

Direitos Humanos

Indicadores de Desempenho

Aspecto: Práticas de Investimento e de Processos de Compra

Essencial HR1 Percentual e número total de contratos de investimento significativos que incluem cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos.

Essencial HR2 Percentual de empresas contratadas e fornecedores críticos que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos e as medidas tomadas.

Adicional HR3 Total de horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o percentual de empregados que recebeu treinamento.

Aspecto: Não Discriminação

Essenc. HR4 Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas.

Aspecto: Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

Essencial HR5 Operações identificadas em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar correndo risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito.

Aspecto: Trabalho Infantil

Essencial HR6 Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil.

Aspecto: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo

Essencial HR7 Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e as medidas tomadas para contribuir para a erradicação do trabalho forçado ou análogo ao escravo.

Aspecto: Práticas de Segurança

Adicional HR8 Percentual do pessoal de segurança submetido a treinamento nas políticas ou procedimentos da organização relativos a aspectos de direitos humanos que sejam relevantes às operações.

Aspecto: Direitos Indígenas

Adic. HR9 Número total de casos de violação de direitos dos povos indígenas e medidas tomadas.

Relevância

Os indicadores de Desempenho referentes a Direitos Humanos produzem divulgações sobre os impactos e atividades que uma organização tem nos direitos humanos civis e políticos de seus *stakeholders*. Os aspectos dentro desses indicadores de desempenho são baseados em normas internacionalmente reconhecidas e, principalmente, na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, 1998 (em particular as oito convenções da OIT identificadas como fundamentais). Embora estejam intimamente relacionadas, as categorias de Direitos Humanos e Práticas Trabalhistas servem a propósitos distintos. Os indicadores de direitos humanos enfocam como a organização relatora mantém e respeita os direitos básicos de um ser humano e os indicadores de práticas trabalhistas refletem a qualidade do trabalho e o ambiente de trabalho.

Os indicadores de desempenho buscam fornecer medidas comparáveis de resultados e, portanto, focam principalmente nos casos relativos aos direitos humanos fundamentais. Os casos tipicamente incluem “pontos de impacto” em grupos de *stakeholders* assim como riscos para a organização onde ocorreram violações. O conjunto de indicadores aborda três áreas gerais:

- Casos relacionados a aspectos básicos dos direitos humanos (HR4 e HR9);
- A capacidade e conhecimento que permitem à organização abordar eficazmente os direitos humanos, inclusive por meio de treinamento e procedimentos internos (HR3, HR5, HR6, HR7 e HR8);
- A integração dos direitos humanos nas relações externas de negócio da organização por meio de investimentos ou fornecedores (HR1 e HR2).

Definições

Direitos Humanos

Geralmente reconhecidos estão definidos pelas seguintes Convenções e Declarações:

1. Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, 1948.
2. Convenção das Nações Unidas: Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, 1966.
3. Convenção das Nações Unidas: Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 1966.
4. Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, 1998 (em particular, as oito convenções da OIT identificadas como fundamentais).
5. Declaração de Viena e Programa de Ação, 1993.

Referências Gerais

- Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, 1998.
- Declaração Tripartite da OIT Sobre Empresas Multinacionais e Política Social, 2001, Terceira Edição.
- Diretrizes da OECD para Empresas Multinacionais, Versão 2000.
- Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, 1948.
- Convenção nº 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais em Países Independentes, 1989.

HR1 Percentual e número total de contratos de investimento significativos que incluam cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos.

1. Relevância

Essa medida é uma indicação de até que ponto os direitos humanos estão integrados nas decisões econômicas de uma organização. Isso é relevante para organizações que operam ou são sócias de empreendimentos em regiões onde a proteção dos direitos humanos é objeto de grande preocupação. A integração de critérios de direitos humanos na avaliação ou inclusão de direitos humanos nas exigências de desempenho pode ser parte de uma estratégia para reduzir o risco de investimentos. Problemas com o histórico da organização referente a direitos humanos podem resultar em danos à reputação do investidor e podem afetar a estabilidade dos investimentos.

