HERS

La Herramienta de Evaluación de la Responsabilidad Social para el sector de los productos del mar

Versión 2.0



Octubre 2026

Agradecimientos

Nos gustaría agradecer a todos los expertos en derechos humanos y laborales, académicos y profesionales, pescadores y productores acuícolas, y propietarios de negocios que dedicaron su tiempo, conocimiento y experiencia para asegurar que la Herramienta de Evaluación de la Responsabilidad Social v2.0 incorpore de manera suficiente y apropiada las mejores prácticas internacionales, al mismo tiempo que garantiza flexibilidad, claridad y precisión, permitiéndonos impulsar colectivamente un cambio positivo y satisfacer las necesidades de la industria de los productos del mar y las comunidades dependientes de productos del mar a nivel global.

También nos gustaría agradecer a la Fundación Walton y a Walmart.org por hacer posible este trabajo.



Tabla de Contenidos

RESUMEN EJECUTIVO 5
INTRODUCCIÓN 9
EL “MARCO DE MONTEREY”: DE PRINCIPIOS A LA PRÁCTICA 10
FORMATO HERS 11
IMPLEMENTACIÓN DE LA HERS 12
DETERMINANDO LA UNIDAD DE ANÁLISIS (UdA) 13
APLICABILIDAD DE LOS INDICADORES DE RIESGO 16
GUÍA GENERAL DE PUNTUACIÓN 18
INDICADORES DE RIESGO 21
PRINCIPIO 1 Proteger los derechos humanos, la dignidad y el acceso a recursos 21
Indicador 1.1 22
Indicador 1.1.1: Abuso y acoso 23
Indicador 1.1.2: Trabajo forzoso 28
Indicador 1.1.3: Trata de personas y reclutamiento justo en el lugar de trabajo 38
Indicador 1.1.4: La servidumbre por deudas en la pesca de pequeña escala y en las granjas de pequeños productores 44
Indicador 1.1.5: Trabajo infantil 47
Indicador 1.1.6: Libertad de asociación y negociación colectiva 52
Indicador 1.1.7: Ingresos y beneficios 57
Indicador 1.1.8: Descanso adecuado 64
Indicador 1.1.9: Acceso a servicios básicos para la vivienda de las personas trabajadoras y embarcaciones de residencia 69
Indicador 1.1.10: Seguridad en el trabajo 74
Indicador 1.1.11: Respuesta médica 81
Indicador 1.1.12: Derechos de los observadores 84

Indicador 1.2 87
Indicador 1.2.1: Responsabilidad corporativa y transparencia 88
Indicador 1.2.2: Flexibilidad económica y autonomía 92

Principio 2: Garantizar la igualdad y la oportunidad equitativa de beneficiarse 95
Indicador 2.1 96
Indicador 2.1.1: Reporte de quejas y acceso a la reparación 97
Indicador 2.1.2: Derechos consuetudinarios 102
Indicador 2.1.3: Gobernanza participativa de pesquerías, granjas de acuicultura y la fuerza laboral 106
Indicador 2.1.3a: Gobernanza participativa de los recursos pesqueros y de acuicultura 107
Indicador 2.1.3b: Gobernanza participativa dentro de la fuerza laboral 110
Indicador 2.2 113
Indicador 2.2.1: Oportunidad equitativa de beneficiarse del sector pesquero o de acuicultura 114
Indicador 2.2.2: Discriminación 117

Principio 3: Mejorar la seguridad alimentaria, nutricional y de los medios de vida 121
Indicador 3.1 122
Indicador 3.1.1: Seguridad alimentaria y nutricional 123
Indicador 3.1.1a: Impacto de la pesquería o granja en la seguridad alimentaria y nutricional 124
Indicador 3.1.1b: Seguridad alimentaria y nutricional para las comunidades de pesca en pequeña escala y de comunidades de pequeños productores acuícolas. 127
Indicador 3.1.2: Atención médica 130
Indicador 3.1.3: Educación 133
Indicador 3.1.4: Acceso a servicios básicos para comunidades de pesca a pequeña escala y de comunidades de pequeños productores acuícolas. 136
Indicador 3.2 139
Indicador 3.2.1: Beneficios para y dentro de la comunidad 140
Indicador 3.2.2: Seguridad de los medios de vida 142

GLOSARIO 146
REFERENCIAS Y RECURSOS IMPORTANTES 155
CONVENCIONES, PROTOCOLOS Y ORIENTACIONES 158

Resumen Ejecutivo

Cada vez más, los gobiernos y las empresas privadas están enfatizando la necesidad de implementar una Debida Diligencia en Derechos Humanos (DDDH) robusta en las cadenas de suministro globales de todos los productos. La DDDH se refiere a los procesos de gestión de riesgos continuos que las empresas deben seguir para identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos adversos en los derechos humanos y laborales en sus cadenas de suministro. El marco llama a las empresas a comprender mejor los posibles impactos negativos y adversos que su negocio puede tener sobre las personas trabajadoras en todos los niveles de las cadenas de suministro de las que obtienen sus productos. Los gobiernos están exigiendo cada vez más responsabilidad a las empresas para asegurar que los bienes importados no se hayan producido en parte o en su totalidad mediante medios que hayan violado los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras en esas cadenas de suministro. A medida que la transparencia y la trazabilidad en los niveles de producción primaria de la cadena de suministro de productos del mar se fortalecen —como resultado de décadas de esfuerzos para gestionar nuestros recursos pesqueros y de granjas acuícolas— existe un reconocimiento creciente de que el sector de productos del mar, dada su amplia distribución geográfica y sus cadenas de suministro complejas, es un sector particularmente de alto riesgo en lo que respecta a los derechos humanos y laborales. Si bien las empresas están mejorando y afinando cada vez más sus decisiones de compra, evaluar el riesgo real en el nivel de producción primaria sigue siendo un desafío.

Para que la DDDH impulse un cambio real en el terreno, debe involucrar una participación directa con las personas trabajadoras y sus organizaciones representativas a lo largo de todo el proceso.





El proceso de DDDH está claramente delineado en los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas y se define más a fondo en la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, y se puede resumir como lo siguiente:

1 **Incorporar la conducta empresarial responsable** a las políticas y sistemas de gestión

2 Evaluar

Identificar y evaluar los impactos adversos.

3 Tomar medidas

Tomar las medidas apropiadas para cesar, prevenir o mitigar los impactos negativos.

4 Monitorear

Monitorear la implementación y resultados

5 Comunicar

Comunicar cómo se abordan los impactos.

6 Reparar

Reparar o colaborar en la reparación del impacto cuando corresponda

HERS

La Herramienta de Evaluación de la Responsabilidad Social (HERS) para el sector de los productos del mar es una herramienta de evaluación de riesgos o de referencia. En el contexto del proceso de DDDH, la HERS se puede aplicar para:

- evaluar riesgos sociales y de derechos humanos,
- revelar brechas críticas de información,
- identificar áreas que necesitan mejora,
- desarrollar acciones claras sobre cómo impulsar estas mejoras.

Por sí sola, la HERS no cumple con el proceso completo de DDDH, pero sí aporta información para varias etapas del marco, incluyendo la evaluación de riesgos y de los posibles o reales impactos adversos, lo cual puede orientar las acciones apropiadas para cesar, prevenir o mitigar esos riesgos o impactos. La Herramienta de Evaluación de la Responsabilidad Social no es una certificación ni una auditoría social, sino que está diseñada para complementar estos enfoques tradicionales de tipo 'aseguramiento'. la metodología HERS se centra en identificar riesgos en lugar de verificar cumplimiento. Además, el propósito de una HERS no es solo identificar riesgos directos, sino comprender los riesgos inherentes dentro del contexto más amplio en el que opera la Unidad de Análisis (UdA) y la cadena de suministro. es importante señalar que **los compradores o consumidores no deben asumir que las bajas puntuaciones de riesgo producidas por la HERS indica que la cadena de suministro está libre de abusos a los derechos humanos o laborales.**

La HERS puede ser utilizada de diversas maneras para responder a preguntas de investigación únicas, pero en general se recomienda utilizarlo para 1) evaluar los riesgos de derechos humanos y laborales mediante la recopilación de datos sobre indicadores sociales clave de riesgo, alineados con las directrices internacionales, 2) identificar causas raíz, e 3) interactuar y colaborar con los titulares de derechos y partes interesadas locales, que estén mejor posicionados para apoyar mejoras, reduciendo y/o mitigando así los riesgos para las personas trabajadoras a gran escala. Algunos ejemplos de implementación de la HERS incluyen, pero no se limitan a:

- Evaluaciones de riesgo regionales que incluyen fuentes de la cadena de suministro directa.
- Evaluaciones regionales colaborativas entre múltiples socios de la industria.
- Autoevaluación de proveedores y vendedores para gestionar sus propios riesgos y utilizarla al realizar reportes a los compradores.
- Comparar múltiples fuentes de datos existentes (por ejemplo, auditorías internas y/o de terceros, encuestas a personas trabajadoras, información pública, etc.) con el marco de la HERS para identificar tendencias y diseñar planes de acción regionales o locales.
- Apoyar los requisitos de informes sociales para Proyectos de Mejora Pes quera (FIPs) en FisheryProgress.org
- Aprovechar el marco de la HERS como parte de una Evaluación de Impacto en Derechos Humanos (EIDH) más amplia.
- Un componente de marcos integrales de triple impacto diseñados para trabajar con comunidades y pesca en pequeña escala, como el modelo de Proyecto de Mejora Pesquera basado en la comunidad.
- Proporcionar un papel significativo para los sindicatos y organizaciones de personas trabajadoras para verificar el cumplimiento en el lugar de trabajo.

La HERS fue coproducida, y por lo tanto es copropiedad, de muchas partes interesadas y organizaciones dentro y fuera de la Alianza para la Conservación de Soluciones Marinas. Dos documentos principales informan la mayor parte del contenido y formato de esta herramienta: el Marco de Responsabilidad Social para el Sector de los Productos de Pesca (Opal 2018) y el Protocolo de Evaluación Rápida de FIP (OSMI 2018).

Este documento comienza con una breve introducción a los principios, componentes e indicadores de riesgo de la HERS y después proporciona orientación sobre los puntos de recolección de datos. El documento termina con una lista de recursos importantes sobre estándares, herramientas, indicadores, orientaciones, convenciones y protocolos existentes, así como un glosario de definiciones relevantes.

acompañando a este documento está la Guía de implementación de la herramienta de evaluación de la responsabilidad social (o 'Guía de implementación de la HERS') que incluye información clave y orientación sobre cómo ejecutar una HERS y la planificación de acciones subsiguientes. Esta orientación incluye, pero no se limita a:

- Calificaciones de evaluadores
- El proceso HERS paso a paso
- Metodologías de muestreo
- Compromiso con los titulares de derechos y partes interesadas e investigación de escritorio, incluyendo fuentes clave
- Aplicando un enfoque impulsado por las personas trabajadoras
- Preguntas de entrevista de muestra, lista de verificación de documentos, listas de verificación de embarcaciones/sitios
- Planificación de acciones

Introducción

En las últimas décadas, se ha invertido un esfuerzo significativo en determinar los elementos clave necesarios para la sostenibilidad ambiental en la pesca y la acuicultura, informando la creación de estándares reconocidos a nivel mundial. Sin embargo, las persistentes revelaciones mediáticas sobre violaciones de derechos humanos y laborales en el sector de los productos del mar en países en desarrollo y desarrollados han colocado los problemas sociales en el centro de las conversaciones sobre la producción de productos del mar. En respuesta, una coalición de instituciones académicas, miembros de la industria y organizaciones sin fines de lucro desarrollaron conjuntamente un marco que abarca una definición compartida y completa de responsabilidad social en el sector de los productos del mar para alinear esfuerzos en este ámbito. Este marco, denominado Marco de Monterey para la Responsabilidad Social (Kittinger et al., 2017), cuenta con el apoyo de más de dos docenas de empresas y más de 25 organizaciones sin fines de lucro y abarca temas relacionados con los derechos humanos y laborales, el acceso a recursos, la igualdad y la equidad, y la seguridad de los medios de vida y alimentaria. Se construyó sobre las Directrices voluntarias para lograr la sostenibilidad de la pesca en pequeña escala de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, incorporando principios de este marco junto con un cuerpo sustantivo de investigación en ciencias sociales de los campos de derechos humanos y laborales, gestión de recursos naturales y desarrollo.





Proteger los derechos humanos, la dignidad y el acceso a recursos



Asegurar la equidad y las oportunidades justas



Mejorar la seguridad alimentaria y los medios de vida

HERS

El “marco de monterey”: de principios a la práctica

Mientras que el Marco de Monterey proporcionó una definición de productos del mar socialmente responsables, había una necesidad de desarrollar un proceso práctico para apoyar las evaluaciones de riesgo social en las cadenas de suministro de los productos del mar. Conservation International colaboró con expertos en derechos humanos, laborales y expertos en productos del mar para desarrollar conjuntamente una herramienta de evaluación diagnóstica única en su tipo, diseñada específicamente para evaluar riesgos mediante la recolección de datos primarios y secundarios. La Herramienta de Evaluación de la Responsabilidad Social para el sector de los productos del mar, o HERS, se basa en el Marco de Monterey, las Directrices voluntarias para lograr la sostenibilidad de la pesca en pequeña escala sostenible de la FAO, y las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además, se alinea con la Agenda de Trabajo Decente de la OIT, que apoya varios Objetivos de Desarrollo Sostenible, junto con otros protocolos y marcos relevantes ya existentes. La HERS es relevante en una diversidad de contextos, desde la pesca comunitaria a pequeña escala hasta flotas industriales que reclutan personas trabajadoras migrantes, granjas de acuicultura, y puede extenderse aún más a instalaciones de procesamiento de productos del mar.

Formato HERS

Cada principio comprende un conjunto de componentes, indicadores de riesgo (IR, o Indicador(es)) (Tabla 1) y puntos de recolección de datos. Los puntos de recolección de datos incorporan todos los datos necesarios para evaluar los indicadores de riesgo. La jerarquía de principios, componentes, indicadores de riesgo y puntos de recolección de datos forma la metodología de evaluación de riesgos de la Herramienta de Evaluación de la Responsabilidad Social. Los niveles de riesgo se asignan a nivel de indicador de riesgo, y es la combinación de datos recolectados contra los puntos de recolección de datos la que determina si un indicador de riesgo es de ALTO, MEDIO o BAJO riesgo (es decir, los puntos de recolección de datos no tienen su propio nivel de riesgo resultante, sino que se analizan juntos para evaluar los indicadores de riesgo).

Los puntos de recolección de datos de ALTO riesgo son la inversa de los puntos de recolección de datos de MEDIO riesgo. Las definiciones y orientaciones relevantes para cada punto de recolección de datos se pueden encontrar junto a los puntos de recolección de datos de MEDIO y BAJO riesgo. para información adicional, consulte *la guía de implementación de la HERS*

Principio	Componente	PI	Indicadores de riesgo
1 Proteger los derechos humanos, la dignidad y el acceso a recursos	1.1 Derechos humanos y laborales fundamentales y condiciones de trabajo y vida dignas	1.1.1	Abuso y acoso
		1.1.2	Trabajo forzoso
		1.1.3	Trata de personas y reclutamiento justo en el lugar de trabajo
		1.1.4	Servidumbre por deudas en la pesca a pequeña escala y en las granjas de pequeños productores
		1.1.5	Trabajo infantil
		1.1.6	Libertad de asociación y negociación colectiva
		1.1.7	Salarios y beneficios
		1.1.8	Descanso adecuado
		1.1.9	Acceso a servicios básicos para viviendas de personas trabajadoras y embarcaciones habitables.
		1.1.10	Seguridad en el trabajo
		1.1.11	Respuesta médica
		1.1.12	Derechos de los observadores
	1.2 La conducta empresarial y los acuerdos comerciales promueven los derechos humanos y la dignidad de las personas trabajadoras	1.2.1	Responsabilidad corporativa y transparencia
		1.2.2	Flexibilidad económica y autonomía
2 Garantizar la igualdad y la oportunidad equitativa de beneficiarse	2.1 Reconocimiento, voz y compromiso respetuoso para todos los grupos	2.1.1	Reportes de quejas y acceso a la reparación
		2.1.2	Derechos consuetudinarios
		2.1.3a	Gobernanza participativa de los recursos pesqueros y de acuicultura
		2.1.3b	Gobernanza participativa dentro de la fuerza laboral
	2.2 Se aseguran oportunidades equitativas para beneficiarse a todos, a lo largo de la cadena de suministro	2.2.1	Oportunidad equitativa para beneficiarse del sector pesquero o de acuicultura
		2.2.2	Discriminación
3 Mejorar la seguridad alimentaria, nutricional y de los medios de vida	3.1 Problemas de salud y bienestar de las comunidades dependientes de recursos	3.1.1a	Impacto de la pesquería/granja en la seguridad alimentaria y nutricional
		3.1.1b	Seguridad alimentaria y nutricional para las comunidades de pesca en pequeña escala y de comunidades de pequeños productores acuícolas.
		3.1.2	Atención médica
		3.1.3	Educación
		3.1.4	Acceso a servicios básicos para comunidades de pesca a pequeña escala y de comunidades de pequeños productores acuícolas.
	3.2 Seguridad de los medios de vida	3.2.1	Beneficios para y dentro de la comunidad
		3.2.2	Seguridad de los medios de vida

Implementación de la HERS

Este documento contiene información de ALTO nivel sobre la implementación general de la HERS. puede encontrar información detallada sobre todo el proceso de la HERS en la Guía de implementación de la HERS.

Determinando la unidad de análisis (UdA)

La unidad de análisis variará dependiendo de qué aspecto de la cadena de suministro se esté considerando. Esto podría incluir 1) el sector de la producción, 2) el sector de preprocesamiento, 3) el sector de la elaboración, 4) el sector de la distribución, o cualquier combinación de los anteriores. Reconociendo que la UdA puede necesitar ser limitada por razones de viabilidad y prácticas (es decir, considerando únicamente el sector de producción), aún es importante considerar la UdA en el contexto de la cadena de suministro más amplia, donde pueden ocurrir otras violaciones de derechos humanos o derechos laborales. Por lo tanto, se debe señalar que esta herramienta solo puede esclarecer los riesgos sociales para la UdA específica dentro de su respectiva cadena de suministro, a menos que se evalúe toda la cadena de suministro para todo el sector o producto. Dado que la UdA es la escala a la que se recuperan los datos, la UdA también puede variar según el indicador de riesgo. Por ejemplo, dentro de esta metodología, los datos sociales pueden necesitar ser recolectados a la escala de un hogar, embarcación, pesquería, granja, comunidad o instalación de procesamiento. Algunos indicadores de riesgo también pueden existir a niveles regionales o nacionales (es decir, seguridad alimentaria, atención médica, educación).

La mejor práctica para determinar la UdA es primero definir una pregunta de investigación clara y adaptar la UdA para abordar esa pregunta. El alcance siempre puede ampliarse o reducirse en evaluaciones posteriores o en actividades del plan de mejora, pero la precisión de la evaluación de riesgos resultante depende de definir una pregunta de investigación clara. para obtener orientación detallada sobre cómo determinar la unidad de análisis, consulte la Guía de implementación HERS.

Aplicabilidad de los indicadores de riesgo

Reconociendo que las pesquerías industriales y de pequeña escala, así como las granjas de acuicultura enfrentan diferentes problemas sociales, algunos indicadores de riesgo y puntos de recolección de datos relacionados no serán relevantes para ciertos contextos. De manera similar, este marco está destinado a ser flexible y adaptable para una diversidad de situaciones. Por lo tanto, proporcionamos una guía práctica de indicadores potencialmente relevantes para evaluar los riesgos de derechos humanos y laborales basados en las características de la UdA. **Nota:** o recomendamos desestimar los indicadores de riesgo basándose únicamente en las características de la pesquería o la granja acuícola. La condicionalidad de los indicadores de riesgo debe quedar a discreción del evaluador experto, en asociación con los titulares de derechos y partes interesadas locales, basándose en su profundo conocimiento del sistema y la pregunta de investigación que se ha definido para la HERS.

Definiciones de Aplicabilidad:

Trabajador: *(sin: pescador, tripulación, productor acuícola)* Cualquier persona empleada a tiempo completo o parcial, de forma permanente o temporal/estacional, en una embarcación pesquera, una granja acuícola o una instalación de procesamiento, incluidos las personas trabajadoras contratadas directamente, las subcontratadas y aquellas cuya remuneración se basa en una parte de la captura o de la producción, tengan o no un contrato escrito. En algunos casos, las personas trabajadoras pueden incluir a los capitanes de barcos pesqueros si los capitanes son empleados por un propietario de una embarcación o una empresa pesquera (ver Figura X a continuación). Los capitanes empleados por un propietario de una embarcación o una empresa pesquera también son considerados supervisores de la tripulación, en cuyo caso son tanto empleados como supervisores y deben ser evaluados como tales (es decir, las personas evaluadoras deben indagar sobre sus términos de empleo mientras también evalúan la responsabilidad de los capitanes para mantener los derechos de la tripulación).

