

KnowTheChain
Subgrupo de indicadores¹

Versión 1 (agosto de 2019)

La metodología KnowTheChain evalúa los esfuerzos realizados por las empresas a la hora de abordar el riesgo de trabajo forzado en sus cadenas de suministro. Se basa en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y abarca los compromisos políticos, la diligencia debida y la reparación. Esta metodología tiene como línea de base estándar y utiliza como instrumentos de referencia las normas laborales fundamentales de la OIT (referidas a los derechos humanos que la OIT ha declarado como derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y la eliminación del trabajo forzado, el trabajo infantil y la discriminación).

Nombre del indicador		Elementos del indicador
1	Código de conducta del proveedor y su incorporación a los contratos con los proveedores	<p>La empresa:</p> <p>1) cuenta con un código de conducta para proveedores que exige que estos respeten las normas laborales fundamentales de la OIT, entre otras, la eliminación del trabajo forzado; e</p> <p>2) incorpora en los contratos de los proveedores. los principios laborales fundamentales de la OIT, entre ellos, la eliminación del trabajo forzado.</p>
2	Gestión y rendición de cuentas	<p>La empresa:</p> <p>1) cuenta con un comité, equipo, programa o persona responsable de la aplicación de las políticas relativas a sus cadenas de suministro para abordar el trabajo forzado y la trata de personas; y</p> <p>2) ha encargado a una persona de la junta directiva, o a un comité de la junta, supervisar las políticas relativas a sus cadenas de suministro para abordar el trabajo forzado y la trata de personas.</p>
3	Participación de las partes interesadas	<p>Para comprender y abordar plenamente las condiciones de trabajo en los países de procedencia, las empresas deben interactuar con los grupos potencialmente afectados y actores o partes interesadas locales, como los sindicatos o las ONG locales, además de hacer lo propio con los proveedores. Asimismo, como los riesgos del trabajo forzado tienden a ser de naturaleza sistémica, es necesaria la colaboración con otras empresas, por ejemplo, para que quienes formulan políticas refuercen la legislación laboral, con el fin de abordar el trabajo forzado en las cadenas de suministro.</p> <p>En los últimos tres años, la empresa ha cooperado con actores y partes interesadas pertinentes al:</p>

¹ KnowTheChain utiliza este subgrupo de indicadores para evaluar los esfuerzos realizados por las empresas a la hora de abordar el trabajo forzoso en los sectores de las tecnologías de la información y las comunicaciones, los alimentos y bebidas, y la confección y calzado.

		<p>1) proporcionar al menos dos ejemplos de colaboración en materia de trabajo forzado y de trata de personas con actores interesados como: responsables de la formulación de políticas, organizaciones de derechos laborales u ONG locales en los países en los que operan sus proveedores de primer nivel y del nivel inmediatamente inferior; y</p> <p>2) participar activamente en una o varias iniciativas, multipartitas o sectoriales, centradas en la erradicación del trabajo forzado y en la trata de personas.</p>
4	<p>Trazabilidad y transparencia de las cadenas de suministro</p>	<p>La empresa divulga:</p> <p>1) los nombres y direcciones de sus proveedores de primer nivel; y</p> <p><i>Sector de tecnologías de la información y las comunicaciones / sector de alimentación y bebidas:</i></p> <p>2) al menos dos tipos de datos sobre la mano de obra de su proveedor (por ejemplo, el número de trabajadores/as, las proporciones por género y de trabajadores/as migrantes, el grado de afiliación a sindicatos por proveedor).</p> <p><i>Sector de la confección y el calzado:</i></p> <p>2) el número de trabajadores/as por proveedor y un tipo de dato más sobre la mano de obra de su proveedor (por ejemplo, las proporciones por género y de trabajadores/as migrantes, el grado de afiliación a sindicatos por proveedor).</p>
5	<p>Evaluación de riesgos</p>	<p>La evaluación de riesgos implica evaluar el potencial que tiene una empresa (en razón de quiénes son sus proveedores y del lugar donde están ubicados) de estar vinculada con el trabajo forzado y la trata de personas. La evaluación de riesgos es un proceso que se lleva a cabo además de la auditoría y por fuera de ella. Contribuye a la identificación de los posibles riesgos del trabajo forzado, así como de los impactos reales que pueden ser difíciles de detectar a través de auditorías. Este proceso puede implicar la participación de actores o partes interesadas locales, de personas expertas en derechos laborales o de fuentes independientes, así como la evaluación de los riesgos asociados con determinadas materias primas, regiones o grupos de trabajadores/as, como la mano de obra de migrantes.</p> <p>La empresa divulga:</p> <p>1) información detallada sobre el modo como lleva a cabo las evaluaciones de impacto en derechos humanos de sus cadenas de suministro, incluyendo los riesgos de trabajo forzado o evaluaciones que se centran específicamente en los riesgos de trabajo forzado; e</p> <p>2) información detallada sobre los riesgos de trabajo forzado que se identifiquen en los diferentes niveles de sus cadenas de suministro.</p>

