conclusiones de las evaluaciones y actuar en función de ellas, hacer el seguimiento de las respuestas y comunicar cómo se han abordado los impactos.

Riesgos sectoriales clave: Los riesgos considerados normalmente como potencialmente graves y/o probables dentro del sector y sobre los cuales se espera que las empresas demuestren, a través de un proceso de diligencia debida, cómo los previenen o por qué no son pertinentes. Por tanto, aunque se prevé que estos riesgos son pertinentes debido al sector al que pertenece la empresa, no son necesariamente las cuestiones de derechos humanos más destacadas para una empresa concreta (véase Cuestiones destacadas de derechos humanos *infra*).

Reparación: La reparación y el remedio se refieren tanto a los procesos para proporcionar una reparación por un impacto negativo en los derechos humanos como a los resultados sustantivos que pueden contrarrestarlo o compensarlo. Estos resultados pueden adoptar diversas formas, como disculpas, restitución, rehabilitación, una compensación económica o no económica, y sanciones punitivas (penales o administrativas, como las multas), así como la prevención del daño mediante, por ejemplo, medidas cautelares o garantías de no repetición.

Cuestiones destacadas de derechos humanos: Los derechos humanos que podrían sufrir los impactos negativos más graves a través de las actividades o relaciones comerciales de una empresa. Por consiguiente, varían en función de la empresa de que se trate.

Parte interesada: Cualquier persona que podría afectar a las actividades de una organización o verse afectada por ellas.

Parte interesada afectada: Por parte interesada afectada se entiende, en concreto, las personas cuyos derechos humanos han sido o podrían ser afectados por las actividades, productos o servicios de una empresa.

Implicación/consulta de las partes interesadas: Proceso en curso de interacción y diálogo entre una empresa y sus partes interesadas potencialmente afectadas que permite a la empresa escuchar y comprender sus intereses y motivos de preocupación, y responder a ellos, incluso mediante enfoques colaborativos.

Trabajadores: Empleados, trabajadores temporales o contratados, trabajadores migrantes de ambas categorías y el mismo conjunto de trabajadores de las relaciones empresariales.

ACRÓNIMOS

CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CLPI	Consentimiento libre, previo e informado
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos
DVGRTT	Directrices Voluntarias sobre la Gobernanza Responsable de la Tenencia de la Tierra
EITI	Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas
ETI	Iniciativa de Comercio Ético

FLA	Asociación por el Trabajo Justo
GRI	Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad sobre el desempeño económico, ambiental y social de la empresa G4, de Global Reporting Initiative
ICOC	Código Internacional de Conducta para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PV	Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos
UNGP	Principios Rectores de la ONU
UNGPRF	Principios Rectores del Marco para la Presentación de Informes, de la ONU

A. LIDERAZGO

Los indicadores de este apartado tienen como objetivo hacer avanzar la agenda de los derechos humanos mediante el trabajo con terceras partes (homólogos, gobiernos, etc.).

A.1.1. Exponer motivos de preocupación relativos a los derechos humanos a los gobiernos (D)

La empresa se compromete a promover la protección de los derechos humanos por los gobiernos **y/o** adopta posturas políticas públicas a favor de leyes que tengan por objeto prevenir abusos contra los derechos humanos o reforzar la protección en un contexto o sector específicos o reforzar el acceso a una reparación.

- 1 punto El compromiso, en principio, de defender los derechos humanos ante el gobierno o las autoridades locales en un caso en el que estos derechos estén en peligro en torno a sus actividades o en relación con la elaboración de sus productos o servicios. **O** la empresa ofrece ejemplos concretos de sus esfuerzos para promover la protección de los derechos humanos o captar apoyos a favor de leyes para prevenir la negación de derechos o proporcionar una reparación (por ejemplo, acceso a remedios judiciales y no judiciales).
- 2 puntos El compromiso está respaldado con uno o varios ejemplos concretos.

A.2.1. Exponer motivos de preocupación relativos a los derechos humanos a homólogos del sector (D)

La empresa se compromete a diferenciar públicamente su postura sobre una cuestión de derechos humanos cuando dicha postura sea más enérgica que la de una asociación empresarial u otras organizaciones del sector u organizaciones del sector de ámbito geográfico a las que pertenezca o a tratar de influir positivamente en las entidades empresariales sobre motivos de preocupación relacionados con los derechos humanos o a dejar de pertenecer a una entidad empresarial cuando las posturas de ésta sobre derechos humanos sean claramente contrarias a las de la empresa. Este compromiso está respaldado con ejemplos concretos.

- 1 punto El compromiso, en principio, de defender los derechos humanos en las entidades empresariales y otras organizaciones del sector u organizaciones del sector de ámbito geográfico. **O** la empresa ofrece ejemplos concretos de sus esfuerzos para influir positivamente en estas entidades. **O** la empresa ofrece ejemplos concretos de su salida de estas entidades.
- 2 puntos El compromiso está respaldado con uno o varios ejemplos concretos.

A.3.1. Actividades realizadas dentro de iniciativas para múltiples partes interesadas (MSI, por sus siglas en inglés) (D)

La empresa es miembro de una o varias MSI que tienen por objeto promover el respeto a los derechos humanos y prácticas empresariales sostenibles, y participa activamente en ellas.

1 punto Pertencia a una o varias MSI pertinentes.

2 puntos Desempeña un papel de liderazgo dentro de las iniciativas o ayuda a crear estas iniciativas cuando no exista ninguna.

AG Obtener 2 puntos depende de la pertenencia como mínimo a una MSI que trate cuestiones de derechos humanos en el sector.

TE Obtener 2 puntos depende de la pertenencia como mínimo a una MSI relacionada con normas laborales en la cadena de suministro como la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) o la Asociación por el Trabajo Justo (FLA).

EX Para puntuar, la empresa ha de ser firmante de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PV) o de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI), y para obtener 2 puntos deberá pertenecer a ambas.

A.4.1. Apoyo para fomentar la capacidad en derechos humanos en el ámbito local (D)

La empresa apoya el fomento de la capacidad de las comunidades locales, la sociedad civil o el gobierno para comprender y promover el respeto a los derechos humanos, y ofrece ejemplos.

1 punto El compromiso, en principio, de fomentar la capacidad de las comunidades locales, la sociedad civil o el gobierno para comprender y promover el respeto a los derechos humanos. ● la empresa ofrece ejemplos concretos.

2 puntos El compromiso está respaldado con uno o varios ejemplos concretos.

B. GOBERNANZA

Este apartado tiene por objeto evaluar hasta qué punto reconoce una empresa su responsabilidad de respetar los derechos humanos y cómo incorpora formalmente en sus compromisos políticos las expectativas resultantes de sus trabajadores y relaciones empresariales. Los indicadores de gobernanza tratan de evaluar cómo estas expectativas forman parte de la función y la responsabilidad del Consejo, así como si están integradas en la estrategia de la empresa.

B.1. COMPROMISOS POLÍTICOS

B.1.1. Compromiso de respetar los derechos humanos (E)

La empresa se compromete públicamente a respetar los derechos humanos. El compromiso debe estar relacionado con el respeto de los derechos humanos en las actividades de la empresa y en sus relaciones empresariales. Debe quedar claro que el compromiso tiene relación con los derechos humanos en general y no con una o varias cuestiones de derechos humanos concretas, como por ejemplo, la no discriminación. No se trata de realizar actividades filantrópicas.

- 1 punto La empresa cuenta con una declaración pública de política en la que se compromete a respetar los derechos humanos.
- 2 puntos La empresa cuenta con una declaración pública de política en la que se compromete expresamente a respetar los derechos humanos y alguno de los siguientes convenios o todos ellos: los Principios Rectores de la ONU, la Carta Internacional de Derechos Humanos o equivalentes como la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

EX Para obtener 2 puntos la empresa debe contar con una declaración pública de política en la que se compromete a respetar los derechos humanos en el mantenimiento de la seguridad de sus actividades (basándose en las directrices pertinentes de la ONU o porque ha suscrito a los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos o se ha comprometido a trabajar con proveedores de servicios de seguridad firmantes del Código Internacional de Conducta para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada).

B.1.2. Compromiso de respetar los convenios fundamentales y/o adicionales de la OIT (E)

La empresa se compromete públicamente a respetar los principios relativos a los derechos fundamentales expuestos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Declaración abarca cuatro áreas básicas de normas

laborales: (i) el trabajo infantil, (ii) el trabajo forzoso, (iii) la eliminación de la discriminación y (iv) la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva.

1 punto La empresa cuenta con una declaración pública de política en la que se compromete expresamente a respetar al menos dos áreas laborales básicas de la OIT.

2 puntos La empresa cuenta con una declaración pública de política en la que se compromete expresamente a respetar las cuatro áreas laborales básicas de la OIT (incluida una referencia expresa a la libertad de asociación y al derecho de negociación colectiva).

AG Además, para obtener 1 punto, debe incluir un compromiso con la seguridad e higiene de los trabajadores. Y para obtener 2 puntos, debe incluir su compromiso con normas adicionales de la OIT sobre seguridad e higiene, y jornada laboral (además de las normas laborales básicas de la OIT). El compromiso con el derecho a la negociación colectiva incluye el de no obstaculizar el derecho de los agricultores a asociarse y a la negociación colectiva.

TE Para obtener 1 punto, debe incluir un compromiso con la higiene y la seguridad de los trabajadores. Y para obtener 2 puntos, la empresa debe incluir su compromiso con normas adicionales de la OIT sobre seguridad e higiene, y jornada laboral (además de las normas laborales básicas de la OIT).

EX Para obtener 1 punto, debe incluir un compromiso con la higiene y la seguridad de los trabajadores por el que la empresa se compromete a proteger la higiene y la seguridad de los empleados, a cumplir los requisitos de las leyes sobre seguridad e higiene aplicables en los países donde realiza actividades o a causar “daño cero”. Para obtener 2 puntos, la empresa se compromete a superar los requisitos de las leyes sobre seguridad e higiene aplicables en los países en los que realiza actividades o a obtener la certificación OHSAS 18001 para el 100% de sus actividades.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo abarca los siguientes cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo:

- La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- La abolición efectiva del trabajo infantil
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

B.1.3. Compromiso de respetar específicamente los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones concretos que necesitan atención especial (E)

La empresa se compromete públicamente a respetar los derechos humanos específicos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones concretos que necesitan atención especial y que suelen ser grupos vulnerables o marginados que podrían verse afectados por las actividades de la empresa.