Las personas trabajadoras pueden ser jornaleras que trabajan en diferentes embarcaciones pesqueras en cada viaje, empleadas permanentes que trabajan en la misma embarcación durante un período prolongado, o 'agentes libres' o personas trabajadoras 'freelance' que son contratadas en una embarcación o en una granja acuícola durante la duración de un contrato o proyecto específico. Las personas trabajadoras pueden ser contratadas a través de un contratista laboral, corredor o reclutador. Dentro de los sectores pesquero y de acuicultura, las personas trabajadoras a menudo son parte del sector de empleo informal, lo que significa que las políticas nacionales pueden carecer de regulaciones claras sobre los términos de empleo. Independientemente de su clasificación legal, estas personas son consideradas personas trabajadoras bajo la HERS.



Figura X. Distinción entre las situaciones en las que un capitán es o no considerada persona trabajadora.

Empleados: Trabajando para otra parte a cambio de cualquier tipo de pago. Esto incluye empleo indirecto, por ejemplo, individuos que ayudan a un trabajador empleado a contribuir a las ganancias de productividad y trabajando a cambio de pago en especie (no en efectivo). Un niño o niña que trabaja junto a su familiar (pagado o no pagado) está empleado indirectamente si ese familiar está empleado. Si el familiar no está empleado (es decir, es autónomo), un niño que trabaja junto a ese familiar no se considera empleado.

Autónomo: Un pescador/productor acuícola se considera autónomo si toma todas las decisiones relacionadas con las operaciones de la embarcación/granja. En los casos donde un propietario de una embarcación no es el capitán, o la propiedad se está arrendando a un productor acuícola, esas personas no se consideran autónomas. El término 'autónomo' se aplicará comúnmente donde los pescadores o productores acuícolas poseen y operan su propio barco o granja. Es común en cooperativas pesqueras que múltiples pescadores autónomos emprendan un viaje de pesca juntos como socios iguales, donde no existe una relación de empleador-empleado. En este caso, ambos pescadores todavía se consideran autónomos.

Capitán: (sin: patrón) La persona que tiene el mando de una embarcación pesquera. El capitán puede o no ser también propietario de la embarcación. Cuando no son propietarios de la embarcación, los capitanes se consideran 'personas trabajadoras', según la definición en la HERS.

Propietario de la embarcación: Una persona o entidad que posee el título legal de la embarcación pesquera y tiene el derecho de operar, vender o arrendar la embarcación. Los propietarios de embarcaciones son responsables del mantenimiento de la embarcación, del cumplimiento de las leyes y regulaciones, y de los riesgos asociados. Los propietarios de embarcaciones pueden o no participar también en actividades de pesca a bordo.

Propietario de la granja acuícola: Una persona o entidad legal que posee, ya sea legalmente o a través de derechos de acceso consuetudinarios, el terreno y/o derechos de acceso y es responsable de las condiciones de la granja acuícola. Los propietarios de las granjas acuícolas suelen ser el empleador o contratista de cualquier trabajador contratado para laborar en la granja. En algunos casos, un propietario de granja acuícola puede no contratar a una persona que no sea familiar.

Embarcación de un solo tripulante: (sin: pescador autónomo, barco de un día): Las embarcaciones de un solo tripulante son exclusivamente propiedad y operación de un individuo (es decir, las embarcaciones de un solo tripulante no incluyen tripulación; ver definición de 'trabajador'). Los operadores de embarcaciones de un solo tripulante no se consideran personas trabajadoras empleados, ni emplean a nadie directamente. Las embarcaciones de un solo tripulante pueden o no ser parte de una cooperativa o asociación de pesca.

Pesquería de pequeña escala/granja de pequeño propietario: Una categoría amplia caracterizada por métodos de extracción de bajo capital y baja tecnología, intensivos en trabajo humano. En las pesquerías de captura silvestre, los viajes suelen estar cerca de la costa, y las embarcaciones pueden incluir hasta 5-6 miembros de la tripulación. En las granjas acuícolas, la propiedad familiar sin una fuerza laboral permanente es una característica habitual.

El informe de la FAO 2025 Illuminating Hidden Harvests destaca el espectro de características que se encuentran en la pesca de pequeña escala. "El sector de la pesca de pequeña escala tiende a estar firmemente arraigado en las comunidades locales, tradiciones y valores." Muchos pescadores de pequeña escala trabajan por cuenta propia y, por lo general, proveen pescado para el consumo directo dentro de sus hogares o comunidades. Las mujeres son participantes clave en el sector, particularmente en las actividades posteriores a la extracción y en el procesamiento.

Se estima que alrededor del 90% de todas las personas que dependen directamente de la pesca de captura trabajan en el sector de pequeña escala. Como tal, la pesca de pequeña escala sirve como un motor económico y social, proporcionando seguridad alimentaria y nutricional, empleo y otros efectos multiplicadores a las economías locales, al mismo tiempo que sustenta los medios de vida de las comunidades ribereñas" (Def. de las Directrices voluntarias para lograr la sostenibilidad de la pesca en pequeña escala. Las definiciones exactas de la pesca de pequeña escala y las granjas de pequeños productores varían según el país.

Comunidad Una comunidad puede estar compuesta por un grupo definido o múltiples grupos que viven en el mismo lugar y trabajan en los sectores de pesca/ acuicultura/procesamiento de productos del mar. Sin embargo, dentro de la HERS, una comunidad no es solo una unidad social homogénea, organizada y limitada espacialmente, ya que muchas comunidades dependientes de la pesca y la acuicultura son migrantes, nómadas y/o temporales. Asimismo, reconocemos la complejidad que ocurre dentro de las comunidades a través del género, etnicidad, clase, estatus político y religioso, lo que resulta en un acceso diferencial a los beneficios de los sectores de pesca y acuicultura.

Usuarios consuetudinarios: Un individuo o comunidad que tiene derechos consuetudinarios.

Derechos consuetudinarios: Se refiere a los patrones históricos de uso comunitario de la tierra y los recursos, de conformidad con las leyes consuetudinarias, valores, costumbres y tradiciones de los pueblos indígenas y las comunidades locales, en lugar de un título legal formal sobre la tierra y los recursos emitido por el Estado.[1]

[1]*Definición basada en UN-REDD: Derechos consuetudinarios | Programa UNREDD (un-redd.org)*





TABLA 2: Árbol de Decisión de Aplicabilidad

Responda a las preguntas a continuación para identificar indicadores de riesgo que pueden o no ser aplicables según la unidad de análisis. Los siguientes indicadores son SIEMPRE aplicables, independientemente de la definición de la unidad de análisis:

1.1.1: Abuso y acoso
1.1.5 Trabajo infantil
1.1.6 Libertad de asociación y negociación colectiva
1.1.10: Seguridad en el trabajo
1.1.11: Respuesta médica
2.1.1: Reportes de quejas y acceso a la reparación
3.1.1a: Impacto en la seguridad alimentaria y nutricional

IMPORTANTE NOTA: Si las preguntas a continuación no se alinean con las características de su unidad de análisis, las personas evaluadoras deben revisar todo el contenido de cada indicador de riesgo para su relevancia. El objetivo del Árbol de Decisión de Aplicabilidad es guiar a las personas evaluadoras mientras identifican los indicadores de riesgo que son más relevantes para la unidad de análisis, por lo tanto, no todos los escenarios posibles pueden estar reflejados. Como se mencionó anteriormente, se alienta a las personas evaluadoras a utilizar su experiencia y conocimiento de la unidad de análisis, en asociación con los titulares de derechos y partes interesadas locales, para determinar la aplicabilidad final. Este proceso será más fácil tras la investigación de escritorio y el compromiso con los titulares de derechos y partes interesadas.

A medida que se recopilan datos secundarios y primarios, puede volverse claro que un indicador de riesgo previamente omitido debe ser evaluado. Las personas evaluadoras pueden recopilar datos adicionales si el tiempo y el presupuesto lo permiten, o bien pueden marcar el indicador de riesgo omitido como de riesgo ALTO debido a la falta de datos y detallar un plan para recopilar dicha información dentro del plan de mejora.

Lógica de aplicabilidad

PREGUNTA DE APLICABILIDAD 1

¿Hay personas trabajadoras contratadas en embarcaciones/granjas/instalaciones de procesamiento incluidas en el alcance de la unidad de análisis?

Si no, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.7, 1.1.8, 1.1.9 no son aplicables. Pase a la subpregunta 1a.

1a Si la respuesta a la pregunta 1 es 'no', la UdA está compuesta por operadores de embarcaciones independientes o propietarios individuales de pequeñas explotaciones acuícolas que no emplean fuerza laboral (aunque pueden contar con el apoyo de familiares). ¿Están organizados en una asociación o cooperativa de pesca/granjas?

Si no, 1.2.1, 2.1.3b y 2.2.2 no son aplicables. Independientemente de la respuesta a 1a, pasar a la pregunta 1c.

1.2.1 siempre será aplicable si la UdA incluye una o más entidades de gestión reconocidas legalmente, por ejemplo, una empresa o una cooperativa que paga impuestos como organización.

PREGUNTA DE APLICABILIDAD 2

¿Se reclutó a alguna persona trabajadora directamente por el empleador o un agente laboral de terceros (ya sea personas trabajadoras migrantes nacionales o extranjeros)?

Si no, 1.1.3 no es aplicable.

PREGUNTA DE APLICABILIDAD 3

¿Los pescadores o productores acuícolas venden su propio producto del mar?

Si sí, 1.1.4 y 1.2.2 son aplicables. Si no, pase a la pregunta 3a.

3a Las personas evaluadoras deben verificar si 1.1.4 y 1.2.2 son aplicables según las características únicas de la UdA.

Una pesquería a pequeña escala o una cooperativa o asociación de pesca/agrícola puede estar vendiendo productos del mar en nombre de sus miembros, pero 1.1.4 y 1.2.2 aún pueden ser aplicables a nivel de la cooperativa.

El calificativo proviene de una combinación de factores como la escala, las dinámicas de poder, el nivel de sofisticación de la operación, etc., que pueden ser únicos para cualquier UdA.

PREGUNTA DE APLICABILIDAD 4

¿Las embarcaciones en la unidad de análisis salen al mar durante la noche o hay alguna forma de vivienda proporcionada por el empleador en la costa?

Si no, 1.1.9 no es aplicable.

PREGUNTA DE APLICABILIDAD 5

¿Se requiere cobertura de observadores a bordo en la pesquería (a través de leyes nacionales o regulaciones de RFMO)?

Si no, 1.1.12 no es aplicable.

1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.5, 1.1.6, 1.1.7, 1.1.8, 1.1.9, 1.1.10 y 1.1.11 son siempre aplicables donde los observadores a bordo están presentes dentro de la pesquería.

1.1.12 no es aplicable para granjas de acuicultura o instalaciones de procesamiento.

PREGUNTA DE APLICABILIDAD 6

¿Los barcos/granjas acuícolas operan cerca o adyacentes a, o compiten por recursos con, usuarios habituales (como grupos indígenas o actividades de subsistencia)?

Si no, 2.1.2 no es aplicable.

2.1.2 siempre no es aplicable si todos los barcos en la UdA solo están pescando en alta mar.

PREGUNTA DE APLICABILIDAD 7

¿La UdA está compuesta por pesquerías a pequeña escala o granjas de pequeños productores?

Si no, 3.1.1b, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4, 3.2.1 y 3.2.2 pueden no ser aplicables.

Las personas evaluadoras deben revisar las definiciones anteriores y el contenido del Principio 3 para verificar la aplicabilidad según las características únicas de la UdA.

Guía general de puntuación

cada uno de los indicadores de riesgo (IR) de la herramienta de evaluación de la responsabilidad social debe ser puntuado siguiendo la guía proporcionada en la Guía de implementación HERS. Este cuerpo de trabajo describe las mejores prácticas que se deben emplear para implementar la HERS, incluyendo:

- Calificaciones del evaluador/equipo de evaluación
- Muestreo y programación de la evaluación
- Metodología de investigación de escritorio y orientación
- Metodología y orientación para la participación de titulares de derechos y partes interesadas
- Guías de entrevistas para la evaluación en el sitio, y listas de verificación de observación de documentos y sitios
- Elaboración de informes y desarrollo de planes de acción

Después de que el equipo de evaluación haya recopilado y analizado la información relevante disponible (incluyendo fuentes primarias y secundarias), deberán indicar si un punto de recolección de datos tiene suficiente evidencia para cumplir con la mejor práctica definida.

Los puntos de recolección de datos se organizan en categorías de riesgo ALTO, MEDIO y BAJO. Dentro de las categorías de riesgo para cada indicador de riesgo, hay múltiples puntos de recolección de datos. Por defecto, estos puntos de recolección de datos deben ser tratados como cláusulas 'Y', donde todos los puntos de recolección de datos dentro de una categoría deben cumplirse para alcanzar ese nivel de riesgo. Cuando los puntos de recolección de datos deben ser tratados como cláusulas 'O', el O se mencionará explícitamente en el texto de la categoría de puntuación. Para todos los indicadores de riesgo, se debe proporcionar una justificación escrita para la puntuación. El nivel de riesgo resultante asignado a cada indicador de riesgo es el resultado de las respuestas a cada punto de recolección de datos dentro de dicho indicador de riesgo. El nivel de riesgo se determina de acuerdo con el siguiente marco:

- Si alguno de los puntos de recolección de datos MEDIOS no se cumple, la unidad de análisis puntuará ALTO para ese indicador de riesgo. Notará que los puntos de recolección de datos de riesgo ALTO son el inverso exacto de los puntos de recolección de datos de riesgo MEDIO.
- Todos los puntos de recolección de datos MEDIOS deben cumplirse mediante evidencia suficiente para obtener una puntuación MEDIA para ese indicador de riesgo.
- Todos los puntos de recolección de datos MEDIOS y BAJOS deben cumplirse mediante evidencia suficiente para obtener una puntuación BAJA para ese indicador de riesgo.
- De acuerdo con el enfoque de precaución, la falta de datos se marcará como riesgo ALTO, con el objetivo de recopilar datos relevantes adicionales como parte del plan de acción resultante.

Diagrama para que el diseñador recree una vez que se determina el formato de las tablas

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.1 D.0	Alto	No existen datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión documental y/o entrevistas de una manera que garantice la seguridad tanto del equipo de evaluación como de las personas trabajadoras afectadas.
HERS1.1.1 D.0	Alto	O – No existe una política escrita, divulgada públicamente y publicada en todos los idiomas pertinentes, con adaptaciones especiales para personas con dificultades de alfabetización, que prohíba el abuso físico, el acoso laboral y el acoso sexual; o no existe un procedimiento disciplinario para abordar los casos de acoso; o las medidas disciplinarias aplicadas no son proporcionales a la gravedad de las acciones cometidas.
HERS1.1.1 D.1	Medio	Existen datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, ncuestas, revisión documental y/o entrevistas de una manera que garantice la seguridad tanto del equipo de evaluación como de las ersonas trabajadoras afectadas.
HERS1.1.1 D.2	Medio	Y - Existe una política escrita, divulgada públicamente y publicada en todos los idiomas pertinentes, con adaptaciones especiales para personas con dificultades de alfabetización, que prohíbe el abuso físico, el acoso laboral y el acoso sexual; además, existe un procedimiento disciplinario para abordar los casos de acoso, y las medidas disciplinarias aplicadas son proporcionales a la gravedad de las conductas cometidas.
	Definiciones y orientación	La presente política abarca a todas las personas trabajadoras que pertenezcan a una empresa o que sean miembros de una cooperativa o asociación. En el caso de un capitán de embarcación o de una persona propietaria de una granja que trabaja por cuenta propia, que no forme parte de una cooperativa o asociación y que haya contratado personal, también se espera que exista una política al respecto. Como mínimo, esta debería estar reflejada en contratos escritos, cuando estos existan.
HERS1.1.1 D.6	Bajo	Existe un sistema para garantizar que gerentes y personas trabajadoras vinculadas a una empresa o que formen parte de una cooperativa o asociación conozcan y reciban capacitación sobre la política de prevención del acoso. Como parte de este sistema, existe un mecanismo para monitorear el cumplimiento y desempeño con respecto a dicha política.
	Bajo	O - Los datos recopilados dieron como resultado una calificación de riesgo bajo para el Indicador de Riesgo 2.1.1.
	Definiciones y orientación	**Mecanismos de quejas o reclamaciones:** Proceso formal, legal o no legal (también denominado "judicial" o "no judicial") mediante el cual individuos, personas trabajadoras, comunidades y/u organizaciones de la sociedad civil que se ven afectadas negativamente por determinadas actividades y operaciones empresariales pueden presentar una queja o reclamación (SOMO).

Una condición de tipo "O" (OR) en este caso indica que cualquier evidencia de un Punto de Recolección de Datos con calificación de riesgo alto resultará en una puntuación general de riesgo alto.

Riesgo alto

Si alguno de los Puntos de Recolección de Datos clasificados como de riesgo medio no se cumple, la Unidad de Evaluación (UoA) obtiene una calificación de riesgo alto.

Riesgo alto

Cada uno de estos Puntos de Recolección de Datos debe cumplirse para obtener una calificación de riesgo medio.

Riesgo medio

Cada uno de estos Puntos de Recolección de Datos debe cumplirse para obtener una calificación de riesgo bajo.

Riesgo bajo

Una condición de tipo "O" en este caso indica que cualquiera de estos Puntos de Recolección de Datos puede cumplirse para obtener una calificación de riesgo bajo. Sin embargo, para alcanzar dicha calificación, también deben cumplirse todos los Puntos de Recolección de Datos correspondientes al nivel de riesgo medio.

Orientaciones generales para la puntuación

No sugerimos dar a ningún indicador de riesgo un peso desproporcionado, ya que todos los derechos humanos y laborales se consideran fundamentalmente indivisibles, y un derecho nunca debe ser comprometido para avanzar otro. más bien, todas las categorías de riesgo ALTO deben ser atendidas de inmediato, y cuando/si se detecta actividad criminal, se deben activar los canales de remediación apropiados (ver Guía de implementación HERS).

Después de que se hayan determinado los niveles de riesgo para cada indicador de riesgo, las personas evaluadoras asignarán un nivel de acción. La HERS está destinada a ser proactiva, y un resultado principal de cada HERS debe ser el desarrollo de un plan de mejora para abordar los riesgos identificados durante la evaluación. Entender los riesgos ALTOS, MEDIOS y BAJOS es un primer paso importante en la priorización, pero no considera intuitivamente la complejidad de los datos recopilados.

Los niveles de acción se pueden definir de la siguiente manera:

Nivel de riesgo	Nivel de Acción	Descripción	Ejemplo
Alto	Urgente	Los datos recopilados sugieren que una violación inmediata de los derechos humanos o laborales está ocurriendo, o que se están violando leyes.	Las personas evaluadoras recogen evidencia directa de que las personas trabajadoras migrantes se encuentran en una situación de deuda y no pueden buscar empleo alternativo o salir de la pesquería/granja acuícola/instalación por su propia voluntad.
	Priorizar	Los datos recopilados sugieren un riesgo de vulneración de derechos humanos o laborales, pero pueden no identificar un caso directo de violación de dichos derechos ni el incumplimiento de la legislación aplicable.	Falta de una política sobre trabajo forzoso.
Medio	Priorizar	Los datos recopilados sugieren una ausencia de un sistema para mitigar las violaciones de derechos humanos o laborales.	La dirección no ha sido capacitada en políticas clave de derechos humanos/laborales.
	Mejorar	Los datos recopilados sugieren que puede haber un sistema en marcha para mitigar riesgos, pero su efectividad es desconocida o cuestionable.	La gerencia ha sido capacitada en políticas, pero las personas trabajadoras aún reportan problemas.
Bajo	Mejorar	Los datos recopilados sugieren que hay un sistema en marcha, pero puede que no se valide regularmente su efectividad.	Las personas trabajadoras y las personas en la gerencia han sido capacitadas, pero la capacitación más reciente se impartió hace más de 2 años.
	Mantener	Los datos recopilados sugieren que un sistema está bien establecido y es efectivo y tiene un cronograma preestablecido para un monitoreo constante; la práctica debe mantenerse tal como está.	Las personas trabajadoras y las personas en la gerencia han sido capacitadas en políticas clave de derechos humanos/laborales en el último año y se requiere que asistan a una capacitación cada 12 meses. Los registros de capacitación de los empleados se mantienen y actualizan según sea necesario.

para obtener orientación adicional sobre la asignación de niveles de acción a los indicadores de riesgo, consulte *la guía de implementación de la HERS*.