6	Prácticas de compras o adquisiciones	<p>Las prácticas de compras o adquisiciones y de fijación de precios pueden tener tanto un impacto positivo en las normas laborales de las cadenas de suministro de la empresa, como aumentar los riesgos de trabajo forzado y de trata de personas. La empresa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) adopta prácticas de compras responsables en el primer nivel de sus cadenas de suministro, incluyendo su planeación y previsión; y 2) proporciona incentivos de compra a los proveedores del primer nivel para fomentar o recompensar las buenas prácticas laborales (como primas en los precios, aumento de pedidos y contratos a largo plazo).
7	Gastos de contratación	<p>Según lo establecido por la OIT, no se debería cobrar directa o indirectamente a los trabajadores y trabajadoras, parcial o totalmente, ningún tipo de gasto por su contratación o costos relacionados (como costos de capacitación, de pruebas médicas o de desplazamiento).</p> <p>La empresa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) exige que ningún trabajador/a de sus cadenas de suministro pague por un empleo; es el empleador y no el trabajador o trabajadora quien debe correr con los costos de contratación (por ejemplo, honorarios de contratación y costos relacionados) ("Principio: el empleador paga") y 2) toma las medidas necesarias para velar por que se reembolsen dichos honorarios a los trabajadores/as o que los proveedores aporten comprobantes de pago de los gastos relativos a la contratación si descubre que los proveedores de sus cadenas de suministro han obligado a sus trabajadores/as a pagar dichos gastos.
8	Libertad de asociación	<p>La empresa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) trabaja con sindicatos independientes locales o mundiales para apoyar la libertad de asociación en sus cadenas de suministro; y 2) proporciona al menos dos ejemplos de diferentes contextos de sus cadenas de suministro sobre la forma como mejoran la libertad de asociación o de negociación colectiva de los trabajadores/as de su proveedor, tales como la mano de obra migrante, (por ejemplo, tomando medidas cuando los proveedores obstaculizan los derechos de los trabajadores/as a ejercer su libertad de asociación o de negociación colectiva o invitando a las personas responsables de la formulación de políticas a mejorar el respeto de estos derechos).
9	Mecanismo de quejas y reclamos	<p>La empresa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) toma medidas para garantizar que cuenta con un mecanismo formal de presentación de quejas a una entidad imparcial respecto de las condiciones laborales en las cadenas de suministro de la empresa, disponible para los trabajadores y trabajadoras de sus proveedores y sus representantes legítimos; y

		2) revela datos sobre el funcionamiento práctico del mecanismo, tales como el número de reclamaciones presentadas, tratadas y resueltas, o una evaluación de la efectividad del mecanismo.
10	Programas de reparación / respuesta a las acusaciones	<p>A. Si en los últimos tres años ningún tercero ha identificado ni difundido acusación alguna relativa a trabajo forzado en el primer nivel o en el nivel inferior de las cadenas de suministro de una empresa, la empresa informará sobre:</p> <p>1) el proceso para responder a posibles quejas o denuncias de violaciones de las políticas sobre el trabajo forzado y la trata de personas; y,</p> <p>2) al menos dos ejemplos de los resultados prácticos de su proceso de reparación, que aborden distintos contextos de las cadenas de suministro, para los trabajadores/as de sus proveedores.</p>
		<p>B.1 Si en los últimos tres años algún tercero ha identificado o difundido una o más acusaciones relativas a trabajo forzoso en el primer nivel o en el nivel inferior de las cadenas de suministro de una empresa, la empresa informará de:</p> <p>1) un proceso para responder a posibles quejas o denuncias de violaciones de las políticas sobre el trabajo forzado y la trata de personas; y</p> <p>2) los resultados del proceso de reparación en el caso de acusaciones, entre otros, pruebas de que las víctimas o los grupos que representan a las víctimas están conformes con la(s) reparación(es).</p>
		<p>B.2 Si en los últimos tres años se han producido una o más acusaciones de trabajo forzado en las cadenas de suministro de la empresa y la empresa niega la acusación, la empresa informará:</p> <p>1) del proceso para responder a posibles quejas o denuncias de violaciones de las políticas sobre el trabajo forzado y la trata de personas; y,</p> <p>2) una descripción de las medidas que adoptaría para prevenir y remediar los supuestos impactos.</p>