2. Compilação

- 2.1 Contabilize somente os contratos que forem significativos em termos de tamanho ou importância estratégica. A importância pode ser determinada pelo nível de aprovação exigido dentro da organização para o investimento ou outros critérios que possam ser coerentemente aplicados a contratos. A organização relatora deve divulgar sua definição de "contratos importantes".
- 2.2 Identifique o número total de contratos de investimento significativos fechados durante o período coberto pelo relatório que levaram a organização a uma participação acionária majoritária

em outra entidade ou iniciaram um projeto de investimento de capital que tenha sido relevante para as demonstrações financeiras.

- 2.3 Se vários contratos de investimento significativos forem celebrados com o mesmo sócio, o número de contratos deverá refletir separadamente o número de projetos realizados ou entidades criadas.
- 2.4 Relate o número total e o percentual de contratos de investimento significativos que incluam cláusulas de direitos humanos ou foram submetidos a uma avaliação de direitos humanos.

3. Definições

Cláusulas de direitos humanos

Termos e condições específicos em um acordo por escrito que definem expectativas mínimas de desempenho com relação a direitos humanos como uma exigência para o investimento.

Avaliação referente a direitos humanos

Processo formal ou documentado que aplica critérios de desempenho em direitos humanos como um dos fatores que determinam se deve-se ou não dar continuidade a um investimento.

4. Documentação

Possíveis fontes de informações incluem os departamentos jurídico, de relações com investidores e financeiro, assim como a documentação coletada pelos sistemas de gestão de qualidade.

5. Referências

Nenhuma.

HR2 Percentual de empresas contratadas e fornecedores críticos que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos e as medidas tomadas.

1. Relevância

O desenvolvimento de redes extensas de empresas contratadas e fornecedores para produzir produtos e serviços gerou interesse em como as organizações relatoras aplicam suas políticas de direitos humanos com respeito às suas redes de fornecimento. Isso é particularmente relevante para organizações em setores que dependem pesadamente de terceirização e redes globais.

Os processos de avaliação e monitoramento do desempenho em direitos humanos na cadeia de suprimentos podem evidenciar o impacto positivo de uma organização na comunidade empresarial como um todo. As questões envolvendo o desempenho em direitos humanos por parte de empresas contratadas e fornecedores significativos podem resultar em danos à reputação de seus parceiros de negócios e/ou criar instabilidade nas operações de fornecedores. Essa avaliação é parte da gestão de risco e o percentual aqui indicado demonstra com que regularidade uma organização leva em conta esse risco específico.

2. Compilação

- 2.1 Identifique o número total de empresas contratadas e fornecedores significativos.
- 2.2 Relate o percentual de contratos com empresas contratadas e fornecedores significativos que incluíram critérios ou avaliação de direitos humanos. Vide

definições de "critérios" ou "avaliação" no indicador HR1.

- 2.3 Relate o percentual de contratos com empresas contratadas e fornecedores significativos que foram recusados ou exigiram condições de desempenho, ou estiveram sujeitos a outras ações como resultado de avaliação referente a direitos humanos.

3. Definições

Empresas contratadas e fornecedores significativos

Terceiros de quem são obtidos produtos ou serviços ou com quem são celebrados contratos para o fornecimento de tais produtos e serviços. No contexto desse indicador, "significativos" se refere a empresas contratadas e fornecedores que são:

- Os principais fornecedores de um determinado tipo de bem ou serviço e, no âmbito geral, representam a maioria das compras da organização; ou
- Identificados como tendo o risco mais alto de incidentes relativos a direitos humanos.

4. Documentação

Possíveis fontes de informações incluem os processos de compras ou os departamentos de compras e jurídico da organização relatora.

5. Referências

Nenhuma.

HR3 Total de horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o percentual de empregados que recebeu treinamento.

1. Relevância

As informações fornecidas por esse indicador permitem avaliar a capacidade de uma organização de implementar suas políticas e procedimentos referentes a direitos humanos. Os direitos humanos se tornaram bem estabelecidos em normas e leis internacionais e isso obrigou as organizações a implementarem treinamento especializado que prepara os empregados para tratar dos direitos humanos no decorrer de suas atividades. O número de empregados treinados e a quantidade de treinamento recebido permitem uma avaliação da profundidade do conhecimento sobre direitos humanos dentro de uma organização.