1 punto La empresa cuenta con una declaración pública de política en la que se compromete expresamente a respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones concretos que necesitan atención especial (por ejemplo, mujeres, infancia, pueblos indígenas, minorías, personas con discapacidad y/o trabajadores migrantes y sus familias).

2 puntos La empresa cuenta con una declaración pública de política en la que hace referencia expresa a uno o varios instrumentos internacionales clave de derechos humanos aplicables a estos grupos o poblaciones.

EX Para obtener 1 punto, la empresa cuenta con una declaración pública en la que se compromete expresamente a respetar los derechos de los pueblos indígenas (y/o a aplicar el Convenio 169 de la OIT o la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (DRIP)), lo que podría incluir el reconocimiento concreto de los derechos de los pueblos indígenas a ser propietarios de, usar, desarrollar y controlar tierras y recursos en virtud de la propiedad o uso tradicionales. Para obtener 2 puntos, la empresa se compromete a solicitar el consentimiento libre, previo e informado (CLPI) con arreglo a las normas internacionales sobre pueblos indígenas y/o reconoce públicamente que no podrá seguir adelante con un proyecto pese a tener la autorización legal y a su rentabilidad potencial si las comunidades no dan su consentimiento.

AG Para obtener 1 punto, la empresa cuenta con una declaración pública de política en la que se compromete expresamente a respetar los derechos de la mujer o se remite a la CEDAW o a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres o a respetar los derechos de la infancia o se remite a la Convención sobre los Derechos del Niño (CRC) o a los Derechos del Niño y Principios Empresariales.

TE Para obtener 1 punto, la empresa cuenta con una declaración pública de política en la que se compromete expresamente a respetar los derechos de la mujer o se remite a la CEDAW o a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres o a respetar los derechos de la infancia o se remite a la Convención sobre los Derechos del Niño (CRC) o a los Derechos del Niño y Principios Empresariales.

Instrumentos internacionales clave de derechos humanos aplicables a grupos potencialmente vulnerables y marginados

- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- Convención sobre los Derechos del Niño
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (DRIP) / o participación en el Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas de la ONU (UNPFII)
- Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas

B.1.4. Compromiso de respetar derechos humanos adicionales de las comunidades locales o pertinentes a ellas (D)

La empresa se compromete públicamente a respetar los derechos humanos pertinentes a la salud, la seguridad y uso y/o propiedad de la tierra y los recursos de la comunidad.

- 1 punto La empresa cuenta con una declaración pública de política en la que se compromete a reducir al mínimo sus impactos en las comunidades locales, que podría incluir referencias concretas a impactos en sus derechos a la salud, la alimentación, el agua, los medios de subsistencia, la seguridad y la tierra.
- 2 puntos La empresa cuenta con una declaración pública de política en la que se compromete a reducir al mínimo sus impactos en las comunidades locales reduciendo al mínimo su impacto en el medio ambiente, incluido el compromiso de reducir el uso de recursos naturales y/o del agua cuando actúe en entornos con recursos hídricos limitados.

TE Debe incluir compromisos concretos en torno al uso del agua, las aguas residuales y la gestión de residuos.

AG Para obtener 1 punto, la empresa cuenta con una declaración pública de política en la que se compromete a reconocer y respetar el uso existente y los derechos de propiedad de la tierra o los recursos, formales y consuetudinarios (incluso si el gobierno afirma que la tierra no está ocupada y está disponible para la venta o el arrendamiento) o a obtener el CLPI para las transacciones de tierras o a una política de tolerancia cero hacia el acaparamiento de tierras. Para obtener 2 puntos la empresa se compromete con todos estos elementos.

EX Para obtener 1 punto, la empresa cuenta con una declaración pública de política en la que se compromete a reconocer y respetar el uso existente y los derechos de propiedad de la tierra o los recursos, formales y consuetudinarios (incluso si el gobierno afirma que la tierra no está ocupada y está disponible para la venta o el arrendamiento). (Respecto de los pueblos indígenas, véase B3 *supra*). Para obtener 2 puntos, la empresa cuenta con una declaración pública de política en la que se compromete con la salud y la seguridad de las comunidades locales vecinas a sus actividades, incluso en el uso de fuerzas de seguridad.

B.1.5. Compromiso de incorporar los derechos humanos en las relaciones empresariales (E)

La empresa se compromete públicamente a aplicar su política de derechos humanos en sus relaciones empresariales y cuenta con una política “integral” aplicable a sus relaciones empresariales.

1 punto La empresa cuenta con una declaración pública de política en la que se compromete expresamente a aplicar su política de derechos humanos a sus relaciones empresariales (incluidos socios, proveedores, franquiciados, contratistas, etc.). Esta política de derechos humanos incluye al menos dos de los convenios de la OIT sobre normas laborales básicas.

2 puntos La empresa cuenta con una política que se aplica a las relaciones empresariales que incluye el compromiso de respetar los principios contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

TE Las relaciones empresariales pertinentes deben incluir a los proveedores. Para obtener 2 puntos, la empresa debe exigir a sus proveedores que respeten los convenios de la OIT sobre normas laborales básicas y sobre seguridad e higiene, y jornada laboral.

AG Las relaciones empresariales pertinentes deben incluir a los proveedores. Para obtener 2 puntos, la empresa debe exigir a sus proveedores que respeten los convenios de la OIT sobre normas laborales básicas y sobre seguridad e higiene, y jornada laboral.

EX Las relaciones empresariales pertinentes deben incluir a los contratistas y socios de empresas en participación o socios operativos. Para obtener 2 puntos, la empresa debe exigir a sus contratistas y socios de empresas en participación o socios operativos que se comprometan a respetar los derechos indígenas y los principios contenidos en los PV.

B.1.6. Compromiso de mantener relaciones con las partes interesadas (E)

La empresa se compromete públicamente a mantener relaciones con las partes interesadas.

1 punto La empresa cuenta con una declaración pública de política en la que se compromete expresamente a mantener relaciones con las partes interesadas.

2 puntos La empresa cuenta con una declaración pública de política en la que se compromete expresamente a mantener relaciones con las partes interesadas en el desarrollo y seguimiento de su enfoque hacia los derechos humanos y a publicar (en resumen) las opiniones de las partes interesadas y la respuesta de la empresa.

EX En cualquiera de los dos niveles, el compromiso debe incluir mantener relaciones con las comunidades en las que se lleva a cabo la actividad extractiva.

B.1.7. Compromiso de ofrecer reparaciones (D)

La empresa se compromete públicamente a permitir el acceso a una reparación a las partes interesadas que puedan verse afectadas negativamente por las actividades de la empresa.

- 1 punto Compromiso con reparar los impactos negativos causados por cualquier acto u omisión de la empresa o a los que hayan contribuido dichos actos u omisiones, o a colaborar en iniciativas que den acceso a una reparación y a no bloquear el acceso a una reparación.

- 2 puntos Compromiso con trabajar con sus relaciones empresariales para reparar los impactos negativos directamente relacionados con sus actividades, a través de los mecanismos de la propia relación empresarial o de la colaboración en el desarrollo de remedios no judiciales que cumplan los UNGP por una tercera parte disponibles para trabajadores, comunidades y clientes/consumidores.

B.2. RENDICIÓN DE CUENTAS DEL CONSEJO

B.2.1. Liderazgo desde arriba (D)

El equipo directivo o el Consejo aprueban las políticas de derechos humanos de la empresa.

- 1 punto Las políticas y posturas de derechos humanos se atribuyen al Consejo o al CEO con indicación de su nombre. **O** discursos, presentaciones u otras comunicaciones en las que se expone la postura de la empresa en materia de derechos humanos o se debate su importancia empresarial por miembros del Consejo y/o el CEO.
- 2 puntos La empresa hace las dos cosas anteriores.

B.2.2. Responsabilidad de la dirección respecto de los derechos humanos (E)

La empresa identifica al máximo responsable de los derechos humanos dentro de la empresa. Un miembro o un comité del Consejo o un directivo superior es responsable de los derechos humanos.

- 1 punto La empresa identifica el máximo responsable de los derechos humanos dentro de la empresa (es decir, se asigna a un directivo superior la responsabilidad respecto de los derechos humanos).
- 2 puntos Se ha asignado la responsabilidad respecto de los derechos humanos a un miembro principal del Consejo o a un directivo superior que responde directamente ante el CEO.

TE Además, para obtener la puntuación respectiva, la empresa tiene que haber definido también quién es el máximo responsable de la política de derechos humanos en las cadenas de suministro.

AG Además, para obtener la puntuación respectiva, la empresa tiene que haber definido también quién es el máximo responsable de la política de derechos humanos en las cadenas de suministro.

B.2.3. Competencias y conocimientos del Consejo (E)

La empresa detalla los conocimientos y la organización del Consejo en relación con los derechos humanos.

- 1 punto El Consejo puede describir la experiencia pertinente de uno o varios de sus miembros en el ámbito de los derechos humanos. **O** el Consejo recibe formación en cuestiones de derechos humanos.
- 2 puntos Las dos cosas anteriores.

B.2.4. Agenda del consejo (E)

El equipo directivo o el Consejo estudian cuestiones o motivos de preocupación concretos respecto de los derechos humanos. La empresa cuenta también con un proceso para que la dirección o el Consejo aborde cuestiones de derechos humanos y/o revisa periódicamente cuestiones destacadas de derechos humanos (u ofrece un ejemplo de lo que se ha estudiado).

- 1 punto Los derechos humanos son un punto del orden del día del Consejo al menos una vez al año
- 2 puntos Los debates del Consejo incluyen la revisión de riesgos destacados y cuestiones de derechos humanos, y del desempeño respecto de ellos.

B.2.5. Incentivos al desempeño (D)

La empresa ofrece incentivos al equipo directivo o al Consejo vinculados a la política de derechos humanos o a objetivos relacionados con esta política y a su implementación.

- 1 punto Al menos un miembro del Consejo tiene un plan de incentivos vinculado a aspectos de los derechos humanos.
- 2 puntos Los criterios que vinculan la remuneración del Consejo y del equipo directivo con el desempeño en derechos humanos se hacen públicos y la empresa revela información sobre el resultado.

B.2.6. Relación con la estrategia corporativa (D)

La empresa tiene en cuenta la importancia de las cuestiones de derechos humanos en la formulación de su estrategia corporativa.

- 1 punto Reconocimiento de la importancia de los derechos humanos en la formulación de la estrategia corporativa general. O discursos, presentaciones u otras comunicaciones en los que se expone la postura de la empresa en materia de derechos humanos o se debate su importancia empresarial por miembros del Consejo y/o el CEO.
- 2 puntos Explicación clara de la relación entre la política de derechos humanos y la estrategia corporativa general (por ejemplo, mediante un enfoque integrado para la presentación de informes).