Glosario

Trabajo forzoso	<p>Según el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se entiende por trabajo forzoso:</p> <p>"Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente". Además, la OIT observa que: "Por trabajo forzoso puede entenderse el trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Se refiere a situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración".</p>
Las normas laborales básicas de la OIT	<p>En las normas laborales básicas de la OIT se establecen los derechos fundamentales en el trabajo y abarcan lo siguiente: a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (Véanse la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo).</p>
Cadenas de suministro / proveedores	<p>Los términos "cadenas de suministro" y "proveedores" se refieren a todas las cadenas de suministro directamente relacionadas con la creación de productos de la empresa en la categoría pertinente (electrónica, alimentos y bebidas, confección y calzado). Cuando no se especifique nada más, las empresas deberán informar, como mínimo, de las políticas y prácticas aplicables a todos sus proveedores de primer nivel. Se valora cualquier información sobre los proveedores que se encuentran por debajo del primer nivel, entre otros, los proveedores de materias primas.</p>
Primer nivel de las cadenas de suministro / proveedores de primer nivel	<p>Aquellos proveedores con los que la empresa tiene relaciones contractuales directas.</p>
Niveles de la cadena de suministro	<p>Se refiere a la distancia entre una empresa y su proveedor e indica que pueden existir diferentes relaciones comerciales que vinculan a una empresa con un proveedor de nivel inferior. Por ejemplo, una empresa puede tener proveedor de fabricación de primer nivel, que se abastece de proveedores de un nivel inferior y que, a su vez, se abastecen de proveedores de materias primas.</p>
Diferentes contextos de las cadenas de suministro	<p>Este término se emplea para evaluar si una empresa está tomando medidas más allá de aplicar un proyecto piloto excepcional y puede aportar ejemplos de implementación</p>

	que se refieran a diferentes países de abastecimiento, materias primas o niveles de sus cadenas de suministro.
Trabajadores/as	El término se utiliza para describir a los trabajadores o trabajadoras de las cadenas de suministro, a diferencia de la mano de obra contratada o subcontratada para trabajar para la propia empresa.
Representantes legítimos	Los representantes legítimos son aquellas personas a las que las trabajadoras y los trabajadores afectados o potencialmente afectados han pedido que los representen. Puede tratarse, entre otros, de representantes comunitarios, representantes legales y sindicatos, organizaciones comunitarias y organizaciones de la sociedad civil.
Actores o Partes interesadas	Cualquier persona u organización que pueda verse afectada o esté afectada por los actos y decisiones de la empresa. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (los Principios Rectores de la ONU), se centran principalmente en actores o partes interesadas afectadas o potencialmente afectadas; es decir, las personas cuyos derechos humanos han sido o pueden verse afectados por las actividades, productos o servicios de una empresa. Otras partes interesadas especialmente relevantes en el contexto de los Principios Rectores de las Naciones Unidas son los representantes legítimos de las partes interesadas potencialmente afectadas, incluidos los sindicatos, así como las organizaciones de la sociedad civil y otras personas con experiencia y conocimientos relacionados con el impacto de las empresas en los derechos humanos.
Tomar medidas para garantizar	La empresa deberá informar sobre las medidas adoptadas para garantizar que cuenta con un proceso o práctica. Por ejemplo, con respecto a los mecanismos de reclamación, una empresa podría tomar medidas para garantizar que sus proveedores ponen a disposición de sus trabajadores/as mecanismos de reclamación efectivos o podría proporcionarlos ella misma (o trabajar con sus homólogos u otras terceras partes para garantizar que los trabajadores/as de sus cadenas de suministro cuentan con mecanismos de reclamación).