2. Compilação

- 2.1 Identifique o número total de horas dedicadas ao treinamento de empregados usando os dados do indicador LA10.
- 2.2 Identifique o número total de empregados, usando os dados do indicador LA1.
- 2.3 Identifique empregados que receberam treinamento formal nas políticas e

procedimentos da organização relativos a questões de direitos humanos e sua aplicabilidade no trabalho dos empregados. Isso pode se referir tanto a treinamento dedicado somente ao tópico de direitos humanos como a um módulo de direitos humanos dentro de um programa geral de treinamento.

- 2.4 Relate o número total de horas no período coberto pelo relatório dedicadas a treinamento nas políticas e procedimentos referentes a aspectos de direitos humanos que são relevantes para as operações.
- 2.5 Relate o percentual de empregados no período coberto pelo relatório treinados nas políticas e procedimentos referentes a aspectos de direitos humanos que são relevantes para as operações.

3. Definições

Nenhuma.

4. Documentação

Possíveis fontes de informações incluem os registros de treinamento e programação de treinamento dos empregados.

5. Referências

Nenhuma.

HR4 Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas.

1. Relevância

Os direitos humanos vão além dos direitos dos empregados no local de trabalho. A política de não-discriminação é uma exigência fundamental das convenções internacionais, da legislação e diretrizes sociais. A questão da discriminação é também abordada pelas Convenções Fundamentais nº 100 e 111 da OIT. É necessário um sistema de monitoramento eficaz para garantir conformidade nas operações da organização relatora. Os *stakeholders* buscarão garantia de que tais políticas e monitoramento sejam eficazes.

2. Compilação

- 2.1 Identifique casos de discriminação com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, conforme definidos pela OIT, ou outras formas relevantes de discriminação envolvendo *stakeholders* internos e/ou externos nas operações durante o período coberto pelo relatório.

Os "casos" se referem a ações judiciais, reclamações registradas junto à organização ou às autoridades competentes por meio de um processo formal, ou casos de não conformidade identificados pela organização por meio de procedimentos estabelecidos, tais como auditorias de sistemas de gestão ou programas formais de monitoramento.

- 2.2 Relate o número total de casos de discriminação durante o período coberto pelo relatório.

- 2.3 Relate a situação atual dos casos e as providências tomadas com referência ao seguinte:
- A organização analisou o caso;
 - Um plano de reparação está sendo implementado;
 - O plano de reparação foi implementado e seus resultados analisados por meio de processos rotineiros de análise de gestão interna;
 - O caso não está mais sujeito a ação (ou seja, está resolvido, concluído).

3. Definições

Discriminação

O ato e o resultado de tratar uma pessoa de forma desigual, impondo encargos desiguais ou negando-lhe benefícios, ao invés de tratar a pessoa de maneira justa com base em seu mérito individual. A discriminação também pode incluir assédio, definido como uma série de comentários ou ações indesejados, ou que sabe-se que serão indesejados, pela pessoa a quem são direcionados.

4. Documentação

Possíveis fontes de informações incluem os departamentos jurídico e de conformidade da organização relatora.

5. Referências

- Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e de Discriminação com base em Religião ou Crença, Resolução 36/55 da Assembléia-Geral da ONU – 26 de novembro de 1981.
- Declaração sobre Raça e Preconceito Racial: 20ª sessão da Conferência Geral da UNESCO – 27 de novembro de 1978.

- Declaração de Direitos de Pessoas Pertencentes a Minorias Nacionais ou Étnicas, Religiosas e Lingüísticas; Resolução 47/135 da Assembléia-Geral da ONU – 18 de dezembro de 1992.
- Convenção nº 100 da OIT, relativa a Igualdade de Remuneração, 1951.
- Convenção nº 111 da OIT, relativa a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, 1958.
- Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos; Assembléia-Geral da ONU – Resolução 2200 A XX1 – 16 de dezembro de 1966.
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial; Resolução 1904 (XV111) da Assembléia-Geral da ONU – 20 de novembro de 1963.
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres; Assembléia-Geral da ONU – Resolução 34/180 – 18 de dezembro de 1979.
- Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial: Resolução 1904 (XVIII) da Assembléia-Geral da ONU – 20 de novembro de 1963.