C. SISTEMAS DE GESTIÓN

Este tema abarca tres subtemas: **la política de incorporación**, la diligencia debida en derechos humanos y los mecanismos de reparación y presentación de quejas. Primero trata de evaluar cómo se comunican y se ponen en práctica las políticas en la gestión cotidiana dentro de las actividades de la empresa y en sus alianzas empresariales. Y, en segundo lugar, se centra en la forma en que una empresa podría adaptarse a un contexto cambiante o a los problemas nuevos que surjan. Por tanto, la “Política de incorporación” (sección C.1) tiene relación con la gestión en curso de las cuestiones de derechos humanos; la detección de nuevos riesgos es el objeto de la “Diligencia debida” (sección C.2) y, por último, los indicadores de la sección sobre mecanismos de reparación y presentación de quejas estudian la existencia de cauces para recibir quejas o motivos de preocupación, su eficacia y gestión, y si se subsanan las quejas o impactos.

CONDICIÓN “GENERAL” PARA LOS SISTEMAS DE GESTIÓN

Política limitada: Se considerará política “limitada” toda política que alcance la puntuación total de 3 puntos o menos en los indicadores B.1.1, B.1.2 y B.1.3.

Puntuación de políticas limitadas en la sección C. Sistemas de gestión: Con una política “limitada”, la empresa nunca sumará 2 puntos en ningún indicador de las secciones C.1 y C.2.

C.1. POLÍTICA DE INCORPORACIÓN

C.1.1. Responsabilidad y recursos para la función de los derechos humanos en el día a día (E)

La empresa ha previsto la organización de la responsabilidad cotidiana respecto de los derechos humanos en todas las funciones internas pertinentes.

1 punto La responsabilidad cotidiana respecto de la implementación de la declaración política sobre derechos humanos está asignada con claridad en las funciones internas pertinentes.

2 puntos La responsabilidad, los recursos y el proceso de toma de decisiones están asignados con claridad en todo el abanico de funciones pertinentes de la empresa.

TE Además, para obtener 2 puntos, la empresa ha de haber asimismo previsto y asignado al equipo directivo la responsabilidad cotidiana de la política de derechos humanos en las cadenas de suministro.

AG Además, para obtener 2 puntos, la empresa ha de haber asimismo previsto y asignado al equipo directivo la responsabilidad cotidiana de la política de derechos humanos en las cadenas de suministro.

C.1.2. Alineamiento de otras políticas y procesos internos con la política de derechos humanos (E)

La empresa se alinea internamente con la declaración de política sobre derechos humanos o describe cómo las políticas y los procesos internos incorporarán la declaración de política sobre derechos humanos en la gestión cotidiana de la empresa.

1 punto El compromiso de alineamiento en principio de todas las políticas y procesos pertinentes, y el alineamiento en la práctica con las funciones más importantes

2 puntos Se presentan pruebas de que se revisa periódicamente el alineamiento existente en todas las funciones pertinentes, incluidas las de personal, adquisiciones y legales (incluida la aprobación de contratos), con una explicación de la frecuencia de la revisión

TE Para obtener 1 punto, la política debe formar claramente parte de los procesos de adquisición; por ejemplo, se hace referencia a cómo los equipos de compras tienen en cuenta la política al tomar decisiones sobre posibles proveedores.

AG Para obtener 1 punto, la política debe formar claramente parte de los procedimientos de adquisición; por ejemplo, se hace referencia a cómo los equipos de compras tienen en cuenta la política al tomar decisiones sobre posibles proveedores.

C.1.3. Integración con el seguimiento de riesgos corporativos en general (E)

La empresa ha integrado la atención a los riesgos en materia de derechos humanos en su sistema de gestión de riesgos empresariales.

1 punto La atención a los riesgos en materia de derechos humanos forma parte de sus sistemas de gestión de riesgos empresariales más generales.

2 puntos La empresa demuestra que el Comité de Auditoría del Consejo revisa o evalúa de forma independiente la idoneidad de los sistemas de gestión de riesgos empresariales.

C.1.4. Incentivos y gestión del desempeño (D)

La empresa ofrece incentivos al equipo directivo vinculados a la política de derechos humanos o a objetivos relacionados con la política o políticas y a la implementación.

1 punto La empresa cuenta con un plan de incentivos o de gestión del desempeño vinculado a aspectos de la política de derechos humanos para algunos empleados.

2 puntos Se hacen públicos los criterios que vinculan la remuneración con el desempeño en materia de derechos humanos.

EX Debe incluir a los directivos pertinentes (**administradores** (site managers???) y responsables de las relaciones con la comunidad).

TE Debe incluir a los directores y encargados de adquisiciones.

AG Debe incluir a los administradores y a los directores y encargados de adquisiciones.

C.1.5. Comunicación / difusión del compromiso político (E)

La empresa comunica su política de derechos humanos públicamente e internamente, a sus empleados y otros trabajadores.

- 1 punto Las políticas de derechos humanos de la empresa están disponibles públicamente.
- 2 puntos Las políticas de derechos humanos de la empresa son accesibles (incluso en idiomas locales y están claramente disponibles en un solo lugar) y existe un plan de comunicaciones para difundirlo a todo el personal.

C.1.6. Comunicación / difusión del compromiso político a relaciones empresariales (E)

La empresa comunica su política de derechos humanos o política de relaciones empresariales (que incluye los derechos humanos) a sus relaciones empresariales. Además, establece esto en la práctica, dentro de las condiciones de sus contratos (u otros acuerdos vinculantes equivalentes) con sus relaciones empresariales.

- 1 punto La empresa comunica su política a sus principales relaciones empresariales, incluso mediante la incorporación de su política de derechos humanos en los contratos (u otros documentos equivalentes) con sus principales relaciones empresariales.
- 2 puntos La empresa extiende la comunicación de su política de derechos humanos a sus relaciones empresariales globalmente.

TE Para obtener 2 puntos debe abarcar a los principales proveedores y subcontratistas.

AG Para obtener 2 puntos debe abarcar a los principales proveedores y subcontratistas.

C.1.7. Formación en derechos humanos (E)

La empresa forma a sus empleados en su política de derechos humanos.

- 1 punto Formación en uno o varios aspectos de la política de derechos humanos como mínimo para los directivos y todos los trabajadores pertinentes, para que comprendan sus derechos, sus responsabilidades respecto de la política de la empresa y, en general, su responsabilidad de respetar los derechos humanos.
- 2 puntos Todos los trabajadores reciben formación en general y continuada en derechos humanos (cuya política incluye al menos dos convenios de la OIT) y esa formación se extiende a los trabajadores pertinentes de las relaciones empresariales.

TE Para obtener 1 punto, entre los trabajadores pertinentes deben figurar los equipos de compras y auditoría. Para obtener 2 puntos, entre las relaciones empresariales

pertinentes deben figurar los proveedores y sus empleados correspondientes, incluida al menos su dirección.

- AG Para obtener 1 punto, entre los empleados pertinentes deben figurar los equipos de compras y auditoría. Para obtener 2 puntos, entre las relaciones empresariales pertinentes deben figurar los proveedores y sus empleados correspondientes, incluida al menos su dirección.
- EX Para obtener 1 punto, las relaciones empresariales pertinentes deben incluir a contratistas y socios de empresas en participación o socios operativos. Para obtener 2 puntos se requiere impartir formación a todo el personal de seguridad (empleado o contratado) y a los responsables de las políticas de relaciones con la comunidad.

C.1.8. Revisión periódica de la política de derechos humanos (D)

La empresa se compromete a revisar periódicamente su política de derechos humanos y demuestra que lo hace.

- 1 punto La empresa se compromete a revisar periódicamente su política de derechos humanos.
- 2 puntos La empresa demuestra que revisa su política de derechos humanos como mínimo una vez cada tres años.

C.1.9. Seguimiento y medidas correctivas (E)

La empresa cuenta con un sistema para hacer el seguimiento de la implementación de su política de derechos humanos en todas sus actividades y de las medidas correctivas y cambios necesarios de la política o los procesos.

- 1 punto Declaración de que los sistemas de seguimiento y medidas correctivas son parte del sistema de gestión.
- 2 puntos Descripción y detalles del enfoque de seguimiento que abarca a la empresa globalmente y las relaciones empresariales pertinentes, y detalles facilitados del proceso de medidas correctivas con cifras o ejemplos.

TE Para obtener un punto se requiere la auditoría y seguimiento de los proveedores; para obtener 2 puntos se requiere la auditoría y el seguimiento exhaustivos de los proveedores (más de dos tercios cada año) y cierto uso de observadores externos (empresas u ONG).

AG Para obtener un punto se requiere la auditoría y seguimiento de los proveedores; para obtener 2 puntos se requiere la auditoría y el seguimiento exhaustivos de los proveedores (más de dos tercios cada año) y cierto uso de observadores externos (empresas u ONG).

C.1.10. Las relaciones empresariales (D)

La empresa incluye consideraciones relativas a los derechos humanos en de las decisiones de entablar (o rescindir) relaciones empresariales.

1 punto Declaración de que el desempeño en derechos humanos puede afectar a las decisiones de trabajar con relaciones empresariales.

2 puntos Una explicación clara de cómo el desempeño en derechos humanos de las relaciones empresariales interactúa con las decisiones de entablar, renovar, ampliar o rescindir relaciones empresariales.

TE Para obtener 1 punto esa explicación debe incluir a los proveedores; para obtener 2 puntos, ha de incluir una explicación del trabajo que realiza con proveedores importantes o fundamentales para mejorar el desempeño en derechos humanos.

AG Para obtener 1 punto esa explicación debe incluir a los proveedores; para obtener 2 puntos, ha de incluir una explicación del trabajo que realiza con proveedores importantes o fundamentales para mejorar el desempeño en derechos humanos.

EX Para obtener 1 punto esa explicación debe incluir a los contratistas y socios de empresas en participación o socios operativos; para obtener 2 puntos, ha de incluir una explicación del trabajo que realiza con contratistas importantes o fundamentales para mejorar el desempeño en derechos humanos.

C.1.11. Marco para las relaciones con las partes interesadas (E)

La empresa cuenta con un proceso para identificar a sus partes interesadas y entabla un diálogo periódico con las partes interesadas potencialmente afectadas.

1 punto Declaración del planteamiento o planteamientos que rigen las relaciones con las partes interesadas o explicación de cómo se identifica a las partes interesadas y la frecuencia, los mecanismos y los factores desencadenantes de la relación por tipo y grupo de partes interesadas (incluyendo si hay algún enfoque en grupos en situación de riesgo o vulnerables).