Indicadores de riesgo

Principio 1

Proteger los derechos humanos, la dignidad y el acceso a recursos

Indicador 1.1:

Se respetan los derechos humanos fundamentales, se protegen los derechos laborales y se proporcionan condiciones de vida y trabajo dignas, particularmente para grupos en situación de vulnerabilidad y en riesgo.

Este indicador de riesgo se divide en dos subindicadores

1.1.1 Abuso y acoso
1.1.2 Trabajo forzoso
1.1.3 Trata de personas y reclutamiento justo en el lugar de trabajo
1.1.4 La servidumbre por deudas en la pesca de pequeña escala y en las granjas de pequeños productoress
1.1.5 Trabajo infantil
1.1.6 Libertad de asociación y negociación colectiva
1.1.7 Ingresos y beneficios
1.1.8 Descanso adecuado
1.1.9 Acceso a servicios básicos para la vivienda de las personas trabajadoras y embarcaciones de residencias
1.1.10 Seguridad en el trabajo
1.1.11 Respuesta médica
1.1.12 Derechos de los observadores



HERS

Indicador 1.1.1:
Abuso y acoso[2]



Un componente fundamental del trabajo decente es el derecho a un lugar de trabajo que esté libre de abuso y acoso. Este indicador de riesgo se basa principalmente en el Convenio sobre la Violencia y el Acoso de la OIT, 2019 (No. 190), y se adapta además de los estándares sociales en los sectores de productos del mar y en otros sectores. A lo largo de esta sección, la HERS hace referencia a varias formas de comportamiento abusivo, incluyendo, pero no limitado a, abuso físico, sexual, verbal y psicológico. El sector pesquero, en particular, incluye factores de riesgo acumulativos, como largos viajes de pesca con poco o ningún control legal o responsabilidad por acciones en alta mar. A menudo, las mujeres constituyen una gran parte de la fuerza laboral de procesamiento y de otros trabajos en tierra en los sectores de pesca y acuicultura y pueden estar en mayor riesgo de acoso sexual en el trabajo. Otros grupos de minorías de género, incluidas las mujeres, también pueden enfrentar violencia de género. Si bien los temas de abuso y acoso son asuntos sensibles para abordar durante las entrevistas, el equipo de evaluación tiene la tarea de familiarizarse con la cultura general a bordo de la embarcación pesquera, en las granjas acuícolas o en las instalaciones de procesamiento, y de revisar los sistemas de gestión (en particular los procedimientos disciplinarios) y los mecanismos de quejas existentes, para garantizar que las personas trabajadoras tengan acceso a la reparación a través de canales legítimos. Las personas evaluadoras también deben evaluar las posibles dinámicas de poder entre las personas trabajadoras y sus supervisores (es decir, capitanes o personal de la gerencia). Las personas evaluadoras recopilarán información sobre políticas y procedimientos, capacitación, el trato hacia las personas trabajadoras mediante entrevistas directas, los mecanismos de quejas, entre otros aspectos, para evaluar el riesgo de abuso y acoso al que las personas trabajadoras pueden estar expuestas durante su labor.

Nota: El indicador 1.1.1 es aplicable a los observadores a bordo donde estén presentes en la pesquería

[2]*Los criterios sobre abuso y acoso se derivan de la OIT C190, SSRT, FTUSA, ASC, Clearview y RFVS.*

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS 1.1.1 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O - No hay una política escrita divulgada públicamente, publicada en todos los idiomas con adaptaciones especiales para la analfabetismo, que prohíba el abuso físico, el acoso y el acoso sexual, o no hay un procedimiento disciplinario en vigor para abordar los casos de acoso, o la disciplina no es proporcional a las acciones.
		O - Hay indicios de castigo corporal, coerción mental o física, abuso verbal (significativamente diferente de la broma coloquial), violencia de género, acoso sexual, o cualquier otra forma de acoso, coerción reproductiva, incluyendo acciones disciplinarias excesivas o abusivas.
		O - Hay indicios de que las personas trabajadoras son amenazadas por empleadores, compradores, intermediarios laborales o grupos del crimen organizado,
		O - Hay indicios de uso forzado de drogas y el trabajo o producto se compensa con drogas.
HERS 1.1.1 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS 1.1.1 D.2	Medio	Y – Hay una política escrita divulgada públicamente, publicada en todos los idiomas con adaptaciones especiales para la analfabetismo, que prohíbe el abuso físico, el acoso y el acoso sexual, hay un procedimiento disciplinario en vigor para abordar los casos de acoso, y la disciplina es proporcional a las acciones.
	Definiciones y orientación	Esta política cubre a todas las personas trabajadoras que pertenecen a un negocio o que son parte de una cooperativa o asociación. Para un capitán o un propietario de una granja acuícola que trabaja por cuenta propia, que no está organizado en una cooperativa o asociación y que ha contratado a personas trabajadoras, igualmente se espera que exista una política. Como mínimo, esto debería ser evidente en los contratos escritos donde existan. Sin embargo, si los datos recopilados sugieren que las personas trabajadoras están al tanto de sus derechos en lo relativo al abuso y al acoso (a través de entrevistas con informantes clave), lo que demuestra una comunicación eficaz mediante acuerdos laborales informales o verbales, este punto de recolección de datos puede considerarse cumplido.
HERS1.1.1 D.3	Medio	Y – No hay indicios de castigo corporal, coerción mental o física, abuso verbal (significativamente diferente de la broma coloquial), violencia de género, acoso sexual, o cualquier otra forma de acoso, coerción reproductiva, incluyendo acciones disciplinarias excesivas o abusivas.
	Definiciones y orientación	**Acoso sexual:** Comportamiento, incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico, que es sexualmente intimidante, abusivo o explotador. **Violencia de género:** Violencia dirigida contra una persona debido a su género. Cualquier persona, independientemente de su género, puede experimentar violencia de género; sin embargo, la mayoría de las víctimas son mujeres y niñas, ya que la violencia de género a menudo está arraigada en la desigualdad de poder entre mujeres y hombres. **Coerción reproductiva:** Comportamiento que interfiere con la toma de decisiones autónomas de una persona que puede quedar embarazada, en relación con la salud reproductiva.[3]

[3]*Definición obtenida de Coerción Reproductiva: A Systematic Review (KT Grace, 2016).*

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.1 D.4	Medio	Y – No hay indicios de que las personas trabajadoras estén siendo amenazadas por empleadores, compradores, intermediarios laborales o grupos del crimen organizado,
	Definiciones y orientación	Esto incluye amenazas a miembros de la familia o de la comunidad. Debido a preocupaciones de seguridad, en lugares donde está presente el crimen organizado, es poco probable que se notifique a las personas evaluadoras. Sin embargo, pueden existir riesgos adicionales de salud, seguridad y gobernanza correlacionados, y se debe analizar la investigación de escritorio para revisar los recursos disponibles públicamente por su relevancia aquí.
HERS1.1.1 D.5	Medio	Y – No hay indicios de uso forzado de drogas y el trabajo y el producto no se compensan con drogas.
	Definiciones y orientación	Debido a preocupaciones de seguridad, en lugares donde el producto se compensa con drogas, es poco probable que se notifique a las personas evaluadoras. Sin embargo, pueden existir riesgos adicionales de salud, seguridad y gobernanza correlacionados, y se debe analizar la investigación de escritorio para revisar los recursos disponibles públicamente por su relevancia aquí.
HERS1.1.1 D.6	Bajo	Hay un sistema en marcha para asegurar que las personas en la gerencia y personas trabajadoras que pertenecen a un negocio o que son parte de una cooperativa o asociación estén conscientes de y capacitadas sobre la política de acoso. Como parte de este sistema, hay un mecanismo para monitorear el desempeño en relación con la política,
	Definiciones y orientación	Este punto de recolección de datos también es aplicable para cooperativas o asociaciones. Las personas miembros de cooperativas o asociaciones, así como sus personas trabajadoras, deben conocer sus derechos. **Nota:** esta capacitación puede incorporarse como parte de una formación más amplia sobre concientización de derechos para las personas trabajadoras, que incluya otras capacitaciones mencionadas a lo largo de la HERS.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.1 D.7	Bajo	Y – Las personas trabajadoras tienen acceso a mecanismos de quejas efectivos para reportar acoso y no enfrentan represalias por utilizarlos,
		O – Los datos recolectados resultaron en una calificación de bajo riesgo para el indicador de riesgo 2.1.1.
	Definiciones y orientación	**Queja:** Una circunstancia o condición que constituye una injusticia para la persona afectada y que le da fundamento para expresar una inconformidad formal. **Mecanismo de quejas:** Un proceso de queja formal, legal o no legal (o 'judicial/no judicial') que puede ser utilizado por individuos, personas trabajadoras, comunidades y/o organizaciones de la sociedad civil que están siendo negativamente afectadas por ciertas actividades y operaciones comerciales (SOMO). Consulte el indicador 2.1.1 para orientación adicional sobre mecanismos de queja.

Indicador 1.1.2:
Trabajo forzoso[4]



Las ocurrencias de condiciones de trabajo forzoso en el sector de los productos del mar han sido documentadas ampliamente en la última década, con algunas de las violaciones más graves registradas en el sector de la pesca. La OIT define el trabajo forzoso como "todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente". El trabajo forzoso puede tomar muchas formas, y varios indicadores pueden señalar condiciones de trabajo forzoso. Muchos de estos indicadores son comunes en el sector de los productos del mar, y sin una gestión cercana y claras intenciones, las personas trabajadoras pueden convertirse en víctimas de condiciones de trabajo forzoso. Por ejemplo, tanto el sector pesquero como el de acuicultura requieren largas horas de trabajo en condiciones laborales potencialmente peligrosas, y las actividades de pesca/acuicultura pueden llevarse a cabo en lugares remotos con extrema aislamiento. Los largos viajes de pesca significan restricción de movimiento, y la terminación del empleo puede ser, por lo tanto, complicada. Tanto el sector pesquero como el acuícola suelen considerarse sectores 'informales', donde las personas trabajadoras no cuentan con contratos, lo que implica que los gobiernos tienen poca supervisión sobre las condiciones de empleo y que las personas trabajadoras tienen un acceso limitado a mecanismos de queja en caso de que surja algún problema. El pago en el sector pesquero también puede ser inconsistente debido a la naturaleza de los viajes de pesca y los métodos de pago alternativos. Este indicador de riesgo se basa en gran medida en el Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT, 1930 (No.29), el Convenio sobre la Abolición del trabajo forzoso de la OIT, 1957 (No. 105), y para la actividad en embarcaciones, en el Hacia la Libertad en el Mar: Manual para la detección del trabajo forzoso en la pesca comercial (2023). Las personas evaluadoras recopilarán información sobre las políticas y los procedimientos para gestionar los riesgos de trabajo forzoso, el nivel de conocimiento de las personas trabajadoras sobre sus derechos y las condiciones de empleo, y deben estar cualificadas para recopilar información sensible mediante entrevistas a personas trabajadoras con el fin de identificar indicadores de trabajo forzoso.

Nota: El indicador 1.1.2 es aplicable a observadores a bordo donde estén presentes en la pesquería.

[4]Criteria on forced labor are derived from FishSource, ILO C29, ILO C105, ILO 2012, FTUSA, ASC, BSCI, Naturland, RFVS, FISH Standard, IHRB, and the ILO Towards freedom at sea report.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.2 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O – La granja acuícola/pesquería/instalación no cuenta con una política que prohíba el uso de trabajo forzoso, en situación de endeudamiento (servidumbre por deudas), bajo contrato de servidumbre, trabajo penitenciario, esclavitud o trabajo derivado de la trata de personas,
		O – Existen indicios de engaño a las personas trabajadoras con relación a las condiciones de empleo, O – Existen indicios de condiciones laborales o de vida abusivas, O – Existen indicios de que las personas trabajadoras están sujetas a horas extras excesivas e involuntarias, O – Existen indicios de que las personas trabajadoras están realizando trabajos por salarios inferiores a los estándares, o sin salario y/o sus salarios u otros beneficios prometidos han sido retenidos, O – Existen indicios de abuso de la situación de vulnerabilidad de las personas trabajadoras, O – Existen indicios de restricción de movimiento de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo o en el alojamiento, O – Existen indicios de que las personas trabajadoras han sido intencionalmente aisladas física o socialmente, O – Existen indicios de que las personas trabajadoras han sido objeto de violencia física y/o sexual, O – Existen indicios de que las personas trabajadoras, o sus familiares, han sido objeto de intimidación o amenazas, O – Existen indicios de que los documentos de identidad de las personas trabajadoras han sido retenidos sin permitirles acceso a ellos, O – Existen indicios de que las personas trabajadoras están sujetas a servidumbre por deudas o a manipulación de deudas,
		O – En las embarcaciones grandes, las personas trabajadoras no cuentan con contratos escritos en un idioma que comprendan, ni se han establecido disposiciones adicionales para casos de analfabetismo, de modo que sus derechos y las condiciones de su reclutamiento y empleo queden claramente entendidos
		O – Las personas trabajadoras no pueden poner fin a su relación laboral en cualquier momento,
		O – La pesquería/granja acuícola/instalación emplea prisioneros.
HERS1.1.2 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
	Medio	Y - La granja acuícola/pesquería/instalación tiene una política que prohíbe el uso de trabajo forzoso, vinculado, por contrato, de prisioneros, esclavitud o trabajo derivado de la trata de personas,
HERS1.1.2 D.2	**Definiciones y orientación**	Esta política cubre a todas las personas trabajadoras que pertenecen a un negocio o que son parte de una cooperativa o asociación. Para un capitán o un propietario de una granja acuícola que trabaja por cuenta propia, que no está organizado en una cooperativa o asociación y que ha contratado a personas trabajadoras, igualmente se espera que exista una política. Como mínimo, esto debería ser evidente en los contratos escritos donde existan. Sin embargo, si los datos recopilados sugieren que la tripulación/empleados son conscientes de sus derechos en relación con el trabajo forzoso (a través de entrevistas con informantes clave de la tripulación), demostrando una comunicación efectiva a través de acuerdos de trabajo informales o verbales, este punto de recolección de datos puede ser listado como cumplido. **Esclavitud:** El estado o condición de una persona sobre la cual se ejercen todos o algunos de los poderes inherentes al derecho de propiedad (Convenio sobre la Esclavitud de 1926). **Trabajo forzoso:** Todo trabajo o servicio que se exige a cualquier persona bajo la amenaza de cualquier penalidad y por el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente. "Penalidad" puede implicar sanciones monetarias, castigo físico, intimidación, o castigo a miembros de la familia o la pérdida de derechos y privilegios o restricción de movimiento (por ejemplo, retención de documentos de identidad) (OIT C29). **De:** Indicadores de trabajo forzoso de la OIT Los indicadores se derivan del Programa de Acción Especial de la OIT para Combatir el trabajo forzoso (SAP-FL). Se basan en la definición de trabajo forzoso especificada en la Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT, 1930 (No. 29). www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/ documents/publication/wcms_203832.pdf
	Medio	Y – No hay indicios de engaño a las personas trabajadoras respecto a las condiciones de empleo,
HERS1.1.2 D.3	**Definiciones y orientación**	El engaño implica la falta deliberada de cumplir con lo que se ha prometido al trabajador ya sea verbalmente o por escrito. Esto puede incluir promesas falsas respecto a las condiciones laborales y salarios, el tipo de trabajo, vivienda y condiciones de vida, etc. Esto puede incluir, pero no se limita a: - Realizar un trabajo diferente en naturaleza de lo que acordaron. - Trabajar para otros empleadores que no fue acordado. - Trabajar por períodos de tiempo más largos de lo acordado.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.2 D.3	Medio	OR – No hay indicios de condiciones laborales o de vida abusivas,
	Definiciones y orientación	Esto incluye situaciones en las que las personas trabajadoras se ven obligadas a soportar condiciones de trabajo y de vida que no aceptaron libremente y que no aceptarían de manera voluntaria. Esto puede incluir, pero no se limita a: - Trabajo realizado en condiciones degradantes o peligrosas. - Realizar trabajo sin el equipo de seguridad adecuado. - Condiciones de vida hacinadas. - Acceso limitado o insuficiente a alimentos y agua, en casos extremos llevando a una posible desnutrición (por ejemplo, beriberi) o deshidratación. - Falta de privacidad.
	Medio	O – No hay indicios de que las personas trabajadoras estén sujetas a horas extras excesivas e involuntarias,
	Definiciones y orientación	Esto incluye situaciones en las que las personas trabajadoras se ven obligadas a trabajar más allá de los límites de horas laborales prescritos por la ley nacional o acuerdos colectivos. La determinación de si las horas extras excesivas constituyen trabajo forzoso es compleja. Una regla general útil es que si los empleados tienen que trabajar más horas extras de las permitidas por la ley nacional, bajo alguna forma de amenaza (por ejemplo, despido), o para ganar al menos el salario mínimo, esto es trabajo forzoso. Esto puede incluir, pero no se limita a: - Registrar horas falsas para ocultar las horas reales trabajadas que exceden los límites legales. - Negación de descansos y días libres.
	Medio	O – No existen indicios de abuso de la situación de vulnerabilidad de las personas trabajadoras,

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.2 D.3	Medio	O – No hay indicios de que las personas trabajadoras estén realizando trabajo por salarios por debajo de los estándares o sin recibir salario, y/o de que sus salarios u otros beneficios prometidos hayan sido retenidos.,
	Definiciones y orientación	Esto incluye situaciones en las que la remuneración es inferior a lo acordado o se retiene por completo a las personas trabajadoras por razones que ellas no han aceptado, así como casos en los que el empleador retiene de manera sistemática y deliberada la compensación de las personas trabajadoras (ya sean salarios, beneficios u otros servicios en especie) como un medio para obligarlas a permanecer en el puesto y negarles la oportunidad de cambiar de empleador. Esto incluye, pero no se limita a: - Bajo pago o aplazamiento del pago de salarios o no pago de bonificaciones. - Privación parcial o total de salarios a través de deducciones ilegales (por ejemplo, por alimentos, cigarrillos o acceso a mecanismos de comunicación). - Pago retrasado hasta el final de un viaje para que los pescadores no se vayan una vez que se encuentran en el puerto. - Promesa de un bono que nunca se paga a las personas trabajadoras; por ejemplo, bonos utilizados para incentivar a personas trabajadoras a destajo o por comisión a laborar jornadas excesivas
	Medio	O – No hay indicios de abuso de la vulnerabilidad de las personas trabajadoras,
	Definiciones y orientación	Esto ocurre cuando un empleador se aprovecha de la posición vulnerable de un trabajador. Por ejemplo, cuando un individuo carece de opciones de subsistencia (vulnerabilidad), y un empleador impone horas de trabajo excesivas o retiene salarios (abuso de vulnerabilidad). El riesgo de abuso de la vulnerabilidad aumenta cuanto más dependiente es el trabajador del empleador (es decir, para comida, refugio, etc.). Esto incluye, pero no se limita a: - Coacción/amenaza de despido - Amenaza de deportación - Negación de derechos o privilegios para obligar a realizar un trabajo que de otro modo se rechazaría. Las personas trabajadoras también pueden ser vulnerables debido a necesidades económicas, falta de escolaridad formal, lejanía de los centros urbanos o por características étnicas o de género que las hacen propensas a depender de las condiciones impuestas por otras personas, entre otros aspectos Cuando un individuo tiene múltiples dependencias del empleador, por ejemplo, para ingresos y vivienda, es especialmente susceptible a condiciones de trabajo forzoso. Por ejemplo, reclutar a personas sin hogar en condiciones laborales abusivas prometiendo comida y refugio además de ingresos.