HR5 Operações identificadas em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar correndo risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito.

1. Relevância

Inerente ao direito à liberdade de associação e negociação coletiva é a proteção do direito dos trabalhadores (e empregadores) de organizar-se coletivamente em associações de sua escolha. O Direito à Liberdade de Associação é uma cláusula fundamental da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU e é definido pelas Convenções Fundamentais nº 87 e 98 da OIT.

Este indicador visa revelar medidas que a organização relatora tem tomado para avaliar se há oportunidades para os trabalhadores exercerem seus direitos de liberdade de associação e negociação coletiva. Visa também revelar medidas tomadas para apoiar esses direitos em todas as operações da organização. Esse indicador não exige que a organização relatora expresse uma opinião específica sobre a qualidade dos sistemas jurídicos nacionais.

2. Compilação

- 2.1 Identifique as operações em que os direitos dos empregados de exercerem liberdade de associação ou negociação coletiva possam estar sob risco. O processo de identificação deve refletir a abordagem da organização para a avaliação de risco nessa questão e pode recorrer a fontes de dados internacionalmente reconhecidas como os relatórios da OIT (relatório anual do Comitê de Especialistas na Aplicação de Convenções e Recomendações – CEACR), bem como os relatórios do Órgão de Governança sobre liberdade de associação.

- 2.2 Relate as operações identificadas em que os direitos dos empregados de exercerem liberdade de associação ou negociação coletiva possam estar sob risco, discriminadas por:
- Tipo de operação (ex.: fábrica); ou
 - Países ou áreas geográficas com operações consideradas sob risco.
- 2.3 Relate as medidas tomadas pela organização no período coberto pelo relatório visando apoiar os direitos a liberdade de associação e negociação coletiva. Para maiores orientações, vide as Declarações Tripartite da OIT e as Diretrizes da OCDE.

3. Definições

Liberdade de associação

Os trabalhadores e empregadores podem estabelecer e unir-se em associações de sua própria escolha sem a necessidade de autorização prévia.

4. Documentação

Possíveis fontes de informações incluem os departamentos jurídico e de conformidade, assim como o departamento de recursos humanos da organização relatora.

5. Referências

- Convenção nº 87 da OIT, relativa a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948.
- Convenção nº 98 da OIT, relativa a Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949.
- Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, 1948.
- Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 1966.

HR6 Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil.

Declarações Tripartite da OIT e as Diretrizes da OCDE.

1. Relevância

A abolição do trabalho infantil é um princípio e objetivo fundamental das principais declarações e legislação de direitos humanos, e está sujeita às Convenções da OIT nº 138 e 182. A presença e implementação efetiva de políticas de combate ao trabalho infantil são uma expectativa básica da conduta socialmente responsável.

2. Compilação

- 2.1 Identifique as operações que possam estar correndo risco de casos de:
- Trabalho infantil; e/ou
 - Trabalhadores jovens expostos a trabalho perigoso.

O processo de identificação deve refletir a abordagem da organização para a avaliação de risco nessa questão e pode recorrer a fontes de dados internacionalmente reconhecidas como os relatórios da OIT.

- 2.2 Relate as operações que possam estar correndo risco de casos de trabalho infantil discriminadas por:
- Tipo de operação (ex.: fábrica); ou
 - Países ou áreas geográficas com operações consideradas sob risco.
- 2.3 Relate as medidas tomadas pela organização no período coberto pelo relatório visando contribuir para a abolição do trabalho infantil. Para maiores orientações, vide as

3. Definições

Criança

Esse termo se aplica a todas as pessoas abaixo da idade de 15 anos ou abaixo da idade de conclusão da escolaridade obrigatória (o que for mais alto), salvo em determinados países em que a economia e o sistema educacional são insuficientemente desenvolvidos e poderia se aplicar a idade mínima de 14 anos. Essas exceções são especificadas pela OIT em resposta a solicitação especial feita pelo país interessado e consulta junto a organizações representativas de empregadores e trabalhadores.

