



Lineamientos globales de Nissan sobre los derechos humanos

La versión original de estos lineamientos está escrita en inglés. La versión en español es una traducción complementaria.

Propósito de los lineamientos

Los "Lineamientos globales de Nissan sobre los derechos humanos" están en conformidad con lo dispuesto en el Código de Conducta Global de Nissan y su política de derechos humanos, que describen el compromiso de Nissan con el respeto por los derechos humanos (véase "Definiciones" a continuación). Estos lineamientos pretenden explicar los compromisos que asume Nissan para respetar los derechos humanos, específicamente para el beneficio de los trabajadores en cada mercado y región de operación, y garantizar que los derechos humanos se respeten en todos los niveles de las operaciones de Nissan. Nissan respeta los estándares de derechos humanos publicados por instituciones globales como las Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como las normas locales aplicables en los países en los que Nissan opera. Estos lineamientos apuntan a alinear las prácticas de Nissan con las expectativas internacionales y locales sobre cómo gestionar los temas de derechos humanos, lo que a su vez permite a Nissan contribuir a desarrollar una sociedad más sostenible. Nissan cumplirá estos lineamientos como criterio de evaluación para la diligencia debida en materia de derechos humanos, y verificará permanentemente que se cumpla lo dispuesto en estos lineamientos. A su vez, Nissan espera que todos los trabajadores en todos los niveles de la empresa apoyen y defiendan los derechos humanos según se describe en estos lineamientos.

Estos lineamientos se aplican a todas las actividades realizadas por Nissan. Cuando las normas locales entren en conflicto con las normas aquí contenidas, las regiones aplicarán las políticas y normas globales de Nissan, así como las normas internacionales, en la medida en que sea posible.

Nissan tiene el derecho único y exclusivo de interpretar, modificar y hacer cumplir estos lineamientos.

Temática de los lineamientos

Nissan ha identificado siete (7) temas que cubren los problemas de derechos humanos más destacados que posiblemente podrían afectar a los trabajadores de Nissan y otras partes interesadas a través de sus operaciones.

1. Sistema de administración laboral y acceso a mecanismos de reparación
2. Trabajos forzados
3. Trabajo infantil y juvenil
4. Condiciones de trabajo
5. Discriminación y acoso
6. Libertad de asociación
7. Salud y seguridad

Cada uno de estos temas incluye aspectos que requieren de diligencia debida para respetar los derechos humanos.

1. Sistema de administración laboral y acceso a mecanismos de reparación

A. Sistema de administración laboral

Todas las ubicaciones de Nissan mantendrán un sistema de administración laboral (véase “Definiciones” a continuación) para abordar los derechos laborales y humanos de sus trabajadores. Estos sistemas impulsarán el respeto y el cumplimiento de todas las leyes, normas y requisitos aplicables. El sistema de administración laboral establece cómo cada empresa Nissan cumple con las políticas y normas internas de Nissan que permiten el proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos; es decir, la identificación, prevención y mitigación permanentes de los impactos adversos que las empresas puedan causar a los derechos humanos o con los que puedan contribuir, además de incorporar a las actividades futuras las lecciones aprendidas. Nissan llevará a cabo programas de capacitación y educación para mejorar el conocimiento y la implementación de estos lineamientos.

B. Acceso a mecanismos de reparación

Nissan defenderá los derechos humanos en toda la organización. Para garantizar que todos los asuntos relacionados con los derechos humanos se aborden de manera rápida y eficaz, Nissan utiliza un sistema de denuncias (SpeakUp), así como otros mecanismos y procesos formales de reclamación, para registrar, investigar y denunciar estos asuntos. Cuando lo permita la ley, el sistema y los mecanismos deberán permitir la presentación de informes anónimos y la comunicación confidencial bidireccional con los trabajadores y otras partes interesadas. Conforme con lo definido en los procesos de denuncia de irregularidades, los trabajadores están protegidos contra represalias. La existencia de procesos deberá ser comunicada a los trabajadores.

2. Trabajos forzados

Nissan no tolera ningún tipo de esclavitud ni trata de personas. Por lo tanto, Nissan no tolerará el trabajo forzado, en esclavitud (incluyendo servidumbre por deudas y otros costos financieros inaceptables), no remunerado, penitenciario involuntario o explotador, ni cualquier otro trabajo similar o restricciones a los trabajadores. Nissan seguirá prácticas de reclutamiento éticas. Nissan prohíbe que los reclutadores cobren a los posibles trabajadores tarifas de contratación de personal. Nissan no retendrá la identificación original emitida por un gobierno, ni la documentación personal o los documentos de viaje de un individuo.

3. Trabajo infantil y juvenil

Nissan no aprueba el trabajo infantil. Por lo tanto, Nissan no tolerará el trabajo infantil, lo cual se aplica a cualquier persona menor de 15 años, o de la edad para completar la educación obligatoria, o menor de la edad mínima para el empleo en el país, la que sea mayor. Además, los trabajadores menores de 18 años no deben realizar trabajos peligrosos (es decir, trabajos que puedan poner en peligro su salud o seguridad). Para prevenir el trabajo infantil, durante la contratación se debe verificar la edad. Si se descubre un caso de trabajo infantil, se deben tomar acciones correctivas.