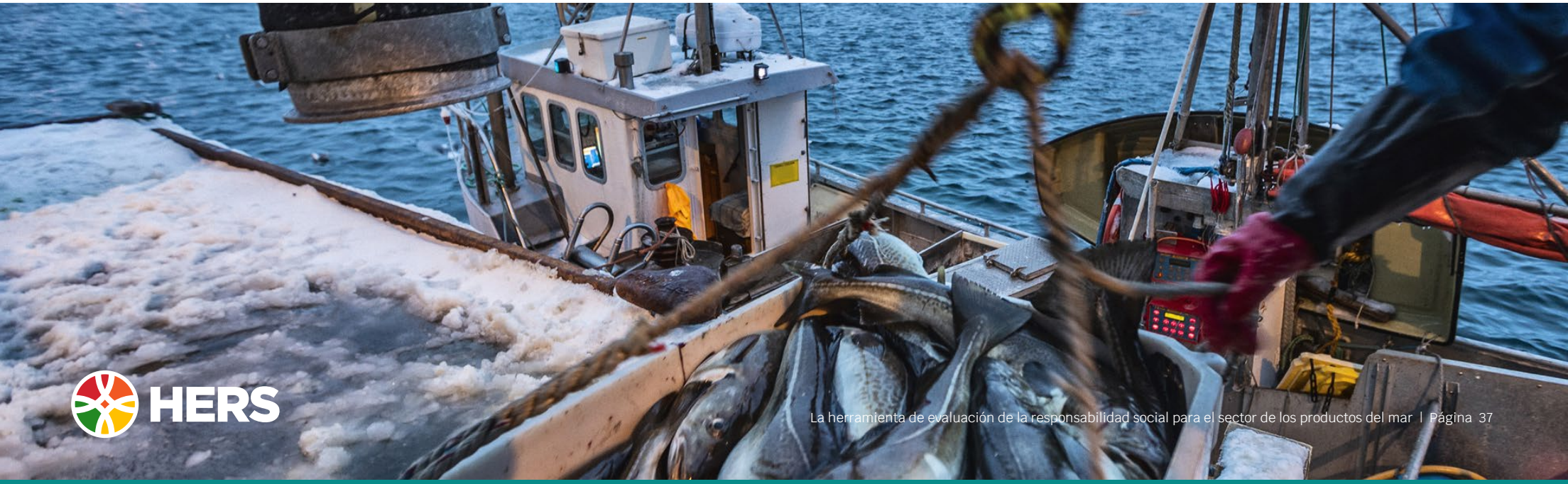
Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.2 D.3	Medio	O – No hay indicios de restricción de movimiento de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo o alojamiento,
	Definiciones y orientación	Las personas trabajadoras no son libres de entrar y salir del lugar de trabajo o de la embarcación mientras están en puerto (sujeto a ciertas condiciones consideradas razonables, por ejemplo, aislamiento médico obligatorio por motivos de salud y seguridad, fuerza mayor), o su movimiento está restringido en el lugar de trabajo o en la embarcación (también sujeto a ciertas condiciones consideradas razonables). Esto puede incluir, pero no se limita a: - Los pescadores no pueden abandonar el barco mientras están en puerto. - Las personas trabajadoras no pueden entrar y salir libremente de la vivienda proporcionada por el empleador. **Fuerza mayor:** Un evento o efecto que no puede ser razonablemente anticipado o controlado (como desastres naturales o el estallido de hostilidades).
	Medio	O – No hay indicios de que las personas trabajadoras hayan sido intencionalmente aisladas física o socialmente,
	Definiciones y orientación	Esto se refiere a cuando las personas trabajadoras no tienen contacto con el mundo exterior. En una embarcación pesquera, esto puede significar que todas las formas de comunicación son confiscadas para evitar que las personas trabajadoras contacten a sus familias o pidan ayuda. Esto puede incluir, pero no se limita a: - Los pescadores son mantenidos en el mar por viajes más largos de lo que acordaron (sujeto a ciertas condiciones que se consideran razonables, por ejemplo, aislamiento médico mandado por salud y seguridad, fuerza mayor). - Los teléfonos celulares u otros dispositivos de comunicación son confiscados o retenidos de las personas trabajadoras. Esto in cluye restricciones al acceso a Wi-Fi en el mar, en particular en viajes de más de 90 días. - Las personas trabajadoras son aisladas de otras personas como castigo. **Nota:** En las pesquerías que utilizan transbordo, el riesgo de aislamiento aumenta, ya que esta práctica permite a las embarcaciones permanecer en el mar durante períodos más largos.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.2 D.3	Medio	O – No hay indicios de que las personas trabajadoras hayan sido objeto de violencia física y/o sexual,
	Definiciones y orientación	Cualquier acción destinada a causar daño físico, incluidas aquellas utilizadas como forma de castigo o para obligar a las personas trabajadoras a realizar tareas que son peligrosas o que están irrazonablemente fuera de su descripción de funciones. Esto puede incluir, pero no se limita a: - Forzar a las personas trabajadoras a consumir drogas para tener un mayor control sobre ellos. - Permanencia obligada en el agua fuera de la embarcación. - Secuestro físico o rapto.
	Medio	O – No hay indicios de que las personas trabajadoras, o sus familiares, hayan sido objeto de intimidación o amenazas,
	Definiciones y orientación	Los esfuerzos de un empleador por manipular a las personas trabajadoras cuando se quejan de sus condiciones laborales o desean dejar sus trabajos. Esto puede incluir, pero no se limita a: - Amenazas de violencia física a las personas trabajadoras o a sus familias. - Amenazas en forma de pérdida de salarios, acceso a alimentos, mayor deterioro de las condiciones. - Retiro de “privilegios” como el derecho a abandonar el lugar de trabajo, o denuncia a las autoridades migratorias. - El abuso verbal o psicológico constante también es una forma de intimidación.
	Medio	O – No hay indicios de que los documentos de identidad de las personas trabajadoras hayan sido retenidos sin permitirles acceso a ellos,
	Definiciones y orientación	Confiscación, por parte del empleador o del intermediario laboral, de los documentos de identidad de las personas trabajadoras de manera que estas no puedan acceder a ellos cuando lo necesiten o no puedan dejar su empleo sin arriesgar su pérdida. **Nota:** los documentos de identidad pueden guardarse en nombre de las personas trabajadoras, pero esto no debe hacerse de manera que ellas perciban limitaciones a su libertad. Por ejemplo, un capitán o empleador puede retener documentos de identidad para su custodia según lo acordado por las personas trabajadoras, sin embargo, las personas trabajadoras deben poder acceder a ellos en cualquier momento.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.2 D.3	Medio	O – No hay indicios de que las personas trabajadoras estén sujetas a servidumbre por deudas o a manipulación de deudas.
	Definiciones y orientación	**Servidumbre por deudas:** Estado o condición que surge de la garantía en virtud de la cual una persona deudora compromete sus servicios personales, o los de una persona bajo su control, como garantía de una deuda, si el valor de dichos servicios, evaluado razonablemente, no se aplica a la liquidación de la deuda o si la duración y la naturaleza de dichos servicios no están respectivamente limitadas y definidas (Convenio Suplementaria de la OIT sobre la Abolición de la Esclavitud, 1956). Las personas trabajadoras laboran con el objetivo de pagar una deuda adquirida o heredada, de manera que esto tiene el efecto de atarlas a un empleador por un período indefinido y refleja un desequilibrio de poder entre la persona trabajadora y el empleador. Esto puede incluir, pero no se limita a, anticipos sobre salarios con términos de reembolso poco claros. Ver el Indicador 1.1.3 sobre la servidumbre por deudas vinculada al reclutamiento.
HERS1.1.2 D4	Medio	Y – En las embarcaciones grandes, las personas trabajadoras cuentan con contratos escritos en un idioma que comprenden, con disposiciones adicionales para casos de analfabetismo, de modo que sus derechos y las condiciones de su reclutamiento y empleo sean claramente entendidos,
	Definiciones y orientación	**Embarcaciones grandes:** Embarcaciones iguales o mayores a 24 metros (OIT 2007). Ver el Indicador 1.1.3 relacionado con las personas trabajadoras reclutadas.
HERS1.1.2 D.5	Medio	Y – Las personas trabajadoras son libres de terminar su relación laboral en cualquier momento,
HERS1.1.2 D.6	Medio	Y – La pesquería/granja/instalación no emplea prisioneros.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.2 D.7	**Bajo**	Hay un sistema para garantizar que las personas en la gerencia y las personas trabajadoras conozcan y reciban capacitación sobre la política de trabajo forzoso, con acceso a mecanismos de quejas efectivos para reportar violaciones de dicha política. Como parte de este sistema, hay un mecanismo para monitorear el desempeño en relación con la política,
	Definiciones y orientación	Esta política cubre a todas las personas trabajadoras que pertenecen a un negocio o que son parte de una cooperativa o asociación. **Nota:** esta capacitación puede ser incluida como parte de una capacitación más amplia sobre derechos para las personas trabajadoras que incluye otras capacitaciones mencionadas a lo largo de la HERS.
HERS1.1.2 D.8	**Bajo**	Y – Las personas trabajadoras cuentan concontratos escritos en un idioma que comprenden, con disposiciones adicionales para casos de analfabetismo, de modo que sus derechos y las condiciones de su reclutamiento y empleo sean claramente entendidos,
	Definiciones y orientación	Ver el indicador 1.1.3 relacionado con las personas trabajadoras reclutadas. Los contratos escritos pueden no ser comunes en algunas pesquerías o granjas acuícolas, y las propias personas trabajadoras pueden mostrarse reacias a firmar contratos formales. Si se instituyen contratos escritos, las personas trabajadoras también deben ser capacitadas sobre el contenido de sus contratos, el propósito de los contratos escritos y cómo utilizarlos si surgen problemas. Los términos y condiciones que experimentan las personas trabajadoras deben coincidir con lo que se describió en los contratos escritos o verbales, de lo contrario, esto puede indicar un malentendido y/o un engaño intencional (ver punto de recolección de datos 1.1.2 D.3). Los contratos formales y escritos no son comunes en las pesquerías de pequeña escala o en las granjas acuícolas de pequeños productores, incluso si hay una cooperativa o asociación formal en funcionamiento. Con frecuencia, las condiciones entre un capitán o propietario de la granja y la tripulación o las personas trabajadoras contratadas se discuten al inicio del viaje o en su primer día. En pesquerías de pequeña escala o en granjas de pequeños productores, si no existen contratos formales y escritos, este punto de recolección de datos puede considerarse cumplido si lo siguiente se verifica a partir de las entrevistas con personas trabajadoras: - Las personas trabajadoras entienden el plan para cada viaje de pesca individual y su horario de trabajo esperado (por ejemplo, aproximadamente cuántos días, dónde estarán pescando, qué están pescando, un esquema general de las actividades diarias, horarios de entrada/salida). - Las personas trabajadoras han sido informadas sobre la operación de la embarcación/granja acuícola y saben cómo realizar su trabajo de manera segura (también relacionado con el indicador 1.1.10). - Se ha proporcionado a las personas trabajadoras información detallada sobre cómo se divide el pago en la embarcación/granja acuícola y cuánto pueden esperar ganar (por ejemplo, como un porcentaje de la captura o producción, o trabajo a destajo/remuneración por unidad producida).

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.2 D.8	**Definiciones y orientación**	- Las personas trabajadoras entienden cómo y cuándo se les pagará. - Las personas trabajadoras se han unido voluntariamente a la embarcación/granja acuícola. - Las personas trabajadoras se sienten en libertad de abandonar voluntariamente la embarcación o la granja acuícola si es necesario y comprenden las implicaciones de hacerlo. Las consecuencias por la finalización anticipada del empleo no deben afectar el pago por el trabajo ya realizado. - Los acuerdos verbales se han realizado en un idioma que las personas trabajadoras entienden, y los términos fueron comprendidos antes de que comenzara el empleo. - Las personas trabajadoras confirman que su experiencia trabajando en la embarcación o en la granja acuícola coincide con lo que se les explicó antes de que comenzara su empleo.
HERS1.1.2 D.9	**Bajo**	Y - Las personas trabajadoras reciben su salario de manera regular, conforme a las leyes nacionales y según lo acordado en los contratos, los cuales también han sido explicados verbalmente, y las condiciones de pago son claramente entendidas por las personas trabajadoras antes de iniciar su empleo.
	Definiciones y orientación	La mejor práctica es que las personas trabajadoras no pasen más de un mes sin ser pagadas.





Indicador 1.1.3:

Trata de personas y reclutamiento justo en el lugar de trabajo[4]

Los sectores de la pesca y la acuicultura dependen en gran medida del trabajo de personas migrantes, ya sean nacionales o extranjeras, para ocupar puestos en embarcaciones, granjas y en instalaciones de procesamiento. En muchas áreas, debido a la naturaleza del trabajo en la pesca y la acuicultura, que es físicamente exigente y peligroso, las empresas pueden tener dificultades para cubrir puestos con personas trabajadoras locales y eligen reclutar de otras geografías (nacionales o extranjeras), ya sea directamente o a través de un reclutador de fuerza laboral de terceros. Si bien esto puede representar una oportunidad económica para las personas trabajadoras, las personas trabajadoras migrantes pueden ser vulnerables al engaño y a la coerción, ya que los reclutadores pueden prometer condiciones y términos que no se cumplen al momento de la contratación. Muchas personas trabajadoras también deben pagar tarifas de reclutamiento y pueden caer en deudas, atándolas a su trabajo sin la capacidad de terminar la relación laboral. En casos extremos, las personas trabajadoras pueden nunca saldar esas deudas. Tenga en cuenta que los indicios de trata de personas van más allá del reclutamiento coercitivo, y que la gestión de los procesos de contratación en el lugar de trabajo puede reducir los riesgos de que ocurra la trata de personas.

Este indicador de riesgo se basó principalmente en los Principios de Dhaka del Instituto de Derechos Humanos y Negocios (IHRB) Dhaka Principles y en el Principio General y las Directrices Operativas de la OIT sobre el Reclutamiento Justo. Esta sección se aplica tanto al reclutamiento que es realizado directamente por el empleador como a través de una agencia de reclutamiento (es decir, corredor o reclutador/intermediario de empleo). Aunque es más común en los sectores industriales tanto de la pesca como de la acuicultura, la contratación en la pesca a pequeña escala y en las granjas acuícolas de pequeños productores puede ser significativa. Por lo tanto, este indicador es aplicable en cualquier UdA donde se reclute trabajo proveniente de otro lugar, ya sea nacional o extranjera. Las personas evaluadoras recopilarán información sobre cómo se recluta a las personas trabajadoras, cómo se gestionan los reclutadores externos y qué capacitación y comunicaciones reciben las personas trabajadoras a medida que avanzan en el proceso de contratación, asegurando que sus derechos se respeten en cada etapa del proceso de reclutamiento y empleo.

Tenga en cuenta que el indicador 1.1.3 es aplicable a observadores a bordo donde estén presentes dentro de la pesquería.

[5]Los criterios sobre la trata de personas y el reclutamiento justo se derivan de la OIT C29, OIT C105, los Principios Generales y las Directrices Operativas para el Reclutamiento Justo de la Organización Internacional para las Migraciones, la Herramienta IRIS, el Kit de Herramientas de Contratación Justa de Verite, FTUSA, ASC, BSCI, Naturland, RFVS, FISH Standard, Clearview, IHRB, LRQA's ERSA, y el informe de la OIT Hacia la libertad en el mar.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.3 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O – La pesquería/granja acuícola/instalación no tiene una política sobre reclutamiento. Cuando se utilizan terceros, esta política no incluye los posibles riesgos asociados al trabajo con reclutadores laborales ni establece salvaguardas para las personas trabajadoras en todas las etapas de su empleo,
		O – Hay indicios de trata de personas y, en embarcaciones de pesca, indicios de transferencia de tripulación indocumentada entre buques en el mar con fines laborales específicos (incluidos durante operaciones de transbordo).,
		O – No hay una lista completa de todos los reclutadores laborales utilizados por el empleador o todos los reclutadores laborales listados no están legalmente registrados,
		O – Todos las personas trabajadoras migrantes nacionales y extranjeros no tienen contratos escritos en un idioma que entiendan, sin disposiciones adicionales para la analfabetismo, por lo que sus derechos y términos de reclutamiento y empleo no se comprenden claramente,
		O – El estatus migratorio se utiliza como una amenaza o herramienta de coerción,
		O – Las tarifas de reclutamiento para las personas trabajadoras están llevando a la deuda,
		O – Los empleadores/reclutadores laborales no mantienen una lista detallada de todas las tarifas de reclutamiento que especifiquen para qué son las tarifas y quién las está pagando (incluyendo cualquier tarifa de la que sean responsables los empleadores o las personas trabajadoras),
		O – las personas trabajadoras no son conscientes de las tarifas de reclutamiento de las que son responsables,
		O – las personas trabajadoras o sus organizaciones representativas no tienen una línea de comunicación directa con su reclutador laboral,
		OO – las personas trabajadoras migrantes no entienden sus derechos a la libertad de asociación durante todo el proceso de reclutamiento,

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.3 D.0	Alto	O – las personas trabajadoras reclutadas no pueden terminar su empleo de acuerdo con términos razonables que se han acordado en el contrato,
		O – Hay indicios de represalias o listas negras de personas trabajadoras que informan abusos en el proceso de reclutamiento.
HERS1.1.3 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
HERS1.1.3 D.2	Medio	Y – La pesquería/granja acuícola/instalación tiene una política sobre reclutamiento. Cuando se utilizan terceros, esta política incluye los posibles riesgos asociados al trabajo con reclutadores laborales y establece salvaguardas para las personas trabajadoras en todas las etapas de su empleo,
	Definiciones y orientación	**Reclutador laboral:** Se refiere tanto a los servicios públicos de empleo como a las agencias de empleo privadas y a todos los demás intermediarios o subagentes que ofrecen servicios de reclutamiento y colocación laboral. Los reclutadores laborales pueden adoptar muchas formas, ya sea con fines de lucro o sin fines de lucro, o que operan dentro o fuera de marcos legales y regulatorios. Esta política cubre a todas las personas trabajadoras que pertenecen a un negocio o que son parte de una cooperativa o asociación.
HERS1.1.3 D.3	Medio	Y – No hay indicios de trata de personas y en los buques pesqueros, no hay indicios de transferencia de tripulación indocumentada para fines específicos de trabajo entre buques en el mar (incluyendo durante eventos de transbordo),
	Definiciones y orientación	**Nota:** La transferencia de la tripulación para emergencias, incluyendo atención médica, es aceptable, pero aún debe ser documentada. **Trata de personas:** El reclutamiento, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, mediante la amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coacción, el secuestro, el fraude, el engaño, el abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, o mediante la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. (Protocolo de la ONU sobre Trata de Personas 2000).