Observação: A Convenção nº 138 da OIT se refere tanto a trabalho infantil quanto a trabalhadores jovens. Vide abaixo a definição de "trabalhador jovem".

Trabalhador jovem

Pessoa que se encontra entre a idade mínima para admissão no trabalho e 18 anos de idade.

4. Documentação

Possíveis fontes de informações incluem os departamentos jurídico e de conformidade, assim como o departamento de recursos humanos da organização relatora.

5. Referências

- Convenção nº 138 da OIT, relativa a Idade Mínima, 1973.
- Convenção nº 182 da OIT, relativa a Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999.
- Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, 86ª Sessão, 1998.

HR7 Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e as medidas tomadas para contribuir para a erradicação do trabalho forçado ou análogo ao escravo.

Tripartite da OIT e as Diretrizes da OCDE.

1. Relevância

Não estar sujeito a trabalho forçado ou análogo ao escravo é considerado um direito humano fundamental, é uma cláusula da Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e está definido pelas Convenções Fundamentais nº 29 e 105 da OIT. Esse tipo de trabalho pode existir de várias formas e os dados fornecidos indicarão os desafios da organização relatora visando contribuir para a abolição do trabalho forçado e escravo.

2. Compilação

- 2.1 Identifique as operações que possam estar correndo risco de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo. O processo de identificação deve refletir a abordagem da organização para a avaliação de risco nessa questão e pode recorrer a fontes de dados internacionalmente reconhecidas como os relatórios da OIT.
- 2.2 Relate as operações que possam estar correndo risco de casos de trabalho infantil discriminadas por:
 - Tipo de operação (ex.: fábrica); ou
 - Países ou áreas geográficas com operações consideradas sob risco.
- 2.3 Relate as medidas tomadas pela organização no período coberto pelo relatório visando contribuir para a abolição do trabalho forçado ou análogo ao escravo. Para maiores orientações, vide as Declarações

3. Definições

Trabalho forçado ou análogo ao escravo

Todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade (*Convenção nº 29 da OIT sobre o Trabalho Forçado, 1930*). Os exemplos mais extremos são trabalho escravo, trabalho prisional e servidão por dívida, mas também podem ser usadas dívidas como forma de manter os trabalhadores em uma situação de trabalho forçado. São exemplos de trabalho forçado a retenção de documentos de identidade, a exigência de depósitos compulsórios ou a coação de trabalhadores, sob ameaça de demissão, a trabalhar horas extras com as quais eles não tenham concordado previamente.

4. Documentação

Possíveis fontes de informações incluem os departamentos jurídico e de conformidade, assim como o departamento de recursos humanos da organização relatora.

5. Referências

- Convenção nº 29 da OIT, relativa a Trabalho Forçado, 1930.
- Convenção nº 105 da OIT, relativa a Abolição do Trabalho Forçado, 1957.
- Convenção da Liga das Nações (predecessora da ONU), relativa a Escravatura, 1927.
- Convenção Suplementar da ONU sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura – 226 U.N.T.S.3, 1957.
- Declaração Universal dos Direitos Humanos (Resolução nº 217 A (III) da Assembléia Geral

da ONU de 10 de dezembro de 1948), Artigos 4 e 5.

- Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, 86ª Sessão, 1998.

HR8 Porcentagem do pessoal de segurança submetido a treinamento nas políticas ou procedimentos da organização relativos a aspectos de direitos humanos que sejam relevantes às operações.

contratadas que fornecem pessoal de segurança.

1. Relevância

A conduta do pessoal de segurança em relação a terceiros é fundamentada pelo seu treinamento nas questões de direitos humanos, particularmente no tocante ao uso de força. Treinar o pessoal de segurança pode ajudar a evitar riscos para a reputação e riscos de ações judiciais resultantes de abordagens ou atos impróprios não tolerados pela organização relatora. As informações fornecidas por esse indicador ajudam a demonstrar até que ponto os sistemas de gestão referentes a direitos humanos estão implementados. Essa medida demonstra a proporção do pessoal de segurança que está consciente das expectativas da organização quanto a seu desempenho em direitos humanos.