2 puntos Una declaración de las prácticas que rigen las relaciones con las partes interesadas que incluya claridad sobre cómo se las identifica y la frecuencia y los factores desencadenantes de la relación por tipo y grupo de partes interesadas (incluido si hay algún enfoque en grupos en situación de riesgo o vulnerables). Además, la empresa deja claro que la relación es un proceso de ida y vuelta (es decir, incluye un mecanismo de retroalimentación) y que pueden iniciarla las partes interesadas.

EX Para obtener 2 puntos, la empresa también realiza evaluaciones conjuntas y/o hacer un seguimiento con las comunidades locales de las cuestiones acordadas, incluidos los derechos humanos, y revela públicamente los resultados.

C.1.12. Gestión de la seguridad e higiene (E)

La empresa proporciona un entorno laboral seguro y saludable, y se toman medidas para prevenir las enfermedades y lesiones profesionales o las muertes relacionadas con el trabajo, bajo la dirección de un equipo directivo encargado de la seguridad e higiene, y facilita periódicamente a los trabajadores información y formación sobre seguridad e higiene.

1 punto La empresa tiene como mínimo dos de los siguientes elementos: sistema de gestión de la seguridad e higiene, responsabilidad del equipo directivo o formación.

2 puntos La empresa tiene todos los siguientes elementos: sistema de gestión de la seguridad e higiene, responsabilidad del equipo directivo y formación.

EX Para obtener 2 puntos debe incluir la seguridad e higiene de las comunidades vecinas a las actividades.

AG Para obtener 2 puntos debe incluir la seguridad e higiene de las comunidades vecinas a las actividades.

TE Para obtener 2 puntos debe incluir gestión de la seguridad contra incendios y formación.

C.2. DILIGENCIA DEBIDA EN DERECHOS HUMANOS

C.2.1. Existencia de un sistema que se activa para identificar riesgos e impactos en los derechos humanos (E)

La empresa cuenta con procesos para identificar de forma continua riesgos para los derechos humanos, que también se activan en momentos clave de las operaciones o actividades de la empresa (por ejemplo, cambio de política, entrada en el mercado, nuevo proyecto, etc.).

- 1 punto La empresa tiene uno o varios procesos para identificar riesgos para los derechos humanos.
- 2 puntos La empresa tiene un sistema global para evaluar periódicamente riesgos para los derechos humanos que también se activa con nuevas actividades en el país, nuevas alianzas empresariales o cambios en el contexto de los derechos humanos en lugares concretos. Esto incluye riesgos en los que podría verse implicada la empresa a través de las relaciones empresariales pertinentes.

TE Para obtener 1 punto, la descripción tiene que incluir la evaluación de los riesgos para los derechos humanos entre los proveedores.

AG Para obtener 1 punto, la descripción tiene que incluir la evaluación de los riesgos para los derechos humanos entre los proveedores.

EX Para obtener 1 punto, la descripción del proceso incluye una explicación de cuándo se realizarán evaluaciones del impacto en los derechos humanos (EIDH) o análisis del impacto social y ambiental (AISA), incluidos los derechos humanos.

C.2.2. Evaluación de los riesgos e impactos identificados (riesgos destacados y riesgos clave del sector) (E)

La empresa cuenta con un proceso para evaluar los impactos y riesgos, tanto reales como potenciales, para los derechos humanos, y establecer prioridades.

- 1 punto Se describe el proceso o los procesos para evaluar la relevancia de los riesgos.
- 2 puntos Se describe el proceso y se dan a conocer públicamente los resultados con detalles de los riesgos que se podrían prever para el sector (véase *infra*), pero que se tuvieron en cuenta aunque no se consideraron destacados. Cuando no se incluye un riesgo clave para el sector, se explica por qué no se consideró relevante. La asignación de prioridades para la evaluación y la actuación se basa en los impactos potencialmente más graves.

Conceptos Claves

Riesgos sectoriales clave: *Los riesgos considerados normalmente como potencialmente graves y/o probables dentro del sector y sobre los cuales se espera que las empresas demuestren, a través de un proceso de diligencia debida, cómo los previenen o por qué no son pertinentes. Por tanto, aunque se prevé que estos riesgos son pertinentes debido al sector al que pertenece la empresa, no son*

necesariamente las cuestiones de derechos humanos más destacadas para una empresa concreta.

Cuestiones destacadas de derechos humanos: *Los derechos humanos que podrían sufrir los impactos negativos más graves a través de las actividades o relaciones comerciales de una empresa. Por consiguiente, varían en función de la empresa de que se trate.*

- EX Riesgos clave previstos para el sector: derechos de los pueblos indígenas, derechos sobre las tierras y reasentamiento, seguridad, protección del medio ambiente (podría incluir uso del agua y de los recursos naturales), seguridad e higiene.
- AG Riesgos clave que se podrían prever para el sector: derechos sobre las tierras, seguridad alimentaria, derechos de los pueblos indígenas, mujeres y niños, pequeños agricultores, protección del medio ambiente (podría incluir el uso del agua y de los recursos naturales), relaciones laborales.
- TE Riesgos clave que se podrían prever para el sector: relaciones laborales, incluidas las condiciones laborales; tráfico de personas y trabajo forzoso, mujeres y niños, seguridad contra incendios, protección del medio ambiente.

C.2.3. Identificación de las partes interesadas y consultas con estas sobre cuestiones destacadas de derechos humanos (E)

La empresa cuenta con un proceso para identificar a las partes interesadas y consultar con ellas sobre cuestiones destacadas de derechos humanos.

- 1 punto Detalles de los sistemas para identificar a las partes interesadas o relaciones con ellas sobre cuestiones destacadas de derechos humanos.
- 2 puntos Los dos elementos anteriores, y transparencia (al menos en resumen) de las aportaciones y opiniones de las partes interesadas.

EX Para obtener 1 punto esto debe incluir a las comunidades locales a las que se facilita acceso libre y público a información completa, precisa y significativa en formatos y en un idioma accesibles. Para obtener 2 puntos, datos que demuestren que esto está en curso y que las relaciones con las partes interesadas abarcan a todas las comunidades afectadas (incluidos pueblos indígenas en su caso).

TE Para obtener 2 puntos, la empresa facilita el diálogo con las partes interesadas proporcionando información pertinente sobre su cadena de suministro y su exposición a la trata de personas y el trabajo forzoso. Esto incluye revelar públicamente: su proceso para evaluar riesgos en su cadena de suministro, incluida una indicación de la implicación de terceras partes en el proceso / los nombres y la ubicación de sus proveedores directos / revelación pública de los riesgos identificados.

C.2.4. Actuación sobre los resultados de la evaluación (D)

La empresa cuenta con un proceso para actuar en función de los resultados de las evaluaciones de riesgos/impacto. También facilita detalles sobre los resultados de su evaluación de riesgos/impacto.

- 1 punto La empresa ofrece una descripción clara de su proceso para actuar en función de los resultados de las evaluaciones a fin de prevenir o mitigar impactos potenciales y subsanar impactos existentes identificados en las evaluaciones.
- 2 puntos La empresa difunde y comunica públicamente las conclusiones concretas alcanzadas y las medidas adoptadas o que se van a adoptar como resultado de procesos de evaluación (al mismo tiempo que acepta la posibilidad de que algunas conclusiones o medidas sean confidenciales).

Cerradura: si no se identifica un riesgo destacado no se suman 2 puntos (véase la lista de riesgos de E2).

- EX Para obtener 1 punto, revelación pública de los planes de gestión derivados de las evaluaciones, en un formato y un idioma accesibles para determinadas actividades. Para obtener 2 puntos, revelación pública de los planes de gestión en un formato y un idioma comprensibles para la mayoría de las actividades.

C.2.5. Seguimiento de la implementación de las medidas adoptadas en respuesta a las evaluaciones (D)

La empresa cuenta con un proceso para hacer el seguimiento de su evaluación de la implementación de las políticas o metas de derechos humanos o de la eficacia de la implementación de las medidas adoptadas en respuesta a las evaluaciones, para comunicarlas y para integrar esa información en la mejora de medidas y sistemas.

- 1 punto La empresa describe este sistema para hacer el seguimiento de la respuesta o respuestas a las evaluaciones concretas. En otras palabras, la empresa cuenta con un sistema para hacer el seguimiento de la implementación de las medidas adoptadas en respuesta a las evaluaciones y para valorar si estas medidas han sido eficaces o se han omitido cuestiones clave o no han dado los resultados deseados.
- 2 puntos La empresa cuenta con un sistema para incorporar las lecciones aprendidas en los sistemas que utiliza en toda la empresa para gestionar los derechos humanos. la empresa ofrece ejemplos de lecciones incorporadas como resultado del proceso de diligencia debida.

Cerradura: si no se identifica un riesgo destacado no se suman 2 puntos sobre seguimiento (véase la lista de riesgos de E2).

C.3. MECANISMOS DE REPARACIÓN Y PRESENTACIÓN DE QUEJAS

C.3.1. Cauces y mecanismos para recibir quejas o motivos de preocupación relativos a los derechos humanos (E)

La empresa cuenta con cauces o mecanismos formales o informales (suyos, de un tercero o compartidos) a través de los cuales al menos algunas personas o grupos pueden presentar quejas o motivos de preocupación en relación con cuestiones de derechos humanos.

- 1 punto La empresa tiene un cauce o un mecanismo, o participa en un mecanismo compartido accesible, para que **bien** trabajadores, **bien** partes interesadas de la comunidad afectada o el público alerten a la empresa de quejas o motivos de preocupación relativos a los derechos humanos.
- 2 puntos Los mecanismos están a disposición de **todas** las posibles partes interesadas afectadas, así como del público en general en relación con las actividades de la empresa.

TE Para obtener 2 puntos, y además de lo anterior, la empresa promueve y apoya que sus proveedores faciliten quejas / desarrollen sus propios cauces o mecanismos para que los trabajadores expongan quejas o motivos de preocupación en relación con los derechos humanos. Alternativamente, la empresa proporciona un “segundo recurso” para trabajadores o proveedores o contratistas.

AG Para obtener 2 puntos, y además de lo anterior, la empresa promueve y apoya que sus proveedores faciliten quejas / desarrollen sus propios cauces o mecanismos para que los trabajadores expongan quejas o motivos de preocupación en relación con los derechos humanos. Alternativamente, la empresa proporciona un “segundo recurso” para trabajadores o proveedores o contratistas.