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.3 D.4	Medio	Y – Existe una lista completa de todos los reclutadores laborales utilizados por el empleador y todos los reclutadores laborales listados están legalmente registrados,
	Definiciones y orientación	N/A si el empleador no trabaja con reclutadores de terceros.
HERS1.1.3 D.5	Medio	Y – Todos las personas trabajadoras migrantes nacionales y extranjeros tienen contratos escritos en un idioma que entienden, con disposiciones adicionales para la analfabetismo, para que sus derechos y términos de reclutamiento y empleo sean claramente entendidos,
	Definiciones y orientación	Este contrato debe establecer claramente los términos de repatriación y proporcionar una transparencia adecuada para el trabajador en cada paso del proceso de reclutamiento.
HERS1.1.3 D.6	Medio	Y – El estatus migratorio no se utiliza como una amenaza o herramienta de coerción,
HERS1.1.3 D.7	Medio	Y – Las tarifas de reclutamiento para las personas trabajadoras no conducen a deudas,
	Definiciones y orientación	**Tarifas de contratación:** Cualquier tarifa o costo incurrido durante el proceso de reclutamiento para que las personas trabajadoras aseguren un empleo o colocación, independientemente de la forma, el momento o el lugar en que se impongan o cobren (Principios y Directrices Operativas de la OIT para un Reclutamiento Justo, 2019). **Nota:** Las personas trabajadoras pueden haber pagado tarifas por capacitaciones, visas o pasaportes requeridos para el trabajo, pero no hay evidencia de que estén pagando deudas asociadas con esas tarifas (es decir, fueron costos únicos incurridos por el trabajador). Las personas trabajadoras deben ser libres de terminar el empleo de acuerdo con los términos acordados (es decir, no hay deudas que los aten al trabajo). El punto de recolección de datos 1.1.3 D.17 evalúa si el empleador/reclutador laboral cubre todas las tarifas de reclutamiento.
HERS1.1.3 D.8	Medio	Y – Los empleadores/reclutadores laborales mantienen una lista detallada de todas las tarifas de reclutamiento que especifican para qué son las tarifas y quién las está pagando (incluyendo cualquier tarifa de la que sean responsables los empleadores o personas trabajadoras),
HERS1.1.3 D.9	Medio	Y – las personas trabajadoras son conscientes de las tarifas de reclutamiento por las que son responsables,

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.3 D.10	Medio	Y – las personas trabajadoras o sus organizaciones representativas tienen una línea de comunicación directa con su reclutador laboral,
	Definiciones y orientación	N/A si el empleador no trabaja con reclutadores de terceros. Esto significa que las personas trabajadoras o sus organizaciones representativas no necesitan pasar por su empleador ni por una agencia gubernamental para ponerse en contacto con su reclutador laboral en caso de tener preguntas o inquietudes inmediatas.
HERS1.1.3 D.11	Medio	Y – las personas trabajadoras migrantes comprenden sus derechos a la libertad de asociación durante todo el proceso de reclutamiento,
	Definiciones y orientación	Uno de los métodos para proteger el derecho a la libertad de asociación a lo largo del proceso de reclutamiento es la presencia de representantes de las personas trabajadoras y/o sindicatos que mantengan una línea directa de comunicación con los reclutadores laborales y/o que puedan interactuar con las personas trabajadoras reclutadas antes de su contratación y de manera inmediata después de esta. Si no hay un sindicato, el reclutador laboral debe comunicar los derechos de las personas trabajadoras a la libertad de asociación antes de que sean empleados. Esto se facilita aún más a través del punto de recolección de datos 1.1.3 D.18. El punto de recolección de datos 1.1.6 D.4, respecto a la libertad de asociación, también es aplicable a las personas trabajadoras migrantes.
HERS1.1.3 D.12	Medio	Y – las personas trabajadoras reclutadas pueden terminar su empleo de acuerdo con términos razonables que han sido acordados en el contrato de las personas trabajadoras,
HERS1.1.3 D.13	Medio	Y – No hay indicios de represalias o listas negras de personas trabajadoras que reportan abusos en el proceso de reclutamiento.
	Definiciones y orientación	**Listas Negras:** Negar empleo a las personas por una razón particular, como afiliación política, participación en actividades sindicales, género o un historial de denuncia de irregularidades.
HERS1.1.3 D.14	Bajo	La pesquería/granja acuícola/instalación tiene un sistema operativo robusto para monitorear, remediar e informar sobre el desempeño en relación con sus propias políticas de reclutamiento y/o el cumplimiento de los reclutadores laborales para asegurar una implementación efectiva de las políticas. La capacitación en concientización para personal de la gerencia y personas trabajadoras está integrada en este sistema,
	Definiciones y orientación	**Nota:** esta capacitación puede ser incluida como parte de una capacitación más amplia sobre derechos para las personas trabajadoras que incluye otras capacitaciones mencionadas a lo largo de la HERS.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.3 D.15	**Bajo**	Y – las personas trabajadoras tienen una línea de comunicación directa con su reclutador laboral, acceso a mecanismos de quejas efectivos y un remedio apropiado en todas las etapas del proceso de reclutamiento (pre-salida, en tránsito, en la colocación laboral y al regresar) en un idioma que entienden,
		OR – Los datos recopilados resultaron en una calificación de bajo riesgo para el indicador de riesgo 2.1.1.
HERS1.1.3 D.16	**Bajo**	Y – Se cumple el punto de recolección de datos 1.1.3 D.3, y la investigación de escritorio sugiere una aplicación efectiva o en mejora de la regulación sobre la trata de personas.
	Definiciones y orientación	Como mínimo, la revisión de escritorio debe referirse al informe más reciente del Departamento de Estado de EE. UU. sobre Trata de Personas, incluyendo la sección sobre enjuiciamiento, protección y prevención para el país/Estado de abanderamiento de operación. Otras referencias pueden incluirse en esta investigación, incluyendo informes nacionales, estudios académicos, perfiles de la Herramienta de evaluación de riesgos sociales en productos del mar, etc.
HERS1.1.3 D.17	**Bajo**	Y – las personas trabajadoras no pagan ninguna tarifa de reclutamiento.
	Definiciones y orientación	Esto significa la implementación completa del Principio del «empleador paga» “Ningún trabajador debe pagar por un trabajo – los costos de reclutamiento deben ser asumidos no por la persona trabajadora, sino por el empleador” (IHBR). Las tarifas de contratación o los costos relacionados no deben ser cobrados a las personas trabajadoras por el empleador, sus filiales, los reclutadores laborales u otros terceros que presten servicios relacionados. Las tarifas o costos relacionados no deben ser cobrados directa o indirectamente, como a través de deducciones de salarios y beneficios.
HERS1.1.3 D.18	**Bajo**	Y – las personas trabajadoras han recibido capacitación previa a la salida antes de dejar su país de origen, incluyendo los términos y condiciones del contrato, expectativas sobre las condiciones laborales (por ejemplo, cuánto durará cada viaje de pesca o cómo es un día típico), y los mecanismos de quejas a los que tendrán acceso mientras estén lejos de casa.

Indicador 1.1.4:

La servidumbre por deudas en la pesca de pequeña escala y en las granjas de pequeños productores[5]



El concepto de servidumbre por deudas no es exclusivo de las relaciones empleador-empleado, y en el caso de la pesca de pequeña escala o la acuicultura de pequeños productores, también puede ser un problema entre un pescador/acuicultor y prestamistas. Los prestamistas son a menudo los primeros compradores que actúan como intermediarios entre el pescador/productor acuícola y los compradores finales. Esto puede ser un individuo o toda una operación (empresa o cooperativa), y normalmente proporcionan préstamos para cubrir alguna forma de costos operativos para asegurar el producto. En muchos casos, esto puede ser algo positivo, ya que permite a los pescadores/productores acuícolas cubrir costos operativos cuando lo necesitan o invertir en avances más eficientes/costos efectivos que pueden beneficiar a todos (por ejemplo, medidas de control de calidad para una mejor clasificación del producto). El pescador/productor acuícola reembolsará esta inversión con el tiempo a su prestamista, normalmente incluyendo intereses y acordando pagos mínimos y plazos. En algunos casos, sin embargo, estos prestamistas ejercen su poder creando un acuerdo de préstamo en el que el pescador o productor acuícola nunca podrá saldar la deuda, e imponen condiciones abusivas que restringen fuertemente la autonomía del pescador/productor acuícola (por ejemplo, obligándolo a vender los productos del mar únicamente a ellos). Si bien este indicador de riesgo tiene una fuerte conexión con la seguridad de los medios de vida (indicador de riesgo 3.2.2), también es una forma de trabajo forzoso, donde el pescador/productor acuícola está proporcionando un producto a un prestamista mientras, en algunos casos, retiene menos de la mitad, o nada de las ganancias como parte de sus ingresos. Cuando este indicador sea aplicable, el equipo de evaluación recopilará información para entender si las personas pescadoras o productores acuícolas están pagando alguna deuda y, de ser así, revisará los acuerdos de préstamo para determinar si las deudas están disminuyendo o permanecen estables, así como cuánto de sus ingresos se destina al pago de dichas deudas.

Es posible que los indicadores 1.1.2 y 1.1.4 sean ambos aplicables, en particular al trabajar en un contexto de pesca a pequeña escala o de acuicultura de pequeños productores. Esto puede ocurrir, por ejemplo, si los capitanes de las embarcaciones o los dueños de las granjas acuícolas están vendiendo sus propios productos del mar y también contratando personas trabajadoras. En esta situación, un trabajador puede estar sujeto a la servidumbre por deudas según lo definido en 1.1.2, y el propietario de la embarcación o el dueño de la granja de pequeños productores puede estar también sujeto a la servidumbre por deudas con un intermediario. Ambos deben ser evaluados en estos contextos. Si el propietario de la embarcación no es también el capitán, las personas evaluadoras son responsables de determinar si el indicador 1.1.4 debe ser evaluado en relación con el propietario de la embarcación.

El alcance de la unidad de análisis deberá estar claramente definido para evaluar este indicador con precisión. Por ejemplo, si se incluyen actividades previas o posteriores a la extracción dentro de la unidad de análisis también deben evaluarse las deudas que tengan las personas trabajadoras en las etapas previas o posteriores a la extracción, incluso si no realizan actividades directas de pesca o acuicultura.

Nota: Esto no es aplicable a instalaciones de procesamiento a gran escala. Algunas actividades de procesamiento previas y posteriores a la extracción realizadas por miembros de la comunidad pueden estar incluidas dentro del alcance del indicador 1.1.4, según lo indicado anteriormente; sin embargo, si una pesquería, granja acuícola o instalación de procesamiento industrial se incluye dentro del alcance de la unidad de análisis, deberá evaluarse conforme al indicador 1.2.1 y no al indicador 1.1.4.

[5]*Los criterios sobre la servidumbre por deudas en la pesca de pequeña escala se derivan de la Convenio Suplementaria de la OIT sobre la Abolición de la Esclavitud, 1956.*

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.4 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O – El pescador/productor acuícola está saldando deudas a una cooperativa, asociación, comprador o titular de permiso (por equipo, tarifas de permiso, costos de combustible, hielo, etc.), pero la mayor parte de sus ingresos no se conserva y un porcentaje mayor se utiliza para pagar sus deudas.
		O – El pescador/productor acuícola está saldando deudas a una cooperativa, asociación, comprador o titular de permiso (por equipo, tarifas de permiso, costos de combustible, hielo, etc.), y su deuda no ha permanecido estable o ha disminuido con el tiempo en proporción a sus ingresos.
		O – El pescador/productor acuícola no tiene permitido presenciar el pesaje o clasificación del producto para calcular sus ingresos.
		O – Si es aplicable, las tasas de interés cobradas a los pescadores/productores acuícolas no son transparentes ni acordadas de antemano.
		O – Si las actividades de pesca/acuicultura/procesamiento son financiadas por una cooperativa, asociación, comprador o titular de permiso, los términos limitan a los pescadores/acuicultores a un acuerdo de ventas exclusivo más allá de términos razonables, o no son acordados por ambas partes.
HERS1.1.4 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
HERS1.1.4 D.2	Medio	Y – El pescador/productor acuícola está pagando deudas a una cooperativa, asociación, comprador o titular de un permiso (por equipo, tarifas de permisos, costos de combustible, hielo, etc.), pero la mayor parte de sus ingresos se retiene y un porcentaje menor se utiliza para pagar sus deudas.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.4 D.3	Medio	Y – El pescador/productor acuícola está pagando deudas a una cooperativa, asociación, comprador o titular de un permiso (por equipo, tarifas de permisos, costos de combustible, hielo, etc.), y su deuda se ha mantenido estable o ha disminuido con el tiempo en proporción a sus ingresos.
HERS1.1.4 D.4	Medio	Y – Se permite al pescador/productor acuícola presenciar el pesaje o clasificación del producto para calcular sus ingresos.
HERS1.1.4 D.5	Medio	Y – Si corresponde, las tasas de interés cobradas a los pescadores/productores acuícolas son transparentes y acordadas de antemano.
HERS1.1.4 D.6	Medio	Y – Si las actividades de pesca/acuicultura/procesamiento son financiadas por una cooperativa, asociación, comprador o titular de un permiso, los términos no limitan a los pescadores/acuicultores a un acuerdo de venta exclusivo más allá de términos razonables, que deben ser acordados por ambas partes.
	Definiciones y orientación	Por ejemplo, puede resultar mutuamente beneficioso que el propietario de una embarcación o de una granja acuícola de pequeños productores celebre un acuerdo con un intermediario que proporcione apoyo financiero o capital a cambio de la venta de productos del mar. Sin embargo, dichos acuerdos deben tener términos y límites claramente definidos, y no deben impedir que los propietarios de embarcaciones o de granjas acuícolas de pequeños productores vendan sus productos pesqueros a otros compradores. En cooperativas o asociaciones, los miembros pueden recibir acceso a ciertos beneficios por vender productos dentro de la estructura cooperativa, sin embargo, no deben ser penalizados si el producto se vende a un comprador fuera de la cooperativa o asociación.
HERS1.1.4 D.7	Bajo	El pescador/productor acuícola está pagando deudas a una cooperativa, asociación, comprador o titular de un permiso (por equipo, tarifas de permisos, costos de combustible, hielo, etc.), pero un porcentaje mínimo de sus ingresos se utiliza para pagar sus deudas y su deuda ha disminuido con el tiempo en proporción a sus ingresos.
	Definiciones y orientación	Si la persona trabajadora no está pagando deudas a una cooperativa, asociación, comprador o titular de un permiso, esto puede marcarse como N/A en la HERS.

Indicador 1.1.5:
Trabajo infantil[7]



La institución de la pesca o la acuicultura está integrada en comunidades de todo el mundo. Muchos pescadores y productores acuícolas crecieron apoyando a sus familias con la pesca o la acuicultura, comenzando a una edad temprana. Esto puede traer beneficios a las comunidades, asegurando beneficios económicos a largo plazo que sostienen a la comunidad al fomentar una nueva generación de pescadores y productores acuícolas. Sin embargo, la pesca y la acuicultura pueden ser trabajos muy peligrosos en cualquier circunstancia, especialmente para las niñas y niños que deben ser protegidos. Además, las personas trabajadoras menores de edad pueden terminar empleados también en operaciones más complejas, lo que puede exponer a los niños y niñas a situaciones peligrosas sin la supervisión adecuada. La HERS se desarrolló en consonancia con directrices internacionales, como el Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), el Convenio de la OIT sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio de la OIT sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), los cuales establecen la protección de los niños y niñas en el ámbito laboral. El equipo de evaluación recopilará datos para entender los requisitos legales sobre el trabajo infantil (por ejemplo, la edad mínima definida por la ley), si existen políticas (gubernamentales, de la empresa o cooperativas) sobre la verificación de edad antes de contratar personas trabajadoras y los procedimientos de remediación en caso de que se encuentre a un niño o niña trabajando. También entrevistarán a las personas trabajadoras preguntando su edad, a qué edad comenzaron a trabajar y si han sido testigos del trabajo infantil. Si es culturalmente relevante en pesquerías de pequeña escala o en granjas acuícolas de pequeños productores, donde las niñas y niños ayudan a sus familias con trabajos ligeros, el equipo de evaluación recopilará información para comprender mejor el alcance de las actividades que realizan en la pesquería o granja acuícola, y evaluará si existen protecciones suficientes para garantizar que estas actividades no pongan en riesgo su salud, desarrollo o educación.

Nota, El indicador 1.1.5 es aplicable a los observadores a bordo donde estén presentes dentro de la pesquería.

[7]Criteria on child labor are derived from ILO C182, ILO C138, ILO C188, FTUSA, ASC, BSCI, Naturland, RFVS, Clearview, FOTS, IFFO RS, ASC and GRASP.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.5 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O - La granja acuícola/pesquería/instalación no tiene una política que prohíba el uso de trabajo infantil que especifique un compromiso de respetar los requisitos de edad mínima y procesos claros de verificación de edad, o la política no establece claramente protecciones para las personas trabajadoras jóvenes (menores de 18 años),
		O - Hay indicios de trabajo infantil peligroso, o las peores formas de trabajo infantil, o se emplean niñas y niños por debajo de la edad legal de empleo,
		O – Las personas trabajadoras jóvenes menores de 18 años están involucradas en trabajos que pueden poner en riesgo su salud, seguridad o integridad moral,
		O - En pesquerías de pequeña escala o en granjas acuícolas de pequeños productores donde es habitual que las niñas y niños apoyen a familiares directos y/o existan programas gubernamentales que fomenten el aprendizaje y desarrollo de las niñas y niños en la comunidad, las niñas y niños por debajo de la edad legal para trabajar participan en tareas que perjudican su salud, seguridad, moral o educación, trabajan de noche o manipulan sustancias irritantes (como productos químicos),
		O – Existen indicios de trabajo infantil según el punto de recopilación de datos 1.1.5 D.3, Y la pesquería/granja acuícola/instalación no cuenta con un proceso claro de remediación en caso de detectarse trabajo infantil que garantice el interés superior de la niña o el niño y que evite que termine en una forma de empleo peor.
HERS1.1.5 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
	Medio	Y – La granja acuícola/pesquería/instalación tiene una política que prohíbe el uso de trabajo infantil que especifique un compromiso de respetar los requisitos de edad mínima y procesos claros de verificación de edad, y la política establece claramente protecciones para las personas trabajadoras jóvenes (menores de 18 años),
HERS1.1.5 D.2	**Definiciones y orientación**	Esta política cubre a todas las personas trabajadoras que pertenecen a un negocio o que son parte de una cooperativa o asociación. Cabe señalar que, en pesquerías de pequeña escala o en contextos de granjas acuícolas de pequeños productores, puede que no exista una política escrita disponible, pero las costumbres y normas deben ser reconocidas de manera generalizada en las entrevistas, incluido el entendimiento profundamente arraigado en la comunidad de que las niñas y niños no deben participar en trabajos peligrosos. Esto también debe ir acompañado de definiciones claras por parte del gobierno como una política orientadora. **Infante:** Toda persona menor de dieciocho años, a menos que, según la ley aplicable al menor, la mayoría se alcance antes (Convenio de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño). **Trabajo infantil:** E trabajo que no es adecuado para la edad de la niña o niño, que afecta su educación o que, por su naturaleza o por las circunstancias en las que se realiza, puede perjudicar la salud, la seguridad o la moral de las niñas y niños (por ejemplo, levantar cargas pesadas desproporcionadas al tamaño corporal, operar maquinaria pesada, usar equipos peligrosos o trabajar de noche). **Personas trabajadora joven:** Cualquier persona que haya alcanzado la edad mínima para el empleo pero que sea menor de 18 años (o la edad de la mayoría legal según lo definido por la ley nacional, si es mayor). Las personas trabajadoras jóvenes pueden ser vulnerables a los riesgos de salud y seguridad en el lugar de trabajo debido a la falta de experiencia laboral o capacitación.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.5 D.3	Medio	Y – No hay indicios de trabajo infantil peligroso o de las peores formas de trabajo infantil, y no se emplean niñas y niños menores de la edad legal para trabajar,
	Definiciones y orientación	**Trabajo infantil peligroso:** Trabajo que expone a las niñas y niños a abuso físico, psicológico o sexual; trabajo bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios confinados; trabajo con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que implique la manipulación manual o el transporte de cargas pesadas; trabajo en un entorno insalubre que pueda, por ejemplo, exponer a las niñas y niños a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o a temperaturas, niveles de ruido o vibraciones perjudiciales para su salud; trabajo en condiciones particularmente difíciles, como trabajar largas horas o durante la noche, o trabajo en el que el niño esté injustificadamente confinado en las instalaciones del empleador (OIT C182). **Peores formas de trabajo infantil:** Esto incluye cualquier forma de esclavitud o tráfico, el uso de niñas y niños en conflictos armados, actividades ilícitas, prostitución, o trabajo que es probable que dañe la salud, la seguridad o la moral del niño (OIT C182). **Edad mínima para el empleo:** - **En tierra firme:** 15 años de edad, a menos que la ley local de edad mínima estipule una edad mayor para trabajar o para la educación obligatoria, en cuyo caso se aplicaría la edad mayor. Sin embargo, si la legislación local sobre la edad mínima se fija en 14 años de edad de conformidad con las excepciones para países en desarrollo del Convenio 138 de la OIT, se aplicará la edad inferior. - **En alta mar:** La edad mínima para trabajar a bordo de un barco pesquero es de 16 años, a menos que la autoridad competente haya autorizado una edad mínima de 15 para las personas que (a) ya no están sujetas a la educación obligatoria según lo dispuesto por la legislación nacional, y que están participando en formación profesional en pesca o (b) realizando trabajos ligeros durante las vacaciones escolares (OIT C188).
HERS1.1.5 D.4	Medio	Y – Las personas trabajadoras jóvenes menores de 18 años no están involucrados en trabajos que puedan poner en peligro su salud, seguridad o moral,
	Definiciones y orientación	Esto incluye, pero no se limita a, trabajo nocturno, operar maquinaria pesada, trabajar sin el equipo de protección personal adecuado o capacitación, manejar sustancias irritantes (químicos), etc. Si las personas trabajadoras jóvenes que están trabajando en embarcaciones, granjas acuícolas o en instalaciones de procesamiento dentro de la unidad de análisis están participando en un programa de aprendizaje o capacitación, deben estar bajo supervisión cercana, ser monitoreados continuamente y realizar actividades claramente definidas en el programa. Las personas evaluadoras deben revisar cuidadosamente dichos programas para garantizar la debida diligencia en el mantenimiento de un entorno laboral seguro para las personas trabajadoras jóvenes.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.5 D.5	Medio	Y – En pesquerías de pequeña escala o en granjas acuícolas de pequeños productores, donde es habitual que las niñas y niños apoyen a familiares directos y/o existan programas gubernamentales que fomenten el aprendizaje y desarrollo de las niñas y niños en la comunidad, las niñas y niños por debajo de la edad legal para trabajar pueden participar en tareas que no perjudican su salud, seguridad, moral o educación; no trabajan de noche y nunca manipulan sustancias irritantes (como productos químicos).
	Definiciones y orientación	Esto solo es aplicable si el padre o miembro directo de la familia posee y opera su propio barco o granja acuícola, lo cual es más común en contextos de pesca a pequeña escala y acuicultura de pequeños productores. Se debe proporcionar claramente el consentimiento parental para las niñas y niños que participan en programas apoyados por el gobierno.
HERS1.1.5 D.6	Medio	Y – No hay indicios de trabajo infantil según el punto de recolección de datos 1.1.5 D.3 PERO la pesquería/granja acuícola/instalación no cuenta con un proceso claro de remediación en caso de detectarse trabajo infantil que garantice el interés superior de la niña o el niño y que evite que termine en una forma de empleo peor.
	Definiciones y orientación	**Nota:** Esto puede ser claramente indicado en la política en el punto de recolección de datos 1.1.5 D.2. La pesquería/granja/instalación debe poder demostrar claramente qué haría en caso de identificar a una niña o un niño a bordo de una embarcación o contratado en una granja acuícola o instalación.
HERS1.1.5 D.7	Bajo	Y – No existen indicios de trabajo infantil según el punto de recopilación de datos 1.1.5 D.3 Y la pesquería/granja/instalación sí cuenta con un proceso claro de remediación en caso de detectarse trabajo infantil que garantice el interés superior de la niña o el niño y que evite que termine en una forma de empleo peor.
HERS1.1.5 D.8	Bajo	Y – La pesquería/granja/instalación tiene un sistema en marcha para garantizar que los personal de la gerencia y personas trabajadoras estén capacitados y sean conscientes de la política. Como parte de este sistema, hay un mecanismo en marcha para monitorear el desempeño en relación con la política de trabajo infantil para medir la efectividad.
	Definiciones y orientación	**Nota:** esta capacitación puede ser incluida como parte de una capacitación más amplia sobre derechos para las personas trabajadoras que incluye otras capacitaciones mencionadas a lo largo de la HERS.