2. Compilação

- 2.1 Identifique o número total de pessoal de segurança que a organização relatora emprega diretamente.
- 2.2 Relate o percentual do pessoal de segurança que recebeu treinamento formal para as políticas da organização ou procedimentos específicos relativos a questões de direitos humanos e sua aplicação na segurança. Isso pode se referir tanto a treinamento dedicado somente ao tópico como a um módulo dentro de um programa mais geral de treinamento.
- 2.3 Relate se as exigências de treinamento também se aplicam a empresas

3. Definições

Pessoal de segurança

Indivíduos contratados para a vigilância das instalações e do patrimônio da organização, controle de multidões, prevenção de perda e escolta de pessoas, bens e valores.

4. Documentação

Possíveis fontes de informações incluem os registros do departamento de recursos humanos da organização relatora referentes a treinamento recebido pelo pessoal interno de segurança. As contratadas poderão deter informações semelhantes a respeito de seus empregados.

5. Referências

- Comentário sobre as Normas sobre as Responsabilidades das Empresas Transnacionais e Outras Empresas Comerciais na Esfera dos Direitos Humanos; ONU – Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 (2003) – Parte C – Direito de Pessoas à Segurança – § 4.
- Convenção nº 29 da OIT, relativa a Trabalho Forçado, 1930.
- Convenção nº 105 da OIT, relativa a Abolição do Trabalho Forçado, 1957.

HR9 Número total de casos de violação de direitos dos povos indígenas e medidas tomadas.

1. Relevância

O número de casos registrados envolvendo direitos dos povos indígenas fornece informações sobre a implementação das políticas da organização para povos indígenas. Essas informações ajudarão a indicar o estado das relações com essas comunidades de *stakeholders*, principalmente em regiões onde povos indígenas residam ou tenham interesses nas proximidades de operações da organização relatora. As informações também fornecem um registro adicional para grupos de apoio. As Convenções nº 107 e 169 da OIT abordam os direitos dos povos indígenas.

2. Compilação

- 2.1 Identifique casos envolvendo direitos indígenas entre os próprios empregados da organização relatora e em comunidades próximas às atuais operações que serão provavelmente afetadas por operações futuras planejadas ou propostas pela organização relatora.

Os "casos" se referem a ações judiciais, reclamações registradas junto à organização ou às autoridades competentes por meio de um processo formal, ou casos de não conformidade identificados pela organização por meio de procedimentos estabelecidos, tais como auditorias de sistemas de gestão ou programas de monitoramento formais.

- 2.2 Relate o número de casos identificados envolvendo direitos indígenas durante o período coberto pelo relatório.

- 2.3 Relate a situação atual dos casos e as providências tomadas em relação ao seguinte:
- A organização analisou o caso;
 - Um plano de reparação está sendo implementado;
 - O plano de reparação foi implementado e seus resultados analisados por meio de processos rotineiros de análise de gestão interna;
 - O caso não está mais sujeito a ação (ou seja, está resolvido, concluído).

3. Definições

Povos indígenas

Povos indígenas são pessoas cujas condições sociais, culturais, políticas e econômicas os distinguem de outros setores da comunidade nacional dominante ou que são considerados indígenas por descenderem de populações que habitaram o país ou uma região geográfica ao qual o país pertence no momento da conquista ou colonização ou do estabelecimento das atuais fronteiras do país, e que, independente de sua situação legal, mantêm a totalidade ou parte de suas próprias instituições sociais, econômicas, culturais e políticas.

4. Documentação

Possíveis fontes de informações incluem os procedimentos e diretrizes operacionais da organização relatora sobre a questão. Outras informações poderão ser fornecidas por gerentes gerais e por especialistas jurídicos da organização relatora. Os dados sobre povos indígenas dentro do público interno poderão ser obtidos nos registros de empregados.

5. Referências

- Carta das Nações Unidas, Preâmbulo, São Francisco, 1945.

- Convenção nº 107 da OIT, relativa a Povos Indígenas e Tribais, 1957.
- Convenção nº 169 da OIT, relativa a Povos Indígenas e Tribais em Países Independentes, 1991.