EX Para obtener 2 puntos, y además de lo anterior, la empresa promueve y apoya que sus socios de empresas en participación y contratistas faciliten quejas / desarrollen sus propios cauces o mecanismos para que los trabajadores y comunidades expongan quejas o motivos de preocupación en relación con los derechos humanos. Alternativamente, la empresa proporciona un “segundo recurso” para trabajadores o proveedores o contratistas o comunidades.

C.3.2. Eficacia de los cauces y mecanismos (E)

El cauce o mecanismo es eficaz, está organizado y está alineado como mínimo con los aspectos más mensurables de los criterios de eficacia de los UNGP, como los relativos a la accesibilidad y la predictibilidad.

- 1 punto Una declaración accesible y clara de cómo se aceptan, tramitan y abordan las quejas o motivos de preocupación (incluidos los plazos para las respuestas) con un compromiso claro con el principio de que no habrá represalias por exponerlos.
- 2 puntos La empresa garantiza que el mecanismo para presentar quejas es accesible (lo conocen todas las partes interesadas pertinentes) y predecible (proporciona una

declaración accesible y clara de cómo se tramitan y abordan las quejas (incluidos los plazos para las respuestas, etc.) y cómo pasan al nivel siguiente y supera otras barreras al acceso. Además, la empresa puede facilitar datos sobre el funcionamiento en la práctica del mecanismo.

- TE** Para puntuar, esto deberá aplicarse también a un cauce o mecanismo para los trabajadores (y todas las partes interesadas potencialmente afectadas) de la cadena de suministro.
- AG** Para puntuar, esto deberá aplicarse también a un cauce o mecanismo para los trabajadores, agricultores, cooperativas, pequeños propietarios (y todas las partes interesadas potencialmente afectadas) de la cadena de suministro.
- EX** Para cada 2 puntos, esto deberá aplicarse también a un cauce o mecanismo para los trabajadores de socios de empresas en participación y contratistas, y comunidades potencialmente afectadas por sus actividades.

C.3.3. Supervisión y revisión de los cauces o mecanismos (E)

La empresa ha asignado la responsabilidad de la gestión de los cauces o mecanismos, del proceso de presentación de quejas o motivos de preocupación, de la tramitación de las quejas y de la revisión del proceso. Además, las partes interesadas están incluidas en el diseño o la revisión del proceso.

- 1 punto La empresa ha asignado una responsabilidad clara respecto de la gestión de las quejas y motivos de preocupación y de la supervisión y revisión del proceso.
- 2 puntos La empresa ofrece datos que muestran claramente que tiene medios sólidos para evaluar la eficacia de su cauce o mecanismo, lo que incluye implicar a las partes interesadas en el diseño o la revisión del desempeño de dicho cauce o mecanismo, evaluar el grado de satisfacción con él y encargar revisiones independientes del proceso.

C.3.4. Proceso para incorporar las lecciones aprendidas (D)

La empresa trata de aprender de las quejas expuestas a través de su cauce o mecanismo para la presentación de quejas. También explica si, y cómo, estas lecciones podrían haber servido de base a cambios de los procesos y prácticas de la empresa.

- 1 punto Alguna descripción del proceso para analizar la frecuencia, patrones, tendencias y causas de motivos de preocupación y quejas (indicadores numéricos + apoyo con información explicativa para interpretar los datos).
- 2 puntos Además de lo anterior, informes sobre los cambios introducidos a políticas y procesos basados en lo aprendido de los motivos de preocupación o quejas.

C.3.5. Reparación de los impactos identificados (D)

Cuando la empresa haya identificado impactos negativos que haya causado o contribuido a causar, proporciona o habilita remedios y aprende de la experiencia.

- 1 punto La empresa describe el enfoque adoptado para proporcionar o habilitar remedios para subsanar los impactos negativos que haya identificado (por categoría o por ejemplo) que ha causado o contribuido a causar o (si no ha identificado ninguno), el enfoque que adoptaría si se identificasen impactos.
- 2 puntos Además de describir los remedios inmediatos, la empresa puede describir cambios en sistemas y procedimientos o nuevos procesos y prácticas adoptados con el fin de prevenir la repetición de un impacto producido o (si no ha identificado aún ninguno) la empresa puede describir el enfoque que adoptaría para subsanar impactos clave y aprender de ellos(*) si surgieran en el futuro.

(*) Necesitamos sugerencias de uno o varios impactos clave que hagan que la obtención de 2 puntos refleje un compromiso con una reparación y un aprendizaje especialmente detallados en el caso de que la empresa quiera obtener 2 puntos sin ofrecer ejemplos. Se pedirá orientación sobre esto durante la consulta.

D. DESEMPEÑO

Este tema se centra en prácticas concretas de derechos humanos. El primer subtema está dedicado a buenas prácticas para prevenir o reducir impactos negativos. El segundo, en cambio, se centra en los incidentes adversos o impactos negativos graves por cuya responsabilidad una tercera parte podría acusar o denunciar a la empresa. También trata de comprender si una empresa ha reparado estos incidentes adversos y aprendido de ellos.

D.1. KPI Y BUENAS PRÁCTICAS

CUESTIONES Y PROBLEMAS GENERALES

TOMEN NOTA DE QUE LOS SIGUIENTES INDICADORES SÓLO SE APLICAN SI SON PERTINENTES A LAS ACTIVIDADES Y OPERACIONES DE LA EMPRESA. LOS SECTORES A LOS QUE SE APLICA CADA INDICADOR SE INDICAN [ENTRE CORCHETES].

D.1.1. Trabajo forzoso: el trabajo cautivo y otros costos financieros inaceptables [TE, AG,EX]

La empresa se abstiene de imponer costos financieros a los trabajadores que pudieran indicar o implicar la existencia de trabajo cautivo, como servidumbre por deudas; exigir depósitos, anticipos salariales o préstamos, incluido el pago por gastos relacionados con el trabajo que debería cubrir la empresa; retención de salarios, número excesivo de horas extraordinarias o exigir a los trabajadores que paguen gastos de traslado.

- 1 punto La empresa paga periódicamente a los trabajadores y no les exige que abonen depósitos ni otras tasas o costos similares relacionados con el trabajo.
- 2 puntos Datos que demuestren la existencia de procesos para implementar y verificar esta práctica en cualquier parte pertinente(*) de sus propias actividades y en sus relaciones empresariales, especialmente con agencias de empleo e intermediarios de contratación.

TE Para cada puntuación, lo anterior se aplica a la cadena de suministro.

AG Para cada puntuación, lo anterior se aplica a la cadena de suministro.

EX Para cada puntuación, lo anterior se aplica a contratistas y socios de empresas en participación o socios operativos.

D.1.2. Trabajo forzoso: restricciones impuestas a los trabajadores [TE, AG,EX]

La empresa se abstiene de imponer restricciones a los trabajadores mediante la retención de tarjetas de identidad, pasaportes, certificados de formación, tarjetas bancarias, libretas de ahorro y otros documentos personales importantes; restricciones de la libertad de

circulación fuera del horario laboral o mediante el uso obligatorio del alojamiento proporcionado por el empleador o el uso de la violencia o la intimidación.

- 1 punto La empresa no retiene documentos personales de los trabajadores ni les niega el acceso a sus documentos personales o proporciona una operación de salvaguardia segura que permite a los trabajadores el acceso libre y fácil a sus documentos. Además, la empresa no limita la libertad de circulación de los trabajadores fuera del horario laboral, y no exige a los trabajadores que vivan en, y paguen, el alojamiento proporcionado por la empresa.
- 2 puntos Datos que demuestren la existencia de procesos para implementar y verificar esta práctica en cualquier parte pertinente(*) de sus propias actividades y en sus relaciones empresariales, especialmente con agencias de empleo / intermediarios laborales / intermediarios de contratación.

TE Para cada puntuación, lo anterior se aplica a la cadena de suministro.

AG Para cada puntuación, lo anterior se aplica a la cadena de suministro.

EX Para cada puntuación, lo anterior se aplica a contratistas y socios de empresas en participación.

D.1.3. Contratación directa [TE, AG]

La empresa favorece el uso de relaciones de contratación directa y no elude sus obligaciones laborales y con la seguridad social usando ciertas modalidades de contratación, como contratos sólo laborales, uso excesivo de contratos de empleo a corto plazo o de duración determinada consecutivos, acuerdos de subcontratación precarios, contratos de trabajo a destajo o programas de aprendizaje falsos, y puede informar sobre la reducción del número de trabajadores temporales / contratados.

- 1 punto La empresa revela la composición de su plantilla en relación con los trabajadores temporales (es decir, facilita información suficiente para calcular el porcentaje de trabajadores temporales). Además, la empresa explica los resultados.
- 2 puntos La empresa puede informar sobre el uso de un porcentaje en disminución de trabajadores temporales salvo en circunstancias justificadas, como el uso de trabajadores temporales para trabajos temporales o de temporada.

D.1.4. Trabajo infantil: Verificación de la edad y medidas correctivas [TE, AG, EX]

La empresa cuenta con procesos para verificar la edad de los solicitantes de empleo y de los trabajadores. Además, si llega a conocimiento de la empresa que tiene trabajadores infantiles o empleados en edad escolar, garantiza que los niños se matriculan en un programa de recuperación/educación en lugar de despedirlos sin más.

- 1 punto La empresa cuenta con procesos para verificar la edad de los solicitantes de empleo y de los trabajadores.

2 puntos Cuando descubre mano de obra infantil en sus actividades, la empresa tiene una política de desarrollar, participar en o contribuir a programas para la transición del trabajo a la educación, permitiendo que estos trabajadores que asistan y permanezcan en la educación.

TE Las empresas con cadenas de suministro grandes deben garantizar que sus proveedores hacen lo anterior (prestando especial atención a evitar el trabajo infantil en el campo o en talleres).

AG Para obtener 1 punto, las empresas con cadenas de suministro grandes deben garantizar que sus proveedores hacen lo anterior (prestando especial atención a evitar el trabajo infantil en el campo o en talleres). Para obtener 2 puntos, en las actividades agrícolas peligrosas la empresa verifica que los menores cuya edad está comprendida entre la edad mínima para trabajar y los 18 años no realizan tareas que puedan ser perjudiciales para su salud, su seguridad o su moral.

EX Las empresas deben garantizar que los contratistas y socios de empresas en participación aplican lo anterior (prestando especial atención a evitar el trabajo infantil en minas).