Indicador 1.1.6:

Libertad de asociación y negociación colectiva[8]



Un derecho fundamental en el trabajo para cualquier persona en la fuerza laboral es el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva. Este derecho permite a las personas trabajadoras unirse para abogar por mejores condiciones laborales a través de representantes elegidos democráticamente. Ayuda a equilibrar la concentración de poder entre empleados y empleadores, y permite la resolución directa de problemas relacionados con el lugar de trabajo. Además, las personas trabajadoras que están organizadas también pueden desempeñar un papel en la defensa fuera del lugar de trabajo, abogando por cambios en las políticas para proteger a las personas trabajadoras. Independientemente del tipo de empleo que esté dentro del alcance de un proyecto HERS, los derechos de las personas trabajadoras a organizarse y a defender sus intereses de manera colectiva deben estar protegidos, ya sea a través de un sindicato formalmente reconocido, de grupos más informales de organización de personas trabajadoras o, en el caso de la pesca a pequeña escala y de las granjas acuícolas de pequeños productores, mediante cooperativas y asociaciones. Este indicador de riesgo se basa principalmente en el Convenio de la OIT sobre la Libertad de Asociación y la Protección del Derecho a Organizar, 1948 (No. 87), el Convenio de la OIT sobre el Derecho a Organizar y la Negociación Colectiva, 1949 (No. 98), y el Convenio de la OIT sobre la Negociación Colectiva, 1981 (No. 154). El equipo evaluador recopilará datos para comprender si la legislación establece las bases para reconocer estos derechos, así como otras políticas y compromisos subyacentes de los empleadores para respetar dichos derechos con las personas trabajadoras. las personas trabajadoras y el personal de la gerencia deben ser capacitados sobre sus derechos y deben poder ejercer libremente estos derechos sin interferencia del empleador o miedo a represalias. Es común que, aunque el empleador no esté suprimiendo activamente estos derechos, las personas trabajadoras no estén organizadas como resultado de otras barreras, por lo tanto, es trabajo del equipo de evaluación evaluar estas posibles barreras sistémicas como parte del proceso de evaluación de riesgos.

Nota: el indicador 1.1.6 es aplicable a observadores a bordo donde estén presentes dentro de la pesquería.

[8]*Los criterios sobre libertad de asociación y negociación colectiva se derivan de la OIT C87, OIT C98, OIT C154, FTUSA, ASC, BSCI, Naturland, RFVS y Clearview.*

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.6 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O – No hay leyes nacionales que respeten los derechos de las personas trabajadoras a la libertad de asociación y la negociación colectiva (incluyendo cooperativas, asociaciones o sindicatos), o el empleador no se adhiere a las leyes que existen,
		O – El empleador o la asociación/cooperativa no tiene una política o estatutos que respeten los derechos de las personas trabajadoras a la libertad de asociación y la negociación colectiva,
		O – Las personas trabajadoras (incluidas las personas trabajadoras migrantes) están restringidas de unirse a organizaciones de personas trabajadoras, incluidos los sindicatos, para abogar y proteger sus derechos, o no tienen el derecho de decidir su propia estructura, políticas, programas, prioridades, etc. sin interferencia del empleador,
		O – Las personas defensoras de derechos humanos son activamente reprimidos o hay un registro reciente de litigios por parte de empleadores contra personas defensoras de derechos humanos o personas trabajadoras (por ejemplo, demandas por difamación o calumnias),
		O – Hay indicios de discriminación contra personas trabajadoras que son miembros o líderes de sindicatos, cooperativas o asociaciones, o las personas trabajadoras son objeto de represalias o despedidos por ejercer su derecho a organizarse, negociar colectivamente o hacer huelga.
HERS1.1.6 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
	Medio	Y – Hay leyes nacionales que respetan los derechos de las personas trabajadoras a la libertad de asociación y la negociación colectiva (incluyendo cooperativas, asociaciones o sindicatos) que son mantenidas y respetadas, y el empleador se adhiere a esas leyes,
HERS1.1.6 D.2	**Definiciones y orientación**	**Libertad de asociación:** El derecho a establecer y unirse a organizaciones de su propia elección sin autorización previa, y a redactar constituciones y reglas, elegir representantes en plena libertad, organizar la administración y actividades, y formular programas, sin interferencia (OIT C87 y C98). **Negociación colectiva:** Todas las negociaciones que se llevan a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de personas trabajadoras, por otra, con el fin de determinar las condiciones de trabajo y los términos de empleo; y/o regular las relaciones entre empleadores y personas trabajadoras; y/o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una o varias organizaciones de personas trabajadoras (Convenio 154 de la OIT). Esta política cubre a todas las personas trabajadoras que pertenecen a un negocio o que son parte de una cooperativa o asociación. Las personas evaluadoras deben tener en cuenta si el país ha ratificado o no los Convenios 98 y 87 de la OIT como parte de esta evaluación. También es esencial verificar si las leyes vigentes son aplicables a los sectores de pesca y acuicultura, ya que estos s ectores a menudo están exentos de cierta legislación. Tenga en cuenta que cualquier unidad de análisis que se encuentre en un país que no tenga leyes que reconozcan estos derechos se considerará de ALTO riesgo, ya que esto puede actuar como una barrera directa para las personas trabajadoras, independientemente de otras circunstancias. Sin embargo, dentro de una empresa o al establecer otras formas de organizaciones de personas trabajadoras (es decir, siempre que un grupo de personas trabajadoras se haya unido para abogar por sus derechos), esto puede anotarse bajo el indicador de riesgo 2.1.3b como un medio para mejorar la gobernanza en la fuerza laboral, pero no es un verdadero reemplazo para la representación sindical de las personas trabajadoras. Consulte el punto de recolección de datos 1.1.3 D.11 para obtener más orientación cuando estén presentes personas trabajadoras migrantes.
HERS1.1.6 D.3	Medio	Y – El empleador o la cooperativa tiene una política o estatutos que respetan los derechos de las personas trabajadoras a la libertad de asociación y la negociación colectiva
HERS1.1.6 D.4	Medio	Y – las personas trabajadoras (incluidas las personas trabajadoras migrantes) son libres de formar o unirse a organizaciones de personas trabajadoras, incluidos los sindicatos, para abogar por y proteger sus derechos, y tienen el derecho de decidir su propia estructura, políticas, programas, prioridades, etc., sin interferencia del empleador,

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.6 D.5	Medio	Y - Las personas defensoras de derechos humanos no son reprimidas activamente y no hay registros recientes de litigios por parte de empleadores contra personas defensoras de derechos humanos o personas trabajadoras (por ejemplo, demandas por difamación o calumnias),
	Definiciones y orientación	Este punto de recolección de datos abarca a todas las personas defensoras de derechos humanos y no se refiere únicamente a la industria de los productos del mar. Este punto de recolección de datos, tal como está redactado, no especifica si se trata de supresión por parte de la unidad de análisis o en la región, pero la intención es abarcar ambos. Las personas evaluadoras deben recopilar datos secundarios (revisión documental) que indiquen si esto constituye un problema en el país o sector, independientemente del sitio (por ejemplo, represión gubernamental), además de a nivel específico del sitio (por ejemplo, demandas de la empresa contra grupos de derechos humanos). Esto puede incluir grupos de apoyo fuera del sitio que estén participando en este tipo de actividades.
HERS1.1.6 D.6	Medio	AY - No hay indicios de discriminación contra personas trabajadoras que son miembros o líderes de sindicatos, cooperativas o asociaciones, y las personas trabajadoras no son objeto de represalias ni despedidos por ejercer su derecho a organizarse, negociar colectivamente o hacer huelga.
	Definiciones y orientación	Si las personas trabajadoras no son parte de un sindicato, cooperativa o asociación en el momento de la evaluación, esto puede marcarse como N/A en la HERS.
HERS1.1.6 D.7	Bajo	Hay un sistema en marcha para asegurar que los personal de la gerencia y personas trabajadoras sean capacitados en políticas relacionadas con la libertad de asociación y la negociación colectiva y que sean conscientes de sus derechos. Este sistema incluye un mecanismo para medir la implementación efectiva de la política,
	Definiciones y orientación	**Nota:** esta capacitación puede ser incluida como parte de una capacitación más amplia sobre derechos para las personas trabajadoras que incluye otras capacitaciones mencionadas a lo largo de la HERS.
HERS1.1.6 D.8	Bajo	Y - Existe un sindicato o una organización de personas trabajadoras independiente y activa, directamente disponible para las personas trabajadoras, que no está controlada por un empleador o una agencia gubernamental,
	Definiciones y orientación	Las personas evaluadoras deben revisar la eficacia de cualquier grupo que esté disponible para las personas trabajadoras, indagando sobre cómo opera el sindicato o la organización de personas trabajadoras, e incluir preguntas sobre la percepción de las personas trabajadoras para evaluar si las personas trabajadoras 1) pueden reconocer beneficios de la participación, 2) si tienen percepciones vagas sobre cómo está operando el sindicato, y 3) si las personas trabajadoras mencionan directamente problemas de corrupción o mala conducta por parte del sindicato. Consulte la declaración "O" a continuación en este caso, ya que estos problemas pueden constituir barreras para que las personas trabajadoras accedan plenamente a sus derechos.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.6 D.8	**Bajo**	O - La pesquería/granja acuícola/instalación ha identificado barreras para que las personas trabajadoras accedan a sus derechos de libertad de asociación y negociación colectiva si no hay un sindicato o una organización de personas trabajadoras independiente y activa, y hay medidas en marcha para abordar esas barreras,
	Definiciones y orientación	Si no hay un sindicato o una organización de personas trabajadoras presente, las personas evaluadoras deben comprender mejor la causa raíz. Al hablar con las personas trabajadoras, las personas evaluadoras deben preguntar si la organización de personas trabajadoras es de interés. Si las personas evaluadoras pueden determinar que las personas trabajadoras tienen pleno acceso a sus derechos y han decidido no ejercer esos derechos, este punto de recolección de datos puede marcarse como cumplido. Tenga en cuenta que, en las flotas de pesca de aguas distantes, una barrera clave para la organización de las personas trabajadoras es la falta de acceso a Wi-Fi u otra conectividad a internet por satélite. Cada vez más, este es un factor habilitador clave para que la tripulación de embarcaciones pesqueras de aguas distantes pueda ejercer sus derechos.
HERS1.1.6 D.9	**Bajo**	Y - Donde existe un sindicato independiente y activo, hay un acuerdo de negociación colectiva entre el sindicato y el empleador, que cubre las condiciones de empleo,
HERS1.1.6 D.10	**Bajo**	Y - las personas trabajadoras son capacitadas por organizaciones de personas trabajadoras sobre sus derechos a organizarse y negociar colectivamente,
	Definiciones y orientación	**Nota:** si no existe un marco existente dentro de los sectores pesquero o de acuicultura, se pueden incorporar personas trabajadoras organizadas de otros sectores del país para el aprendizaje entre pares.
HERS1.1.6 D.11	**Bajo**	Y - Las mujeres y otras identidades de género marginadas participan en sindicatos o cooperativas en proporción a su representación en la fuerza laboral.
	Definiciones y orientación	**Identidad de género marginada:** Esto incluye, pero no se limita a mujeres cisgénero, individuos de género queer, individuos transgénero, individuos agénero, individuos no binarios o individuos de género diverso. Consulte el glosario para obtener definiciones completas de cada identidad de género mencionada anteriormente. Si bien este punto de recolección de datos se refiere a "fuerza laboral", esto puede interpretarse para la pesca a pequeña escala o las granjas de pequeños productores en relación con los roles de las mujeres en organizaciones de personas trabajadoras, cooperativas o asociaciones. Muchas mujeres desempeñan un papel crítico en la pesca a pequeña escala y en las granjas de pequeños productores. Las personas evaluadoras deben tomar nota del papel que las mujeres están desempeñando en la pesquería o granja acuícola y revisar críticamente la estructura de liderazgo de las organizaciones de personas trabajadoras donde estén presentes. Si las mujeres no están representadas en la cooperativa o asociación en proporción a su representación en la pesquería/granja, este punto de recolección de datos no puede cumplirse. Este también es el caso para las pesquerías donde las mujeres están realizando actividades de pesca. Si la pesquería/granja no tiene una cooperativa u organización de personas trabajadoras en el momento de la evaluación, este punto de recolección de datos puede ser N/A.

Indicador 1.1.7:
Ingresos y beneficios[9]



Ganar un ingreso está en el centro de cualquier ocupación, y las personas trabajadoras de todo tipo tienen derecho a condiciones que se determinan a través de la legislación que define salarios mínimos y beneficios que las empresas deben cumplir, o las empresas también pueden desarrollar sus propios modelos que superen los mínimos legales. En el sector de los productos del mar, las personas trabajadoras a menudo son parte del sector informal o son pagados a través de métodos que están fuera del marco típico de salario o pago por hora. Debido a la informalidad del sector, las personas trabajadoras del sector de productos del mar a menudo no cuentan con contratos escritos, y esto también puede significar que grupos de personas trabajadoras en este sector no puedan acceder a la seguridad social nacional o regional, seguros de salud, beneficios de maternidad/paternidad u otras prestaciones para las cuales, de otro modo, serían elegibles. Este indicador de riesgo incorpora elementos de la Convenio de Igualdad de Remuneración de la OIT, 1951 (No. 100), pero también se basa en la Convenio sobre el Trabajo en la Pesca de la OIT, 2007 (No. 188), entre otras directrices y mejores prácticas internacionales. La persona evaluadora recopilará datos sobre la legislación relativa al salario mínimo y la igualdad salarial para verificar los estándares del sector, así como la aplicabilidad de estos en el sector pesquero o acuícola. Además, entrevistarán a las personas trabajadoras sobre los términos de su empleo, incluyendo salario y beneficios, asegurándose de que hayan acordado el salario y los beneficios antes de comenzar el empleo, y que estén al tanto de cómo se calcula su salario, incluyendo cualquier deducción por retención de impuestos y pagos a sistemas de seguridad social. Evaluarán si se han firmado contratos escritos y si las personas trabajadoras entendieron lo que contenían esos contratos antes de firmar, o en el contexto de la pesca a pequeña escala y la acuicultura de pequeños productores, si los contratos escritos son apropiados si existen acuerdos verbales sólidos. Es esencial entender si la disponibilidad de contratos restringe aún más a las personas trabajadoras de acceder a derechos como la seguridad social y la participación en sindicatos, y si las personas trabajadoras saben cómo su contrato les beneficia y cómo utilizarlo si experimentan problemas.

Nota: El indicador 1.1.7 es aplicable a observadores a bordo donde estén presentes dentro de la pesquería.

[9]Los criterios sobre ingresos y beneficios se derivan de la OIT C188, OIT C100, FTUSA, ASC, BSCI, Naturland, RFVS, Clearview, FOTS, IFFO RS y GRASP.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.7 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O – Los requisitos legales mínimos para ingresos y beneficios no están debidamente definidos en la legislación laboral nacional, incluyendo la frecuencia de pago.
		O – La legislación nacional puede no reconocer la remuneración igual por trabajo de igual valor para hombres y mujeres, o los salarios pagados a las personas trabajadoras no reflejan la remuneración igual.
		O – Se utilizan “sistemas de pago por participación” para personas trabajadoras empleadas en embarcaciones que no están directamente involucradas en la captura de peces, o se utilizan en granjas de acuicultura o en instalaciones de procesamiento.
		O – Los niveles salariales y los beneficios no cumplen con los requisitos legales mínimos de acuerdo con las leyes laborales nacionales del lugar de trabajo, granja acuícola o país de la embarcación registrada.
		O – Si hay excepciones legales relacionadas con el salario mínimo en los sectores pesquero o de acuicultura, el empleador no ha definido los salarios de las personas trabajadoras, la trabajo a destajo/remuneración por unidad producida o los términos y beneficios de pago por participación y no ha pagado de acuerdo con estos términos. Estos términos no fueron acordados en el momento de la contratación (o establecidos antes de la partida en el caso de embarcaciones), O el empleador no puede demostrar un esfuerzo concertado para alinear el salario neto con los mínimos legales definidos para otros sectores.
		O – Los salarios por horas extras no se pagan de acuerdo con los requisitos legales mínimos, basados en las leyes laborales nacionales del lugar de trabajo, granja acuícola o país de la embarcación registrada.
		O – Los salarios pagados a las personas trabajadoras no son los que se prometieron en el momento de la contratación, se retienen como una forma de disciplina, contienen deducciones ilegales, no se pagan a tiempo o directamente al trabajador, o las personas trabajadoras no reciben pagos mensuales u otros pagos regulares.
		O – Los empleadores no cumplen con los requisitos legales relacionados con las prácticas de contratación y empleo.
		O – las personas trabajadoras no son conscientes de cómo se calculan sus ingresos o deducciones y sus derechos a beneficios, no se les permite presenciar los procedimientos utilizados para determinar ingresos (pesaje, clasificación), o si las personas trabajadoras han firmado contratos escritos, los contratos no están en un idioma que entiendan, con disposiciones adicionales para la analfabetismo.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.7 D.0	Alto	O - las personas trabajadoras no reciben recibos de salario con deducciones detalladas o recibos escritos.
		O – En embarcaciones que operan de manera individual, las personas trabajadoras no tienen la opción de firmar su pago o no son conscientes de que pueden preguntar sobre los detalles de su pago en cualquier momento.
HERS1.1.7 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
HERS1.1.7 D.2	Medio	Y - Los requisitos legales mínimos para ingresos y beneficios están debidamente definidos en la legislación laboral nacional, incluyendo la frecuencia de pago,
	Definiciones y orientación	Las personas evaluadoras deben validar que las leyes laborales locales son aplicables a los sectores de acuicultura y pesca, ya que a menudo son una excepción.
HERS1.1.7 D.3	Medio	Y - La legislación nacional puede no reconocer la remuneración igual por trabajo de igual valor para hombres y mujeres, sin embargo, los salarios pagados a las personas trabajadoras reflejan la remuneración igual,
	Definiciones y orientación	Esto también incluye la remuneración igual para otros grupos de identidad de género marginados. **Remuneración igual:** Las tasas de remuneración establecidas sin discriminación por género, donde la remuneración se refiere al salario ordinario, básico o mínimo y a cualquier emolumento adicional que se pague directa o indirectamente, ya sea en efectivo o en especie, por el empleador al trabajador y que surja del empleo del trabajador (OIT C100).
HERS1.1.7 D.4	Medio	Y – Los “sistemas de participación en los pagos” solo se utilizan para personas trabajadoras empleados en embarcaciones directamente involucradas en la captura de peces, y no se utilizan en granjas de acuicultura ni en instalaciones de procesamiento,
	Definiciones y orientación	**Sistemas de participación en los pagos:** *(sin: participación en la captura, captura compartida)* Un método comúnmente utilizado para pagar a la tripulación en embarcaciones pesqueras, donde el capitán divide los ingresos totales, después de costos, con la tripulación a bordo basado en un porcentaje de la captura total. Esto significa que la tripulación puede no conocer sus ganancias hasta después del viaje de pesca.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.7 D.5	Medio	Y – Los niveles salariales y beneficios cumplen con los requisitos legales mínimos de acuerdo con las leyes laborales nacionales del lugar de trabajo, granja acuícola o país de la embarcación registrada,
	Definiciones y orientación	Esto incluye contribuciones legales a la seguridad social para los empleados. **Nota:** La legislación puede no incluir beneficios para el sector informal, que es como a menudo se categorizan los sectores de pesca y acuicultura. Si las personas trabajadoras son pagadas por trabajo a destajo/remuneración por unidad producida, las tarifas se establecen para asegurar que las personas trabajadoras puedan ganar al menos el salario mínimo legal. **Trabajo a destajo/remuneración por unidad producida:** Las personas trabajadoras son pagadas por unidad producida.[10]
	Medio	O – Si hay excepciones legales relacionadas con el salario mínimo en los sectores de pesca o acuicultura, el empleador ha definido los salarios de las personas trabajadoras, la trabajo a destajo/remuneración por unidad producida o los términos y beneficios de pago compartido y ha pagado de acuerdo con estos términos. Estos términos se acuerdan en el momento de la contratación (o se establecen antes de la salida en el caso de embarcaciones), Y el empleador puede demostrar un esfuerzo concertado para alinear el salario neto con los mínimos legales definidos para otros sectores,
	Definiciones y orientación	Métodos como el trabajo a destajo/remuneración por unidad producida deberían permitir a las personas trabajadoras ganar los mínimos legales de acuerdo con una semana laboral regular (definida como 48 horas). El pago compartido es común para las operaciones de captura silvestre en todas las escalas. La trabajo a destajo/remuneración por unidad producida es común en granjas de acuicultura y plantas de procesamiento. Los salarios típicos por hora son más comunes en las pesquerías industriales más grandes, granjas de acuicultura y plantas de procesamiento.
HERS1.1.7 D.6	Medio	Y – Los salarios por horas extras se pagan de acuerdo con los requisitos legales mínimos, basados en las leyes laborales nacionales del lugar de trabajo, granja acuícola o país del buque de Estado de abanderamiento
	Definiciones y orientación	**Nota:** Si no hay horas extras definidas en la ley, no puede haber violación aquí. Este punto de recolección de datos es específico solo donde existen leyes, lo cual es más común en instalaciones terrestres, pero puede ser aplicable a los sectores de pesca y acuicultura. Las personas evaluadoras deben revisar las leyes nacionales para confirmar la aplicabilidad de cualquier y todas las leyes de horas extras.