4. Condiciones de trabajo

A. Horario laboral

Nissan garantizará que el horario laboral de los trabajadores no exceda el máximo establecido por la ley local y, al mismo tiempo, garantizará que se les proporcionen los descansos o períodos de descanso establecidos por la ley local. Nissan garantizará que los trabajadores y sus gerentes lleven un registro del horario laboral de los trabajadores, con un método seguro, y que los datos se almacenen en un lugar seguro y adecuado.

B. Sueldos y beneficios

Nissan garantizará que la compensación se pague completa y puntualmente a los trabajadores y que cumpla con todas las leyes locales aplicables, incluidas aquellas relacionadas con salarios mínimos, horas extra y beneficios exigidos por la ley. En ausencia de tales leyes, los trabajadores deben recibir un salario que proporcione un nivel de vida adecuado. Las horas extra y otros beneficios deben, en la medida de lo permitido, ser similares a los de otras organizaciones Nissan.

5. Discriminación y acoso

En Nissan, los trabajadores deben ser tratados con respeto y dignidad. No se tolerará la intimidación, el acoso, la represalia o la violencia contra los trabajadores, incluso cuando tal trato no sea reconocido como ilegal en esa región. No se tolerará la discriminación y el acoso basados en atributos personales como raza, etnia, nacionalidad, género, religión, discapacidad, edad, lugar de origen, identidad de género, orientación sexual, expresión de género ni cualquier otra razón.

De manera similar, los trabajadores no pueden discriminar ni acosar a otros, pertenezcan o no a Nissan; y deben asegurarse de que tales situaciones se resuelvan rápidamente al descubrirse.

Se espera que los trabajadores de Nissan respeten la diversidad de todos los trabajadores, socios comerciales, clientes y comunidades de Nissan. Nissan desarrollará un entorno donde todos los trabajadores puedan demostrar al máximo su potencial.

6. Libertad de asociación

Nissan fomentará un lugar de trabajo inclusivo y respetuoso donde se escuchen todas las opiniones. Nissan reconoce la importancia de los derechos humanos y se compromete a participar en diálogos saludables y constructivos con sus trabajadores sobre estos temas críticos.

Nissan respeta los derechos de todos los trabajadores a formar y afiliarse a sindicatos (véase “Definiciones” a continuación) de su elección, a la negociación colectiva y a participar en asambleas pacíficas para esos fines, de acuerdo con las leyes locales. Nissan implementará medidas para prohibir cualquier forma de intimidación, acoso, represalia o violencia contra los trabajadores que busquen ejercer o abstenerse de ejercer estos derechos, de acuerdo con las leyes locales. Nissan llevará a cabo consultas y diálogos sinceros con los trabajadores o sus representantes y reconocerá el derecho de los trabajadores a asociarse o no a sindicatos, según las leyes de cada país y región de operación.

7. Salud y seguridad

Bajo la Política Global de Salud y Seguridad Ocupacional, Nissan trata la salud y seguridad de todos los trabajadores como su máxima prioridad. Nissan proporciona entornos de trabajo seguros y limpios y promueve la salud física y mental individual, para lograr un lugar de trabajo con cero lesiones, accidentes o enfermedades. Nissan cumplirá con todas las normas internacionales de salud y seguridad y las leyes de los países en los que opera, y realizará auditorías regulares para garantizar el cumplimiento de esas leyes y regulaciones internas. Nissan fija objetivos claros y medibles de salud y seguridad a nivel de toda la empresa, define roles y responsabilidades tanto para trabajadores de nivel gerencial como no gerencial, y los capacita en medidas específicas de salud y seguridad. Las lecciones aprendidas de los incidentes de salud y seguridad se utilizan para tomar medidas preventivas.

Definiciones

- **Derechos humanos:** se refiere a un conjunto de derechos humanos reconocidos internacionalmente, diseñados para respetar sin discriminación la individualidad, dignidad y potencial de cada ser humano.
- **Sistema de administración:** se refiere a un conjunto de políticas, objetivos, procesos, programas, así como de responsabilidades bien definidas y una estructura organizativa que asegura la administración sistemática del trabajo de los trabajadores.
- **Sindicatos:** se refiere a una amplia gama de grupos que representan a los trabajadores y se involucran con su empleador en temas de prácticas laborales para negociar los sueldos, las horas y los términos y condiciones laborales de los trabajadores representados. Los detalles sobre lo que constituye o no un “sindicato” y cómo Nissan se involucra con un sindicato se determinan a nivel local, según las leyes y costumbres del país o región en la que Nissan opera.

Referencias (en inglés)

- [Nissan Global Code of Conduct](#)
- [Nissan Human Rights Policy](#)
- International Labour Organization (ILO) Fundamental Conventions
- Responsible Business Alliance (RBA) Code of Conduct