D.1.5. Trabajo infantil: Trabajos peligrosos [TE, AG, EX]

Los trabajadores jóvenes que trabajen directamente para la empresa o para sus relaciones empresariales pertinentes no trabajan de noche o en condiciones peligrosas que pongan en riesgo su salud, su seguridad, su integridad moral ni su desarrollo mental, espiritual, moral o social.

1 punto La empresa se compromete con las cuestiones en políticas y documentos.

2 puntos Datos que demuestren la existencia de procesos para implementar y verificar esta práctica en cualquier parte pertinente(*) de sus propias actividades y en sus relaciones empresariales.

D.1.6. No discriminación: composición de la plantilla [TE, AG, EX]

La empresa informa del desglose de la plantilla por categorías como el género, el grupo de edad, la pertenencia a una minoría y otros indicadores de diversidad.

1 punto La empresa cuenta con un sistema para hacer el seguimiento de la igualdad de oportunidades y puede ofrecer datos justificativos de la composición de la plantilla. Revela el desglose de ésta por categorías como el género, grupo de edad, pertenencia a una minoría y otros indicadores de diversidad (serán necesarios al menos dos conjuntos de datos para obtener 2 puntos). La empresa ofrece una explicación de las cifras aportadas.

2 puntos La empresa describe las medidas derivadas (como formación, fomento de acciones de grupos con menos representación) y objetivos relacionados en su caso.

D.1.7. No discriminación: composición del Consejo [TE, AG, EX]

La empresa informa de la composición de los órganos de gobernanza en función del género.

- 1 punto El porcentaje de mujeres dentro de los órganos de gobernanza de la organización es igual o inferior al 40%, pero aumenta con el tiempo.
- 2 puntos El porcentaje de mujeres dentro de los órganos de gobernanza de la organización es superior al 40%.

D.1.8. Libertad de asociación [TE, AG, EX]

Los sindicatos pertinentes tienen acceso a los trabajadores y desempeñan funciones sindicales en el centro de trabajo. Cuando la ley limita los derechos, el empleador facilita un medio paralelo de participación. Además, la empresa prohíbe efectivamente la intimidación, el acoso, las represalias y la violencia contra miembros y representantes de sindicatos.

- 1 punto La empresa revela el porcentaje de actividades (o plantas, fábricas, subsidiarias, en su caso) que cuentan con un sindicato representativo. También ofrece una explicación de los resultados e indica, cuando el acceso a un sindicato independiente pudiera estar limitado, que ha proporcionado a los empleados una alternativa para el diálogo.
- 2 puntos La empresa prohíbe efectivamente la intimidación, el acoso, las represalias y la violencia contra miembros o representantes de sindicatos, y puede ofrecer ejemplos de procesos y procedimientos para implementar este compromiso. Por ejemplo, tiene un mecanismo para la presentación de quejas seguro y efectivo para denunciar acoso o intimidación en el centro de trabajo o una política de tolerancia cero hacia la intimidación, el acoso y la violencia contra trabajadores y representantes sindicales, sobre todo durante las negociaciones de convenios colectivos y huelgas.

D.1.9. Trabajadores amparados por convenios colectivos [TE, AG, EX]

El porcentaje total de trabajadores amparados por convenios colectivos (o equivalentes) derivados de negociaciones entre la empresa y representantes de los trabajadores y/o sindicatos independientes y libremente elegidos (*fuentes: GRI G4-11 y HRCA 2014*).

- 1 punto La empresa revela el porcentaje total de trabajadores amparados por convenios colectivos. Además, ofrece una explicación cualitativa del porcentaje.
- 2 puntos La empresa mantiene la neutralidad respecto de la pertenencia de los empleados a un sindicato concreto y permite que los sindicatos actúen con independencia. En concreto, la empresa no proporciona apoyo económico a, ni tiene un interés económico en, ningún sindicato ni se injiere en los procesos de votación sindicales ni en los asuntos sindicales internos.

D.1.10. Seguridad e higiene: Fallecimientos, días perdidos, índices de lesiones [TE, AG, EX]

La empresa revela los tipos de lesiones e índices de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos y absentismo, y el número total de fallecimientos relacionados con el trabajo.

- 1 punto La empresa revela información cuantitativa sobre seguridad e higiene. Además, facilita la explicación correspondiente de las cifras proporcionadas.
- 2 puntos La empresa fija objetivos relacionados con las lesiones y los índices de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos y absentismo. Además, facilita una explicación de las cifras presentadas y describe brevemente las medidas correctivas o planes de acción resultantes. Alternativamente, si la empresa ya había fijado objetivos relacionados con el periodo que abarca el informe, bien ha cumplido los objetivos, bien facilita una explicación de por qué no se cumplieron.

EX Para obtener 1 punto, la empresa debe revelar al menos tres conjuntos de información (entre fallecimientos, índices de lesiones, días perdidos). Además, los datos han de abarcar a los empleados de contratistas y/o socios de empresas en participación.

D.1.11. Jornada de trabajo [TE, AG]

La empresa sigue las normas internacionales aplicables y las leyes y reglamentos nacionales sobre jornada laboral máxima y pausas y periodos de descanso, garantizando que las horas extraordinarias son limitadas, poco frecuentes y voluntarias, y que se compensan con una tarifa superior. La empresa evalúa la capacidad de los trabajadores para cumplir el requisito sobre jornada laboral cuando asigna trabajo o establece objetivos.

- 1 punto La empresa asigna trabajo o establece objetivos basándose en una evaluación realista de las tareas y recursos disponibles. Por ejemplo, garantiza que las horas extraordinarias se emplean únicamente rara vez y no como solución habitual para cumplir exigencias de la producción predecibles. Además, los directores no presionan, alientan o permiten a los empleados que renuncien a sus días mínimos de vacaciones ni violan las disposiciones sobre horas extraordinarias.
- 2 puntos La empresa hace un seguimiento de las tendencias en horas extraordinarias en todas sus actividades y operaciones. **O** proporciona ejemplos de cómo se asegura de que no se exige a los trabajadores hacer horas extraordinarias con frecuencia o involuntariamente. **O** hace periódicamente el seguimiento del cumplimiento como parte de una evaluación en curso (mediante autoevaluaciones, visitas y/o auditorías).

AG Para obtener 1 punto, la empresa tiene el requisito de garantizar que el respeto a la jornada laboral máxima y las restricciones sobre horas extraordinarias está incluido en las condiciones de sus contratos con proveedores y subcontratistas. Para obtener 2 puntos, la empresa evalúa la capacidad de los proveedores y subcontratistas para

cumplir el requisito durante la capacitación y selección de nuevos proveedores y subcontratistas o hace un seguimiento periódico de los proveedores y subcontratistas como parte de la evaluación en curso de proveedores y subcontratistas mediante autoevaluación, visitas a cada lugar y/o auditorías.

TE Para obtener 1 punto, la empresa tiene el requisito de garantizar que el respeto a la jornada laboral máxima y las restricciones sobre horas extraordinarias está incluido en las condiciones de sus contratos con proveedores y subcontratistas. Para obtener 2 puntos, la empresa evalúa la capacidad de los proveedores y subcontratistas para cumplir el requisito durante la capacitación y selección de nuevos proveedores y subcontratistas o hace un seguimiento periódico de los proveedores y subcontratistas como parte de la evaluación en curso de proveedores y subcontratistas mediante autoevaluación, visitas a cada lugar y/o auditorías.

EX Para obtener 1 punto, la empresa tiene el requisito de garantizar que el respeto a la jornada laboral máxima y las restricciones sobre horas extraordinarias está incluido en las condiciones de sus contratos con contratistas y/o empresas en participación. Para obtener 2 puntos, la empresa evalúa la capacidad de los contratistas y empresas en participación para cumplir el requisito durante la capacitación y selección de nuevos proveedores y contratistas o hace un seguimiento periódico de los contratistas y empresas en participación como parte de la evaluación en curso de contratistas y empresas en participación mediante autoevaluación, visitas a cada lugar y/o auditorías.

D.1.12. Salario mínimo de subsistencia [TE, AG, EX]

La empresa proporciona a todos los trabajadores un salario suficiente para cubrir los gastos de alimentación y vivienda y todas las demás necesidades básicas (ropa, transporte, educación, atención médica, seguro de desempleo, pensión, etc.), tanto suyas como de las personas que dependen oficialmente de ellos, y proporciona un ingreso discrecional. Esto es verificado por un tercero independiente.

1 punto La empresa proporciona datos que demuestran que ha calculado el salario mínimo de subsistencia en los países donde tiene actividades y se compromete a no pagar una cantidad inferior. La empresa revela la proporción de sus actividades y/o trabajadores a los que afecta esto.

2 puntos Esto es verificado por un tercero independiente.

AG Para obtener 1 punto, cuando la empresa no emplee a agricultores como mano de obra, sino que tiene algún tipo de relación contractual con ellos, el pago está en un nivel que proporcionaría un ingreso mínimo de subsistencia para mantener un nivel de vida adecuado. Para obtener 2 puntos, esto es verificado por un tercero independiente.

D.1.13. Uso y adquisición de tierras [AG, EX]

Cuando adquiere, arrienda o suscribe otros acuerdos para usar (o limitar el uso de) tierras, la empresa reconoce los derechos sobre la tierra y los recursos de los propietarios y usuarios formales y consuetudinarios.

- 1 punto La empresa identifica a los propietarios y usuarios formales y consuetudinarios de la tierra y los recursos a través de su proceso de evaluación. Negocia directamente con ellos la compensación (u otros acuerdos contractuales) de forma voluntaria, lo que significa que ha obtenido el consentimiento de las personas o comunidades pertinentes (esto podría expresarse como consentimiento libre, previo e informado (CLPI) o un compromiso de tolerancia cero hacia el acaparamiento de tierras).
- 2 puntos La empresa proporciona una compensación justa por las tierras adquiridas o usadas (o cuando limite el uso existente de la tierra) cuando los mercados de tierras no funcionen (cubriendo los costos financieros directos de las tierras afectadas y los impactos económicos y sociales derivados de proyectos que afecten al uso de la tierra y de los recursos naturales o estructura la compensación para proporcionar fuentes de ingresos a más largo plazo para las personas cuyos medios de subsistencia dependen de la tierra (por ejemplo, una compensación basada en tierras o en especie en lugar de una compensación económica cuando eso sea factible, acuerdos de arrendamiento u otros tipos de reparto de beneficios)).

AG Para obtener 2 puntos, los acuerdos de compensación con agricultores por el uso de la tierra se estructuran para compartir riesgos con los agricultores a fin de respetar el derecho a un nivel de vida adecuado (por ejemplo, se ofrecen relaciones de abastecimiento estables y a largo plazo a agricultores, y especialmente a pequeños agricultores, se les ayuda a obtener acceso a recursos, conocimientos, insumos, tecnologías o seguros que aumenten su resiliencia frente a crisis externas).