[10]*Definición de trabajo a destajo/remuneración por unidad producida adaptada de la Guía de Política de Salario Mínimo de la OIT (2015) sección 1.7.*

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.7 D.7	Medio	Y - Los salarios pagados a las personas trabajadoras son los que se prometieron en el momento de la contratación, no se retienen como forma de disciplina, no contienen deducciones ilegales, se pagan a tiempo o directamente al trabajador, y las personas trabajadoras son pagadas mensualmente u otro pago regular,
	Definiciones y orientación	"Otro pago regular" significa pagado de acuerdo con las leyes nacionales y según lo acordado por las personas trabajadoras en acuerdos claramente explicados a ellos, y los términos de pago son claramente entendidos por las personas trabajadoras antes de comenzar el empleo.
HERS1.1.7 D.8	Medio	Y - Los empleadores siguen requisitos legales relacionados con la contratación y las prácticas laborales,
	Definiciones y orientación	Esto incluye situaciones en las que los empleadores no contratan posiciones permanentes para evitar proporcionar beneficios a las personas trabajadoras elegibles. Como mejor práctica, las posiciones de tiempo completo deben ser ocupadas por empleados/ empleadas de tiempo completo. Además, los términos y condiciones dentro de los contratos deben alinearse con la ley local (por ejemplo, los salarios deben reflejar al menos el salario mínimo en el sector, los beneficios y deducciones, como las retenciones fiscales, deben ser legales, etc.) y se deben proporcionar contratos escritos si lo exige la ley.
HERS1.1.7 D.9	Medio	Y - Las personas trabajadoras son conscientes de cómo se calculan sus ingresos o deducciones y de sus derechos a beneficios, se les permite ser testigos de los procedimientos utilizados para determinar los ingresos (pesaje, clasificación), y si las personas trabajadoras han firmado contratos escritos, estos están en un idioma que entienden, con disposiciones adicionales para la analfabetismo.
	Definiciones y orientación	Las personas trabajadoras pueden ser informadas ya sea a través de acuerdos escritos o verbales. Los términos que acordaron antes de comenzar su trabajo y estos términos coinciden con lo que se acordó antes de iniciar el empleo. Consulte el indicador 1.1.4 para el pesaje y la clasificación relacionados con la pesca a pequeña escala y las granjas de pequeños productores.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.7 D.10	Medio	Y – las personas trabajadoras reciben recibos de salario con deducciones detalladas o recibos escritos,
	Definiciones y orientación	Los recibos de salario o recibos pueden proporcionarse en formato digital si las personas trabajadoras tienen acceso claro (por ejemplo, si las personas trabajadoras necesitan conectividad a internet para ver los recibos de salario pero no se les proporciona acceso, deberían recibir copias impresas). Se podrán aceptar otros métodos para demostrar que las personas trabajadoras han recibido confirmación de su pago, y las personas evaluadoras deberán evaluar con base en las características específicas de la pesquería/granja/instalación (por ejemplo, el nivel de sofisticación de la operación).
	Medio	O – En embarcaciones que operan de manera individual, las personas trabajadoras tienen la opción de firmar su pago o son conscientes de que pueden preguntar sobre los detalles de su pago en cualquier momento.
	Definiciones y orientación	**Embarcaciones que operan de manera individual:** Embarcaciones que no forman parte de una operación comercial más grande. Las decisiones tomadas en estos tipos de embarcaciones solo se aplicarán a la tripulación a bordo. Tenga en cuenta que esto es distinto de las embarcaciones de un solo tripulante (consulte la definición en el Glosario).
HERS1.1.7 D.11	Bajo	Las personas empleadas, ya sea en el sector informal o formal, pueden contribuir y acceder a beneficios de seguridad social,
	Definiciones y orientación	Esto incluye a capitanes y personal de la gerencia de granjas si están empleados por un propietario de embarcación o un propietario de granja acuícola. Consulte el indicador 3.2.2 sobre el acceso más amplio de la comunidad para los propietarios de embarcaciones de un solo tripulante y los propietarios de granjas de pequeños productores en unidades de análisis basadas en la comunidad.
HERS1.1.7 D.12	Bajo	Y – Los salarios o ingresos son superiores a los salarios legales mínimos o cumplen con los niveles de salario digno (incluye poder mantener a la familia, ahorrar o invertir), y se proporcionan beneficios más allá de los mínimos legales.
	Definiciones y orientación	**Salario mínimo:** Remuneración recibida por una semana laboral estándar por un trabajador en un lugar particular, suficiente para permitir un nivel de vida digno para el trabajador y su familia. Los elementos de un nivel de vida digno incluyen alimentos, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, ropa y otras necesidades esenciales, incluyendo la provisión para eventos inesperados.
HERS1.1.7 D.13	Bajo	Y – Tanto la ley nacional como las prácticas y políticas de la pesquería/granja/instalación mantienen los principios de remuneración igual para hombres y mujeres.
HERS1.1.7 D.14	Bajo	Y – La pesquería/granja acuícola/instalación tiene una política que define claramente los caminos para aumentar el salario según el rol laboral, la experiencia o la acreditación/certificaciones de terceros, entre otros, y las personas trabajadoras son conscientes de los pasos que pueden seguir para aumentar su salario. Cualquier diferencia en el salario entre empleados puede ser justificada por esta política.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.7 D.15	**Bajo**	Y – Si el empleador contrata personas trabajadoras directamente, lo hace de manera permanente cuando es posible.
	Definiciones y orientación	Si el empleador contrata personas trabajadoras repetidamente durante largos períodos de tiempo, debe realizar una evaluación de si puede o no contratar personas trabajadoras bajo un estatus permanente. Las personas evaluadoras deben buscar situaciones en las que las personas trabajadoras son esencialmente contratadas durante todo el año, pero con contratos de tiempo limitado, lo que puede ser un esfuerzo del empleador para evitar pagar beneficios.
	Bajo	O – El empleador implementa políticas para contratar a las mismos personas trabajadoras estacionales o por contrato año tras año siempre que sea posible.
HERS1.1.7 D.16	**Bajo**	Y – El empleador y las personas trabajadoras discuten cómo pueden mejorar los salarios y la productividad de maneras mutuamente beneficiosas.
	Definiciones y orientación	En entrevistas con las personas trabajadoras, las personas evaluadoras deben preguntar si el capitán o el empleador es receptivo a comentarios sobre el salario y/o si las personas trabajadoras tienen un mecanismo para discutir los términos de pago. Cómo se ve esto en pesquerías de pequeña escala o en granjas de pequeños productores puede diferir considerablemente. Generalmente, no existe un empleador centralizado para este tipo de compromiso en pesquerías de pequeña escala o en granjas de pequeños productores, aunque estas discusiones pueden ocurrir en embarcaciones o dentro de cooperativas o asociaciones. Dentro de cooperativas o asociaciones de pesca de pequeña escala, las personas evaluadoras pueden verificar si existen mecanismos para que los pescadores presenten problemas y sugerencias sobre la participación en los pagos y/o para que los capitanes discutan formas de mejorar los términos de la participación en los pagos.
HERS1.1.7 D.17	**Bajo**	Y – Existen contratos escritos entre el empleador y los empleados en un idioma que los empleados entienden, con disposiciones adicionales para la analfabetismo.
	Definiciones y orientación	Los contratos escritos pueden no ser comunes en algunas pesquerías o granjas acuícolas, y las propias personas trabajadoras pueden mostrarse reacias a firmar contratos formales. Si se instituyen contratos escritos, las personas trabajadoras también deben ser capacitados en el contenido de sus contratos, el propósito de los contratos escritos y cómo utilizarlos si surgen problemas. Los términos y condiciones que experimentan las personas trabajadoras deben coincidir con lo que se describió en los contratos escritos o verbales, de lo contrario, esto puede indicar un malentendido y/o un engaño intencional (ver punto de recolección de datos 1.1.2 D.3). Consulte el punto de recolección de datos 1.1.2 D.8 para obtener orientación sobre contratos en pesquerías de pequeña escala y en granjas de pequeños productores.



Indicador 1.1.8:
Descanso adecuado[11]

Las operaciones de pesca, acuicultura y procesamiento de productos del mar tienen lugares de trabajo muy dinámicos, con muchas actividades sensibles al tiempo que son esenciales para llegar al mercado. Esto a menudo implica horas de trabajo altamente variables, y potencialmente horas excesivamente largas que podrían ser perjudiciales para las personas trabajadoras si no se gestionan bien. A pesar de la variabilidad de las horas de trabajo en el sector, es esencial que las personas trabajadoras estén bien descansadas y puedan realizar su trabajo de manera segura. Este indicador de riesgo se basa en el Convenio de la OIT sobre las Horas de Trabajo (Industria), 1919 (No. 1), sin embargo, esto no es típicamente aplicable a los sectores de pesca y acuicultura, por lo tanto, se utilizaron insumos adicionales como el Convenio sobre el Trabajo en la Pesca de la OIT, 2007 (No. 188) y otras directrices y mejores prácticas internacionales en el sector de la pesca y la acuicultura para desarrollar esta sección sobre descanso adecuado. Las personas evaluadoras deben, ante todo, recopilar datos para tratar de descubrir cómo es un día laboral típico y cuántas horas de trabajo frente a horas de descanso reciben las personas trabajadoras en un día y durante una semana. Es importante identificar si existen sistemas de seguimiento que puedan ayudar a monitorear y verificar las horas de trabajo más de cerca, y qué dicen los requisitos legales sobre las horas de trabajo legales y las horas extras en la región y en el sector.

Nota: esta sección no es aplicable a embarcaciones operadas por una sola persona sin tripulación contratada, ni a pequeños productores acuícolas que no tienen personas trabajadoras contratadas. Sin embargo, el indicador 3.2.2 se refiere a casos en los que las personas trabajadoras están trabajando horas excesivas para alcanzar niveles mínimos de ingresos que sostengan sus medios de vida (por ejemplo, pescando más lejos durante períodos más largos debido a la disminución de las existencias).

[11]Los criterios sobre descanso adecuado se derivan de FTUSA, ASC, BSCI, Naturland, RFVS, Clearview, GRASP, OIT C188, OIT C001 e ILRF 2018.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.8 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O – No hay un mecanismo en su lugar para que las personas trabajadoras registren horas de trabajo u horas de descanso,
		O – Las horas de trabajo no cumplen con los requisitos legales mínimos nacionales, o las horas extras no se pagan a una tarifa premium como lo exige la ley,
		O – las personas trabajadoras en embarcaciones no tienen al menos 10 horas de descanso en un período de 24 horas o al menos 77 horas de descanso en un período de 7 días.
		OR – El tiempo extra no es voluntario.
		OR – las personas trabajadoras no han sido informadas sobre las horas de trabajo esperadas antes de comenzar el empleo, o las horas trabajadas no coinciden con lo que se esperaba en el momento de la contratación.
HERS1.1.8 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
HERS1.1.8 D.2	Medio	Y – Hay un mecanismo para que las personas trabajadoras registren las horas de trabajo o las horas de descanso,
	Definiciones y orientación	Las personas trabajadoras deben estar al tanto de estos mecanismos de seguimiento si existen. En la mayoría de los casos, las personas trabajadoras deben estar registrando sus propias horas o firmando directamente sobre ellas. Además, si existen registros, las personas evaluadoras deben validar contra otras fuentes de datos para evaluar la legitimidad de los registros disponibles.
HERS1.1.8 D.3	Medio	Y – Las horas de trabajo cumplen con los requisitos legales mínimos nacionales, y las horas extra se pagan con un recargo según lo exige la ley,
	Definiciones y orientación	Las personas evaluadoras deben validar que las leyes laborales locales son aplicables a los sectores de acuicultura y pesca, ya que a menudo son una excepción. Si no está definido por la ley, esto puede marcarse como N/A especificando que no existen leyes que puedan ser violadas.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.8 D.4	Medio	Y – las personas trabajadoras en embarcaciones tienen al menos 10 horas de descanso en un período de 24 horas y al menos 77 horas de descanso en un período de 7 días,
	Definiciones y orientación	Esto está en alineación con el C188 de la OIT. Esto no es aplicable a las granjas de acuicultura u otras instalaciones en tierra (ver punto de recolección de datos 1.1.8 D.8).
HERS1.1.8 D.5	Medio	Las horas extras son voluntarias
	Definiciones y orientación	En los casos donde el tiempo extra no está definido por la ley, cualquier hora de trabajo que implique menos horas de descanso que las definidas en el C188 de la OIT debe ser voluntaria. Para el trabajo en tierra, esto es aplicable a cualquier hora trabajada por encima de 48 horas a la semana.
HERS1.1.8 D.6	Medio	Y – las personas trabajadoras han sido informadas sobre las horas de trabajo esperadas antes de comenzar el empleo, y las horas trabajadas coinciden con lo que se esperaba en el momento de la contratación.
	Definiciones y orientación	Esto se aplica independientemente de si los términos están definidos en contratos firmados y escritos, o acordados a través de acuerdos verbales. s.
HERS1.1.8 D.7	Bajo	Existe un mecanismo de supervisión independiente de terceros para la verificación de las horas de trabajo,
	Definiciones y orientación	Esto puede ser en forma de una auditoría social, inspección laboral u otro proceso de validación, pero debe involucrar a alguien fuera de la unidad de análisis que verifique las horas de trabajo.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.8 D.8	**Bajo**	Y – las personas trabajadoras en tierra no trabajan más de 48 horas por semana, incluso si la ley permite más, y no trabajan más de 6 días por semana,
	Definiciones y orientación	Esto incluye granjas de acuicultura, instalaciones de procesamiento y trabajo realizado en sitios de desembarque. Esto se refiere a 48 horas por semana, sin incluir horas extras. **Nota:** esto se basa en el C001 de la OIT, que no es específico para la pesca y la acuicultura. La acuicultura suele considerarse parte de la "agricultura", y el Convenio 184 de la OIT no establece recomendaciones sobre las horas de trabajo en los sectores agrícolas, dejando esta regulación a los Estados. Aquí es donde se establece el mínimo, sin embargo, la declaración "O" a continuación permite cierta flexibilidad en el enfoque de las horas de trabajo.
	Bajo	O – Si las personas trabajadoras están trabajando regularmente más de 48 horas por semana y 6 días por semana, la dirección ha analizado las causas raíz que resultan en horas de trabajo excesivas y está implementando acciones para reducir las horas de trabajo para cumplir con las mejores prácticas internacionales,
	Definiciones y orientación	Esto incluye granjas de acuicultura, instalaciones de procesamiento y trabajo realizado en sitios de desembarque. En alineación con el C001 de la OIT, el trabajo no debe exceder un promedio de 56 horas por semana. El análisis de las causas raíz debe revisar, como mínimo: - Salarios: ¿Se ve a las personas trabajadoras obligadas a trabajar más horas para ganar más porque los salarios son insuficientes? ¿Presenta el tiempo extra la oportunidad de un pago premium (por ejemplo, 1.5x salarios por horas que exceden las 48 horas por semana)? - Provisiones de seguridad: ¿La fatiga está aumentando el riesgo ocupacional? - Acuerdos laborales: ¿Han acordado las personas trabajadoras trabajar horas superiores a 48 horas por semana? ¿Pueden negarse a trabajar más de 48 horas por semana?
HERS1.1.8 D.9	**Bajo**	Y – Se han implementado sistemas para anticipar las necesidades de producción en periodos de mayor demanda y las variaciones estacionales, con el fin de asegurar que no sea necesario recurrir a horas extra excesivas.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.8 D.10	**Bajo**	Y – El lugar de trabajo cuenta con licencia de maternidad/paternidad pagada antes y después del nacimiento, con una compensación adecuada para todos los empleados permanentes.
	Definiciones y orientación	**Empleado permanente:** Una persona que es contratada de manera continua, durante todo el año, o que tiene un contrato de 12 meses o más. Consulte el punto de recolección de datos 1.1.7 D.15 arriba respecto a la contratación de las mismas personas trabajadoras año tras año.





Indicador 1.1.9:

Acceso a servicios básicos para la vivienda de las personas trabajadoras y embarcaciones de residencias[12]

En muchos casos, trabajar en el sector pesquero requiere largos viajes de pesca, con tripulaciones viviendo en el mar durante días, semanas e incluso meses a la vez. Las granjas y los sitios de procesamiento también pueden encontrarse en áreas rurales remotas y reclutan fuerza laboral de otros lugares, proporcionando vivienda a personas trabajadoras para asegurar que tengan un lugar donde vivir mientras trabajan en estos sitios. En ambos casos, un empleador está proporcionando arreglos de vivienda para las personas trabajadoras, y estas condiciones deben ser seguras, limpias, higiénicas y proporcionar suficiente espacio, privacidad y facilidades para ser apropiadas y mantener a las personas trabajadoras seguros, sirviendo como un hogar lejos de casa. Las personas trabajadoras también deben recibir alimentos que sean seguros para comer, que satisfagan las necesidades nutricionales y que se adapten a restricciones dietéticas (por ejemplo, alergias) o preferencias culturales. Este indicador de riesgo se basó en el Convenio sobre el Trabajo en la Pesca de la OIT, 2007 (No. 188) para embarcaciones pesqueras y otras mejores prácticas y directrices internacionales para viviendas proporcionadas por personas trabajadoras en tierra. Las personas evaluadoras recopilarán datos para observar las condiciones de vida y entrevistarán a las personas trabajadoras sobre su experiencia viviendo en embarcaciones o en viviendas proporcionadas por el empleador. Se deben cumplir niveles razonables de seguridad, privacidad y comodidad, y la embarcación o las cocinas/comedores deben estar razonablemente bien mantenidos para proporcionar a las personas trabajadoras alimentos que sean seguros para comer. Se deben proporcionar instalaciones sanitarias y acceso a agua potable. Vale la pena señalar que habrá una amplia variabilidad en las condiciones en las embarcaciones según el tamaño, la duración del viaje de pesca, entre otras características, y es responsabilidad del evaluador evaluar la adecuación de las acomodaciones de acuerdo con las características únicas dentro de la UdA, así como la percepción de las personas trabajadoras sobre el entorno de vida en la embarcación y su capacidad para informar problemas y sugerir mejoras.

Nota: Tenga en cuenta que el indicador 1.1.9 no es aplicable para embarcaciones que no requieren viajes nocturnos, o para empleadores que no proporcionan alojamiento en tierra. Es aplicable a los observadores a bordo que estén presentes dentro de la pesquería.