EX Para obtener 1 punto, existe un compromiso expreso de obtener el CLPI para las tierras y recursos de pueblos indígenas. Para obtener 2 puntos, la empresa informa sobre los lugares donde se produjo el reasentamiento involuntario, el número de familias reasentadas en cada uno de ellos y cómo se vieron afectados sus medios de subsistencia en el proceso. **O** la empresa informa del número y la descripción de conflictos significativos sobre el uso de la tierra, el derecho consuetudinario de las comunidades locales y los pueblos indígenas (*Fuente: GRI G4 – Revelaciones de los sectores minero y del petróleo y gas*)

D.1.14. Uso y adquisición de tierras: reasentamiento [AG, EX]

Si la empresa está implicada en operaciones de reasentamiento, realiza o participa en operaciones de reasentamiento alineadas con las normas internacionales y revela información relativa a ellas. El reasentamiento se considera involuntario cuando las personas o comunidades afectadas no tienen derecho a negarse a la adquisición de tierras o a las restricciones sobre el uso de la tierra que desembocan en el desplazamiento físico o económico (fuente: GRI G4 – Revelaciones del sector minero y petróleo y gas, norma de desempeño 5 de la IFC).

- 1 punto La empresa cuenta con prácticas para garantizar que, cuando se hace un reasentamiento, éste es voluntario y se basa en un plan de reasentamiento documentado, elaborado con las personas afectadas, centrado en el restablecimiento de los medios de subsistencia, que proporciona una compensación basada en la tierra como primera prioridad y abarca tanto el desplazamiento físico como el económico, con medidas adecuadas para mitigar los impactos negativos en las personas desplazadas y las comunidades anfitrionas. se compromete a aplicar las normas internacionales.
- 2 puntos La empresa se compromete a no participar en, ni a beneficiarse de, concesiones u otros acuerdos contractuales o de autorización que conlleven desalojos forzosos o acciones caracterizadas como reasentamiento involuntario que incumplan las normas internacionales (norma de desempeño 5 de la IFC o los Principios Básicos y Directrices de la ONU sobre los Desalojos y el Desplazamiento Generados por el Desarrollo).
- AG Para obtener 2 puntos, esto incluye un compromiso expreso en torno a las tierras de cultivo o las tierras empleadas por las comunidades locales para su subsistencia.
- EX Para obtener 1 punto, existe un compromiso expreso de no participar en el reasentamiento involuntario de pueblos indígenas sin su CLPI.

NOTA

(*) Las partes pertinentes de las actividades de la empresa incluyen la cadena de suministro para las empresas que tienen cadenas de suministro del sector agrícola o textil, y subcontratistas, empresas en participación y acuerdos en torno al uso de mano de obra migrante en el caso de las empresas del sector extractivo.

D.2. INCIDENTES ADVERSOS

Los incidentes adversos de esta sección están extraídos de multitud de fuentes, como la prensa mundial, organizaciones multilaterales, sindicatos y ONG pertinentes.

D.2.1. GRAVEDAD ALTA – Hay denuncias contra la empresa o su cadena de suministro por infracciones graves de normas de la OIT o del derecho a la seguridad de las personas (identificados, cuantificados y analizados por EIRIS)

Las denuncias que abarca este indicador tienen relación con el trabajo infantil / el trabajo forzoso / la discriminación / la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva / la jornada laboral / la seguridad e higiene / el derecho a la seguridad de las personas / el derecho a la salud humana / el derecho a no ser sometido a tortura ni a tratos inhumanos o degradantes.

Para aparecer en este indicador ha de haber suficientes detalles que justifiquen las denuncias y relacionen la empresa o sus relaciones empresariales con ellas. Además, debe incluir una combinación de los siguientes indicadores: la gravedad (véase *infra* para cada área), el marco legislativo/normativo, fuentes de los principales periódicos (caso de gran repercusión), que sea sistémico y el aviso previo.

Ejemplos de gravedad:

- No discriminación: trato discriminatorio degradante (maltrato verbal o físico) o acoso o prueba de embarazo forzada u otras pruebas médicas forzadas O denuncias que también incluyen denuncias de violencia contra las personas afectadas o amenazas sustanciales y graves de violencia, como amenazas de muerte.
- Trabajo forzoso: denuncias de coacción de las personas afectadas.
- Trabajo infantil: denuncias sobre trabajos peligrosos o realizados por niños menores de 12 años o niños que trabajan horas excesivas o que desembocan en la muerte de un niño.
- Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva: denuncias que conllevan una indicación clara de que la empresa se opone, activa y sistemáticamente, a que los empleados u otros trabajadores formen sindicatos o se unan a ellos, o amenaza a quienes se unen a un sindicato; negativa a reconocer un sindicato o a negociar con él, salvo que las razones sean reconocidas como razonables; se injiere en las actividades o la administración del sindicato; se niega reiteradamente a reconocer un sindicato durante un periodo de tiempo (dos años) en un mismo lugar o denuncias de que se ha negado a reconocer un sindicato en múltiples lugares (es decir, no abarca las denuncias de que la empresa se ha negado a reconocer un sindicato o a negociar con él o se ha injerido en las actividades de un sindicato si se trata sólo un caso que se produce en un periodo de tiempo corto).
- Jornada laboral: denuncias que conllevan horas extraordinarias forzadas (las denuncias deben detallar expresamente las horas extraordinarias forzadas) O denuncias que desembocan en la muerte de un trabajador.
- Seguridad e higiene: accidentes que causan cinco muertes o más, o lesiones graves a empleados o contratistas o a otras personas ajenas a la plantilla cuando haya denuncias de que la empresa no aplicó principios de seguridad e higiene (en la empresa). En la cadena de suministro de la empresa, el umbral es de más de 10 muertes o lesiones graves. Accidentes importantes que no causan este número de muertes o lesiones graves si, a tenor de la información disponible, EIRIS considera que parece probable que estas muertes o lesiones sólo se evitaron por casualidad.
- Derecho a la seguridad de las personas (violaciones cometidas por fuerzas de seguridad vinculadas a la empresa, violencia empleada en reasentamientos)

forzados): el umbral mínimo implica que la violencia ha causado al menos una muerte.

- Derecho a la salud humana: denuncias graves de contaminación del aire, el agua o la tierra que tienen un impacto negativo grave en la salud humana.

Las puntuaciones se basarán en los siguientes tres subindicadores: 1) reconocer el problema, 2) aprender del incidente y mejorar los procesos para prevenir un incidente similar en el futuro, 3) proporcionar una reparación satisfactoria a las personas afectadas.

D.2.2. GRAVEDAD MEDIA – La empresa recibe críticas o es protagonista de noticias negativas relacionadas con los trabajadores y los derechos humanos (identificados, cuantificados y analizados por RepRisk y el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos)

Este indicador se basa en noticias negativas de fuentes de terceros independientes, como medios de comunicación impresos, ONG, sitios web de noticias, organismos oficiales, blogs y medios sociales. La noticia negativa se refiere a una noticia negativa relacionada con los derechos humanos sobre la actividad de la empresa. Trata de evaluar si la empresa ofreció alguna respuesta a la noticia negativa.

E. INFORMES / TRANSPARENCIA

Este tema está dedicado a cómo informa la empresa sobre sus políticas, prácticas y desempeño en derechos humanos, así como sobre sus impactos en ellos. Cuando conlleve ofrecer detalles cuantitativos, se equilibra con explicaciones cualitativas de los resultados para no perder de vista que a veces no es fácil informar sobre los derechos humanos en un formato cuantitativo.

E.1.1. Política disponible públicamente

La política de derechos humanos de la empresa está disponible públicamente y la empresa informa de si el compromiso público con los derechos humanos se comunica, y cómo se comunica, en una forma accesible a las partes interesadas externas, en concreto a las partes interesadas potencialmente afectadas.

- 1 punto La política de derechos humanos de la empresa está disponible públicamente o indexada en una ubicación central.
- 2 puntos La política se comunica a otras partes interesadas externas (es decir, aparte de los empleados o las relaciones empresariales de las que se ocupa el siguiente indicador).

AG Además, para cada puntuación, la empresa debe hacer lo mismo para la política de los proveedores.

TE Además, para cada puntuación, la empresa debe hacer lo mismo para la política de los proveedores.

E.1.2. Informes sobre formación en derechos humanos

La empresa informa de detalles sobre la formación de los trabajadores en cuestiones de derechos humanos (quién, cómo, cuándo, etc.). También informa del número total de empleados formados y de la cantidad de formación que reciben en derechos humanos.

- 1 punto Cualquier detalle sobre formación (adquisición de formación o auditores internos formados en derechos humanos, etc. o cifra absoluta de empleados formados).

- 2 puntos La empresa informa sobre la formación y también revela el número total de horas de formación de los empleados en políticas y procedimientos sobre aspectos de los derechos humanos pertinentes a las actividades, incluido el porcentaje de empleados formados.

EX Además, para obtener 1 punto, la empresa informa también sobre la formación del personal de seguridad. Para obtener 2 puntos, informa del porcentaje del personal de seguridad formado en las políticas o procedimientos de la organización relativos a aspectos de los derechos humanos pertinentes a las actividades.

E.1.3. Informes sobre la implementación de un sistema de gestión de los derechos humanos

La empresa informa de los detalles de la implementación de sus sistemas de gestión de los derechos humanos. También informa sobre el porcentaje de actividades sujeto a los procesos de gestión de los derechos humanos de la organización durante el último año objeto del informe.

- 1 punto La empresa ofrece detalles de las actividades sometidas a revisiones de derechos humanos y/o evaluaciones de impacto por país.
- 2 puntos Número total y porcentaje de actividades sometidas a revisiones de derechos humanos y/o evaluaciones de impacto por país.

TE Para obtener 1 punto, la empresa informa también sobre instalaciones de proveedores supervisadas/auditadas. Para obtener 2 puntos, la empresa informa de la proporción de la cadena de suministro supervisada/auditada (por ejemplo, porcentaje de trabajadores de la cadena de suministro, o de fábricas de proveedores, de productos suministrados, etc.).

AG Para obtener 1 punto, la empresa informa también sobre instalaciones de proveedores supervisadas/auditadas. Para obtener 2 puntos, la empresa informa sobre la proporción de la cadena de suministro supervisada/auditada (por ejemplo, porcentaje de trabajadores de la cadena de suministro, o de fábricas de proveedores, de productos suministrados, etc.).

E.1.4. Revelación de evaluaciones de riesgos/impacto en los derechos humanos

La empresa informa de los resultados de las evaluaciones de riesgos/impacto que ha realizado para identificar cuestiones de derechos humanos, y también identifica dónde se han revelado públicamente esas evaluaciones.

- 1 punto La empresa proporciona una perspectiva general de riesgos e impactos destacados en los derechos humanos identificados de forma agregada y/o proporciona información sobre dónde encontrar las versiones reveladas públicamente de los informes sobre evaluación de riesgos/impacto.
- 2 puntos La empresa proporciona una perspectiva general de su gestión/respuestas a las cuestiones destacadas identificadas y/o proporciona información sobre dónde encontrar las versiones reveladas públicamente de los planes o informes sobre gestión/respuestas.

TE Para obtener 1 punto, la empresa informa sobre la delimitación de objetivos de seguimiento mediante la evaluación de riesgos. Para obtener 2 puntos, la empresa informa sobre el desempeño de la cadena de suministro: por ejemplo, proporciona ejemplos de incumplimientos de su política detectados o informa sobre la cantidad de incumplimientos de su política detectados o proporciona datos sobre el desempeño de los proveedores: por ejemplo, el número de proveedores con

desempeño deficiente/bueno o el número de proveedores que ha dejado de usar debido al incumplimiento persistente de su política o los proveedores con los que está trabajando en la subsanación de incumplimientos.

- AG** Para obtener 1 punto, la empresa informa sobre delimitación de objetivos de seguimiento mediante la evaluación de riesgos. Para obtener 2 puntos, la empresa informa sobre el desempeño de la cadena de suministro: por ejemplo, proporciona ejemplos de incumplimientos de su política detectados o informa sobre la cantidad de incumplimientos de su política detectados o proporciona datos sobre el desempeño de los proveedores: por ejemplo, el número de proveedores con desempeño deficiente/bueno o el número de proveedores que ha dejado de usar debido al incumplimiento persistente de su política o los proveedores con los que está trabajando en la subsanación de incumplimientos. También informa de las evaluaciones de derechos sobre las tierras realizadas por la empresa o en su cadena de suministro.
- EX** Para obtener 1 punto, debe incluir la publicación como mínimo del resumen de las respuestas a la misma relativas a los derechos humanos clave de la empresa (salvo que no se haya realizado ninguna y se ofrezca una buena explicación). O los resultados del seguimiento de la implementación del plan de gestión (u otros impactos en los derechos humanos no previstos en el plan de gestión) en un formato y un lenguaje comprensibles para determinadas actividades. Para obtener 2 puntos, revelación pública del AISA y la EIDH y de los planes de gestión (u otros impactos en los derechos humanos no previstos en el plan de gestión) en un formato y un lenguaje comprensibles para la mayoría de las actividades.

E.1.5. Informes detallados sobre la implicación de las partes interesadas en cuestiones de derechos humanos, incluidas cuestiones destacadas de derechos humanos

La empresa proporciona detalles de la implicación de las partes interesadas en cuestiones de derechos humanos.

- 1 punto** La empresa proporciona detalles del diálogo con las partes interesadas o de la implicación de éstas (ofreciendo ejemplos reales). O la empresa informa del porcentaje de actividades en las que se ha implementado la implicación de la comunidad local.
- 2 puntos** La empresa informa de medidas correctivas adoptadas / mejoras realizadas / lecciones aprendidas de la implicación de las partes interesadas.

EX Debe incluir a los pueblos indígenas cuando sea pertinente e informes sobre evaluaciones y/o seguimientos conjuntos con las comunidades locales.

TE Debe incluir detalles de la implicación de las partes interesadas en la cadena de suministro.

AG Debe incluir detalles de la implicación de las partes interesadas en la cadena de suministro.

E.1.6. Análisis de derechos humanos / inversiones o contratos que incluyen cláusulas de derechos humanos

Este indicador es una medida del alcance con el que las consideraciones sobre derechos humanos están integradas en las decisiones económicas de una organización.

- 1 punto Número total de acuerdos de inversión y contratos significativos que incluyen cláusulas que incorporan motivos de preocupación sobre los derechos humanos o que han sido sometidos a un análisis en materia de derechos humanos.
- 2 puntos Porcentaje y número total de acuerdos de inversión y contratos significativos que incluyen cláusulas que incorporan motivos de preocupación sobre los derechos humanos o que han sido sometidos a un análisis en materia de derechos humanos.

E.1.7. Informes sobre algunas normas de la OIT

La empresa proporciona datos cuantitativos sobre normas de la OIT sobre negociación colectiva, no discriminación y seguridad e higiene.

- 1 punto Algunos de los siguientes: Informa del porcentaje de empleados totales amparados por convenios colectivos. Informa del número total de empleados fijos por tipo de empleo (directivo / no directivo) y género. Informa del absentismo, índice de lesiones, índice de fallecimientos e índice de días perdidos.
- 2 puntos Todos ellos.

EX Para obtener 1 punto, los datos sobre derechos humanos deben incluir índice de lesiones, índice de fallecimientos e índice de días perdidos y debe abarcar a los empleados del grupo y de contratistas. Para obtener 2 puntos, los datos deben incluir el porcentaje de trabajadores (o de un grupo de empresas) a los que se ofrecen reconocimientos médicos periódicos.

E.1.8. Número de incidentes relacionados con los derechos humanos y medidas correctivas

Número de incidentes relacionados con normas de la OIT o con los derechos humanos en las actividades propias de la empresa o de su cadena de suministro en su caso. Se refiere a incidentes relacionados con el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la no discriminación, la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva o los derechos de los indígenas para empresas expuestas a este tipo de riesgos.

- 1 punto Número total de incidentes relacionados con al menos uno de los siguientes convenios de la OIT: trabajo infantil, trabajo forzoso, no discriminación, libertad de asociación y derecho de negociación colectiva o derechos de los indígenas para las empresas expuestas a este tipo de riesgos.

2 puntos Informa de las medidas correctivas adoptadas.

- EX** Para obtener 1 punto: Se requiere el número total de incidentes de violaciones de derechos de los pueblos indígenas. Para obtener 2 puntos, se requieren las medidas correctivas adoptadas en los incidentes relativos a derechos de los pueblos indígenas.
- TE** Para obtener 1 punto: Informa del número de proveedores identificados que tienen impactos negativos significativos, reales y potenciales, en los derechos humanos. informa de los impactos negativos significativos, reales y potenciales, en los derechos humanos identificados en la cadena de suministro. Para obtener 2 puntos: Informa del porcentaje de proveedores identificados que tienen impactos negativos significativos, reales y potenciales, en los derechos humanos con los que se acordaron mejoras como consecuencia de una evaluación. informa del porcentaje de proveedores identificados que tienen impactos negativos significativos, reales o potenciales, en los derechos humanos con los que se rescindió la relación como consecuencia de una evaluación por no haberlos subsanado, y por qué.
- AG** Para obtener 1 punto: Informa del número de proveedores identificados que tienen impactos negativos significativos, reales y potenciales, en los derechos humanos. informa de los impactos negativos significativos, reales y potenciales, en los derechos humanos identificados en la cadena de suministro. Para obtener 2 puntos: Informa del porcentaje de proveedores identificados que tienen impactos negativos significativos, reales y potenciales, en los derechos humanos con los que se acordaron mejoras como consecuencia de una evaluación. informa del porcentaje de proveedores identificados que tienen impactos negativos significativos, reales o potenciales, en los derechos humanos con los que se rescindió la relación como consecuencia de una evaluación por no haberlos subsanado, y por qué.

E.1.9. Número de quejas

La empresa informa del número de quejas sobre impactos negativos en los derechos humanos que recibió durante el año anterior objeto del informe. Informa del número de quejas archivadas, tramitadas y resueltas a través de sus cauces o mecanismos para la presentación de quejas y motivos de preocupación sobre los derechos humanos.

- 1 punto La empresa revela detalles sobre el seguimiento de sus cauces o mecanismos para la presentación de quejas y motivos de preocupación sobre los derechos humanos (resultados, mejoras realizadas, respuestas dadas por usuarios / partes interesadas / ONG reveladas). la empresa revela el número de quejas relacionadas con los derechos humanos archivadas, tramitadas y resueltas a través de sus cauces o mecanismos para abordar las quejas y motivos de preocupación de derechos humanos.
- 2 puntos La empresa revela información sobre el seguimiento de sus cauces o mecanismos para la presentación de motivos de preocupación y quejas sobre derechos humanos y también sobre el número de quejas. Además, incluye tendencias en el número de motivos de preocupación, tipos, ubicación y satisfacción de motivos de preocupación (incluida su interpretación).

- EX** Además de lo anterior, para obtener 2 puntos, la empresa tiene que informar del número de quejas sobre derechos de los indígenas y guardas de seguridad archivadas, tramitadas y resueltas a través sus cauces y mecanismos durante el periodo que abarca el informe.
- TE** Además de lo anterior, para obtener 2 puntos, la empresa tiene que informar del número de quejas sobre prácticas laborales en su cadena de suministro archivadas, tramitadas y resueltas a través de sus cauces o mecanismos durante el periodo que abarca el informe.
- AG** Además de lo anterior, para obtener 2 puntos, la empresa tiene que informar del número de quejas sobre prácticas laborales en su cadena de suministro archivadas, tramitadas y resueltas a través de sus cauces o mecanismos durante el periodo que abarca el informe.

E.1.10. Se verifican los informes y se informa sobre ellos – Verificación por las partes interesadas y aportaciones de éstas

La narrativa, así como los datos cuantitativos relativos a los derechos humanos, han sido verificados de forma independiente por un tercero. Además, la elaboración del informe ha tenido en cuenta la aportación de las partes interesadas.

- 1 punto Verificación independiente del informe por un tercero independiente o por las partes interesadas.
- 2 puntos Verificación por las partes interesadas del informe y pruebas de que en la elaboración del informe se ha tenido en cuenta la aportación de las partes interesadas.

- TE** Para obtener 1 punto, los datos sobre la cadena de suministro han sido también verificados por un tercero independiente. Para obtener 2 puntos, en la elaboración del informe se han tenido en cuenta también las aportaciones de las partes interesadas sobre la cadena de suministro.
- AG** Para obtener 1 punto, los datos sobre la cadena de suministro han sido también verificados por un tercero independiente. Para obtener 2 puntos, en la elaboración del informe se han tenido en cuenta también las aportaciones de las partes interesadas sobre la cadena de suministro.