[12]*Los criterios sobre el acceso a servicios básicos se derivan de FTUSA, BSCI, Naturland, RFVS, Clearview, GRASP y OIT C188.*

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.9 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O - El alojamiento y los cuartos de dormir no cuentan con una adecuada prevención de incendios y ventilación de aire, no cumplen con los requisitos legales, o no satisfacen los estándares básicos de seguridad, decencia, higiene y confort.
		O - En embarcaciones de vida a bordo, no hay suficientes literas para que cada miembro de la tripulación tenga la suya.
		O - No se proporcionan instalaciones sanitarias (adecuadas para la embarcación o basadas en el número de residentes) con la privacidad adecuada.
		O - Los cuartos de dormir, las instalaciones sanitarias y las salidas de alojamiento proporcionadas por el empleador pueden ser cerradas desde el exterior, o se restringe la libertad de movimiento de las personas trabajadoras.
		O – Las personas trabajadoras que viven en alojamientos proporcionados por el empleador o a bordo no tienen acceso a alimentos adecuados, seguros y en condiciones sanitarias apropiadas a precios justos,
		O - No se tiene acceso a agua potable para las personas trabajadoras.
		O – Los propietarios de las embarcaciones y los capitanes no cumplen con la legislación del Estado de abanderamiento que establece la frecuencia con la que las embarcaciones deben regresar a puerto.
HERS1.1.9 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.9 D.2	Medio	Y – Las viviendas y dormitorios cuentan con medidas adecuadas de prevención de incendios y ventilación, cumplen con los requisitos legales y satisfacen estándares básicos de seguridad, decencia, higiene y confort.
	Definiciones y orientación	**Estándares básicos:** El alojamiento a bordo de las embarcaciones pesqueras que enarbolan su bandera deberá ser de tamaño y calidad suficientes y estar adecuadamente equipado para el servicio de la embarcación y la duración del tiempo que los pescadores viven a bordo. En particular, dichas medidas deberán abordar, según corresponda, los siguientes aspectos: (a) la aprobación de los planos para la construcción o modificación de embarcaciones pesqueras en lo relativo al alojamiento; (b) el mantenimiento de los espacios de alojamiento y de cocina, teniendo debidamente en cuenta la higiene y unas condiciones generales seguras, saludables y confortables; (c) la ventilación, calefacción, refrigeración e iluminación; (d) la mitigación del ruido y las vibraciones excesivas; (e) la ubicación, dimensiones, materiales de construcción, mobiliario y equipamiento de los dormitorios, comedores y otros espacios de alojamiento; (f) las instalaciones sanitarias, incluidos los inodoros y las instalaciones de lavado con adecuada privacidad, así como el suministro suficiente de agua caliente y fría; y (g) los procedimientos para atender reclamaciones relativas a alojamientos que no cumplan con los requisitos de este Convenio (OIT, 2007). En las embarcaciones, estas condiciones deben ser adecuadas de acuerdo con la duración del viaje. Las embarcaciones que están en el mar por períodos prolongados de tiempo (por ejemplo, más de 3 meses) sirven como un hogar a largo plazo para las personas trabajadoras y deben ser adecuadas para mantener niveles de seguridad, decencia, higiene y confort que no se deterioren a lo largo de la duración del viaje.
HERS1.1.9 D.3	Medio	Y – En embarcaciones con alojamiento a bordo, hay suficientes literas para que cada miembro de la tripulación tenga la suya.
	Definiciones y orientación	**Embarcaciones con alojamiento a bordo:** Embarcaciones que participan en viajes de pesca que duran 24 horas o más y requieren alojamiento para dormir de acuerdo con las horas de descanso recomendadas por la OIT. Esto puede marcarse como N/A para la vivienda proporcionada por el empleador en tierra.
HERS1.1.9 D.4	Medio	Y – Se proporcionan instalaciones sanitarias (apropiadas para la embarcación o basadas en el número de residentes) con la privacidad adecuada,
HERS1.1.9 D.5	Medio	Y – Los cuartos de dormir, las instalaciones sanitarias y las salidas de la vivienda proporcionada por el empleador no pueden ser cerrados desde el exterior, y la libertad de movimiento de las personas trabajadoras no está restringida,
	Definiciones y orientación	**Nota:** Esto puede presentar un riesgo para la seguridad de las personas trabajadoras en situaciones de emergencia, ya que es esencial asegurar que no haya restricciones a la libertad de movimiento de las personas trabajadoras, y para las embarcaciones está alineado con el Artículo 25 del Convenio 188 de la OIT.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.9 D.6	Medio	Y – las personas trabajadoras que viven en vivienda proporcionada por el empleador o a bordo tienen acceso a alimentos adecuados y sanitarios a precios justos,
	Definiciones y orientación	La adecuación de los alimentos proporcionados debe ser evaluada por las personas evaluadoras de acuerdo con los aspectos únicos de la unidad de análisis. Por ejemplo, los alimentos deben estar disponibles en cantidad y calidad suficientes para satisfacer las necesidades dietéticas y preferencias alimenticias de las personas trabajadoras. las personas trabajadoras que reporten cualquier tipo de enfermedad (por ejemplo, beriberi) o pérdida de peso severa como resultado de la falta de acceso a alimentos suficientes y nutritivos deben ser señalados y evaluados de acuerdo con el indicador 1.1.2 como un posible riesgo de condiciones de trabajo forzoso.
HERS1.1.9 D.7	Medio	Y – El agua potable es accesible para las personas trabajadoras,
HERS1.1.9 D.8	Medio	Y – Los propietarios y capitanes de las embarcaciones cumplen con la legislación del Estado de abanderamiento que define la frecuencia con la que las embarcaciones deben entrar en puerto.
	Definiciones y orientación	N/A para la vivienda en tierra y si no existe tal legislación para la clasificación de la embarcación. Aunque los capitanes a menudo son considerados personas trabajadoras, en este caso, como son los que controlan el movimiento de la embarcación, los capitanes son en última instancia responsables de llevar la embarcación al puerto. **Nota:** la legislación puede no requerir que las embarcaciones regresen a los puertos del Estado de abanderamiento y pueden desembarcar en otros estados portuari os. Los capitanes deben ser capaces de demostrar que están cumpliendo con las expectativas mínimas.
HERS1.1.9 D.9	Bajo	Existen instalaciones sanitarias separadas para hombres y mujeres, o las instalaciones sanitarias pueden ser cerradas desde el interior,
HERS1.1.9 D.10	Bajo	Y – Existen cuartos de dormir separados para hombres y mujeres,
	Definiciones y orientación	La única excepción es cuando la vivienda proporcionada por el empleador también alberga familias.
HERS1.1.9 D.11	Bajo	Y – las personas trabajadoras o sus representantes y los propietarios/personal de la gerencia de la embarcación se reúnen regularmente para discutir mejoras en la embarcación o la vivienda,

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.9 D.12	**Bajo**	Y – Cuando las embarcaciones de alojamiento están atracadas en el puerto, se proporciona a las personas trabajadoras alojamiento adecuado en tierra siempre que sea factible bajo la ley nacional,
	Definiciones y orientación	Las personas trabajadoras empleados bajo visas deben ser informadas sobre sus protecciones y derechos legales. Esto incluye entender las asignaciones o restricciones respecto a la capacidad de las personas trabajadoras para abandonar las embarcaciones pesqueras cuando están atracadas en puertos extranjeros.
HERS1.1.9 D.13	**Bajo**	Y – Donde las familias de las personas trabajadoras son alojadas en viviendas proporcionadas por las personas trabajadoras, la pesquería/granja acuícola/instalación proporciona cuidado infantil.



Indicador 1.1.10:
Seguridad en el trabajo[13]



La pesca es una de las ocupaciones más peligrosas a nivel mundial, y la acuicultura y el procesamiento también pueden requerir que las personas trabajadoras realicen tareas peligrosas. Las lesiones son comunes y la muerte es una posibilidad. Un derecho fundamental de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo es el derecho a un ambiente laboral seguro. Es responsabilidad del empleador garantizar que las personas trabajadoras tengan la protección y la capacitación necesarias para mantenerse seguros en el trabajo. Los empleadores también deben llevar a cabo una debida diligencia continua para identificar y mitigar riesgos antes de que ocurran. Este indicador se basó en el Convenio sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT, 1981 (No. 155) y para los buques pesqueros, en el Convenio sobre el Trabajo en la Pesca de la OIT, 2007 (No. 188), así como en otras mejores prácticas y directrices internacionales. El evaluador observará las condiciones de trabajo y el equipo de seguridad disponible para evaluar si el buque o lugar de trabajo está bien equipado para gestionar los riesgos ocupacionales. Investigarán la normativa local, incluidas las certificaciones e inspecciones requeridas, y verificarán que se estén cumpliendo. Las entrevistas con las personas trabajadoras deberían revelar si se sienten seguros en el lugar de trabajo, si han sido capacitados en los procedimientos de seguridad y si se les ha proporcionado equipo de protección personal sin costo alguno. El evaluador también evaluará las políticas de salud y seguridad ocupacional existentes y descubrirá hasta qué punto las personas trabajadoras están involucradas en el desarrollo de estas políticas.

Descargo de responsabilidad: La HERS se centra principalmente en la experiencia del trabajador y su capacidad para realizar su trabajo de manera segura. Si bien requiere que la unidad de análisis demuestre el cumplimiento de los requisitos legales y certificaciones, no está dentro del alcance de la evaluación realizar una revisión exhaustiva de las condiciones específicamente relacionadas con la seguridad de la construcción/estructura o la navegabilidad de la embarcación. Para los buques, esto se basa en el C188 de la OIT, y para las granjas de acuicultura y las instalaciones de procesamiento, también hay disposiciones del C155 de la OIT – Convenio sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, 1981 (No. 155).

Nota: el indicador 1.1.10 es aplicable a observadores a bordo donde estén presentes dentro de la pesquería.

[13]*Criteria on occupational safety are derived from FTUSA, ASC, BSCI, Naturland, RFVS, Clearview, GRASP, FOTS, IFFO RS, ILO C188, ILO C155 and the FAO Guidance on Social Responsibility in the Fisheries and Aquaculture Value Chains Small-Scale Fishing Section (2024, draft).*

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.10 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O - En los buques que realizan viajes de pesca de más de 3 días, los buques no llevan una lista de tripulación o no proporcionan una copia a las personas autorizadas en tierra en el momento de la salida del buque,
		O - las personas trabajadoras no tienen acceso a equipos de comunicación a bordo que puedan usarse para emergencias o propósitos de seguridad o no entienden cómo usarlos; esto incluye una radio a bordo de grandes buques,
		O - No se proporciona equipo de protección personal adecuado (EPP) (es decir, chalecos salvavidas, guantes) a bordo o en el lugar de trabajo sin costo alguno (a menos que se trate de un buque de un solo tripulante o un productor acuícola autónomo sin empleados),
		O - El lugar de trabajo no cuenta con una política de salud y seguridad debidamente implementada,
		O - las personas trabajadoras y personal de la gerencia no están capacitados en procedimientos de salud y seguridad, en el uso adecuado del EPP, o en la operación segura de cualquier equipo que utilicen (a menos que se trate de una embarcación de un solo tripulante o un productor acuícola autónomo sin empleados),
		O - El lugar de trabajo no cumple con todas las regulaciones locales/nacionales de seguridad y salud aplicables,
		O - las personas trabajadoras no tienen acceso a agua potable durante las horas de trabajo sin penalización,
		O - Hay consecuencias para las personas trabajadoras por alejarse de un peligro inminente.
HERS1.1.10 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
HERS1.1.10 D.2	Medio	Y - En embarcaciones que realizan viajes de pesca de más de 3 días, las embarcaciones llevan una lista de tripulación y proporcionan una copia a las personas autorizadas en tierra en el momento de la salida de la embarcación,

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.10 D.3	Medio	Y – las personas trabajadoras tienen acceso a equipos de comunicación a bordo que pueden ser utilizados para emergencias o propósitos de seguridad y entienden cómo usarlos; esto incluye un radio a bordo de embarcaciones grandes,
	Definiciones y orientación	**Embarcaciones grandes:** Embarcaciones iguales o mayores a 24 metros (OIT 2007). Esto es aplicable tanto a las granjas de pequeños productores como a las granjas industriales, tal como está redactado. Las embarcaciones menores de 24 metros deben tener alguna forma de equipo de comunicación funcional y las embarcaciones de 24 metros o más deben tener un radio formal que funcione. El punto de recolección de datos 1.1.10 D.10 a continuación extiende este requisito a embarcaciones menores de 24 metros.
HERS1.1.10 D.4	Medio	Y – Se proporciona equipo de protección personal (EPP) adecuado (es decir, chalecos salvavidas, guantes) a bordo o en el lugar de trabajo sin costo (a menos que sea en una embarcación de un solo tripulante o un productor acuícola autónomo sin empleados),
	Definiciones y orientación	**Equipos de protección personal:** Equipo usado para minimizar la exposición a lesiones y enfermedades laborales que pueden resultar del contacto con peligros químicos, radiológicos, físicos, eléctricos, mecánicos u otros peligros en el lugar de trabajo (Fuente: Departamento de Trabajo de EE. UU.). Incluye cualquier artículo que un trabajador necesite usar para su propia protección. El EPP puede incluir, pero no se limita a, ropa, calzado, protección ocular, protección auditiva, guantes, mascarillas y dispositivos de flotación personal (FTUSA). Esto incluye EPP específico para el manejo seguro de productos químicos según lo prescrito en la Hoja de Datos de Seguridad de Materiales (MSDS). Esto también debe incluir disposiciones especiales para la pesca de buceo. **Embarcación de un solo tripulante:** (sin: pescador autónomo, embarcación de día): Las embarcaciones de un solo tripulante son exclusivamente propiedad y operación de un individuo (es decir, las embarcaciones de un solo tripulante no incluyen tripulación; ver definición de 'trabajador'). Los operadores de embarcaciones de un solo tripulante no se consideran personas trabajadoras empleados, ni emplean a nadie directamente. Las embarcaciones de un solo tripulante pueden o no ser parte de una cooperativa o asociación de pesca.
HERS1.1.10 D.5	Medio	Y – El lugar de trabajo tiene una política de salud y seguridad implementada correctamente,
	Definiciones y orientación	Esta política cubre a todas las personas trabajadoras que pertenecen a un negocio o que son parte de una cooperativa o asociación.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.10 D.6	Medio	Y – las personas trabajadoras y personal de la gerencia están capacitados en procedimientos de salud y seguridad, en el uso adecuado de EPP y en la operación segura de cualquier equipo que utilicen (a menos que estén en una embarcación de un solo tripulante o sean productores acuícolas autónomos sin empleados),
	Definiciones y orientación	Esto incluye procedimientos de operación segura para pesquerías de buceo, incluyendo certificaciones y capacitación en buceo.
HERS1.1.10 D.7	Medio	Y – El lugar de trabajo cumple con todas las regulaciones locales/nacionales de seguridad y salud aplicables (incluyendo el uso de AIS/VMS),
	Definiciones y orientación	La aplicabilidad puede variar para diferentes escalas de operación, es decir, pesquerías de pequeña escala o granjas de pequeños productores. **Sistema de identificación automática (AIS):** transmite la posición de una embarcación principalmente para fines de seguridad, como que otras embarcaciones estén al tanto de su posición para una navegación segura. La Organización Marítima Internacional (OMI) requiere que los barcos grandes, incluyendo muchas embarcaciones pesqueras comerciales, utilicen AIS para evitar colisiones (Global Fishing Watch). **Sistema de monitoreo de embarcaciones (VMS):** rastrea embarcaciones transmitiendo posiciones a intervalos establecidos que indican las ubicaciones de las embarcaciones. Comúnmente restringido para uso por reguladores gubernamentales que no siempre están disponibles públicamente (Global Fishing Watch). Si las regulaciones estipulan que las embarcaciones deben registrar cuando apagan VMS/AIS, estos registros deben cumplir con las expectativas mínimas. Por ejemplo, bajo los requisitos de la OMI, AIS puede ser apagado si transmitir su posición podría comprometer la seguridad de la embarcación o donde los incidentes de seguridad son inminentes, pero debe ser registrado. Consulte la Guía de Implementación de ka HERS para más información sobre cómo recopilar datos en este punto de recolección de datos aprovechando información de Global Fishing Watch.
HERS1.1.10 D.8	Medio	Y – las personas trabajadoras tienen acceso a agua potable durante las horas de trabajo sin penalización,

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.10 D.9	Medio	Y – No hay consecuencias para las personas trabajadoras por alejarse de un peligro inminente.
	Definiciones y orientación	Esto puede estar explícitamente indicado en una política escrita; sin embargo, las personas evaluadoras deben preguntar a las personas trabajadoras si sienten que pueden alejarse del peligro y no están presionados para realizar trabajos que sean inseguros.
HERS1.1.10 D.10	**Bajo**	En embarcaciones pequeñas (<24 metros), las personas trabajadoras tienen acceso a equipos de comunicación a bordo que pueden ser utilizados para emergencias o propósitos de seguridad y entienden cómo usarlos (por ejemplo, una radio en funcionamiento o un dispositivo celular si la señal es consistente durante el viaje de pesca),
	Definiciones y orientación	Esto no aplica para las granjas de acuicultura de pequeños productores, ya que caen bajo el Punto de Recolección de Datos 1.1.8 D.3 mencionado anteriormente.
HERS1.1.10 D.11	**Bajo**	Y – Las embarcaciones de un solo tripulante y los productores acuícolas autónomos sin empleados son capacitados en procedimientos de salud y seguridad, en el uso adecuado de EPP, y en la operación segura de cualquier equipo que utilicen,
	Definiciones y orientación	Esto incluye procedimientos de operación segura para pesquerías de buceo, incluyendo certificaciones y capacitación en buceo. En comunidades de pesquerías de pequeña escala o granjas de acuicultura de pequeños productores, los esfuerzos para capacitar a as personas trabajadoras en protocolos de salud y seguridad son una responsabilidad compartida dentro de la cadena de valor más amplia. El objetivo es construir capacidad y conciencia. Esto es especialmente importante cuando no hay una cooperativa o asociación centralizada.
HERS1.1.10 D.12	**Bajo**	Y – Los riesgos laborales y las áreas de riesgo son identificados en los idiomas relevantes, con disposiciones adicionales para la analfabetismo,
	Definiciones y orientación	Esto también incluye la determinación de riesgos asociados con los procesos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes que pueden ser perjudiciales.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.10 D.13	**Bajo**	Y – Las embarcaciones, granjas de acuicultura y plantas de procesamiento mantienen registros de todos los accidentes sufridos por las personas trabajadoras mientras están en el trabajo,
	Definiciones y orientación	El análisis de los registros de accidentes debe informar sobre la adecuación de la política de salud y seguridad en el punto de ecolección de datos 1.1.10 D.5 (por ejemplo, EPP esencial para minimizar accidentes comunes). Esto es aplicable en pesquerías de pequeña escala donde los pescadores están organizados en una cooperativa o asociación. La cooperativa debe llevar un registro de incidentes para identificar dónde el gasto en provisiones de seguridad puede ser importante para los miembros. Para los pescadores de pequeña escala que no son parte de una cooperativa o asociación, se recomienda que informen sobre lesiones a la autoridad correspondiente, pero se considera una buena práctica, y esto puede marcarse como N/A. Esto es aplicable a las granjas de pequeños productores, ya sea que las personas trabajadoras estén organizados en una cooperativa o asociación o no. La sofisticación del registro debe ser apropiada al tamaño de la granja y al número de empleados. Por ejemplo, un si mple libro de incidentes, especificando el accidente, quién resultó herido y la fecha de ocurrencia será suficiente en el contexto de la granja de pequeños productores. Donde estén presentes, los registros de accidentes deben ser utilizados para informar sobre la adecuación de los suministros médicos disponibles (ver punto de recolección de datos 1.1.11 D.2).
HERS1.1.10 D.14	**Bajo**	Y – El lugar de trabajo, cooperativa o asociación tiene una estructura o mecanismo en su lugar (es decir, un comité de salud y seguridad ocupacional), con canales formales de comunicación establecidos, para discutir e implementar la protección de la salud y seguridad en el trabajo y/o promover las mejores prácticas de salud y seguridad ocupacional; la retroalimentación adquirida a través de estos canales se incorpora a la política de salud y seguridad,
	Definiciones y orientación	No aplicable para embarcaciones de un solo tripulante o productores acuícolas autónomos sin empleados que no están organizados en una cooperativa o asociación. Se espera que las operaciones industriales cuenten con sistemas más sofisticados que las operaciones a pequeña escala en la pesca, en granjas de acuicultura y en instalaciones de procesamiento. En las operaciones a pequeña escala, este tipo de comunicación puede ocurrir a nivel de embarcación/granja individual antes de ser llevada a un grupo más amplio. Para las empresas más grandes, se re-comienda tener un punto de contacto directo entre las personas trabajadoras y el personal de la gerencia en tierra, ya que típicamente este tipo de interacción es solo pasiva e informal a través del capitán. Se recomiendan intentos activos y regulares de involucrar a las personas trabajadoras en este tema para cualquier escala u operación.

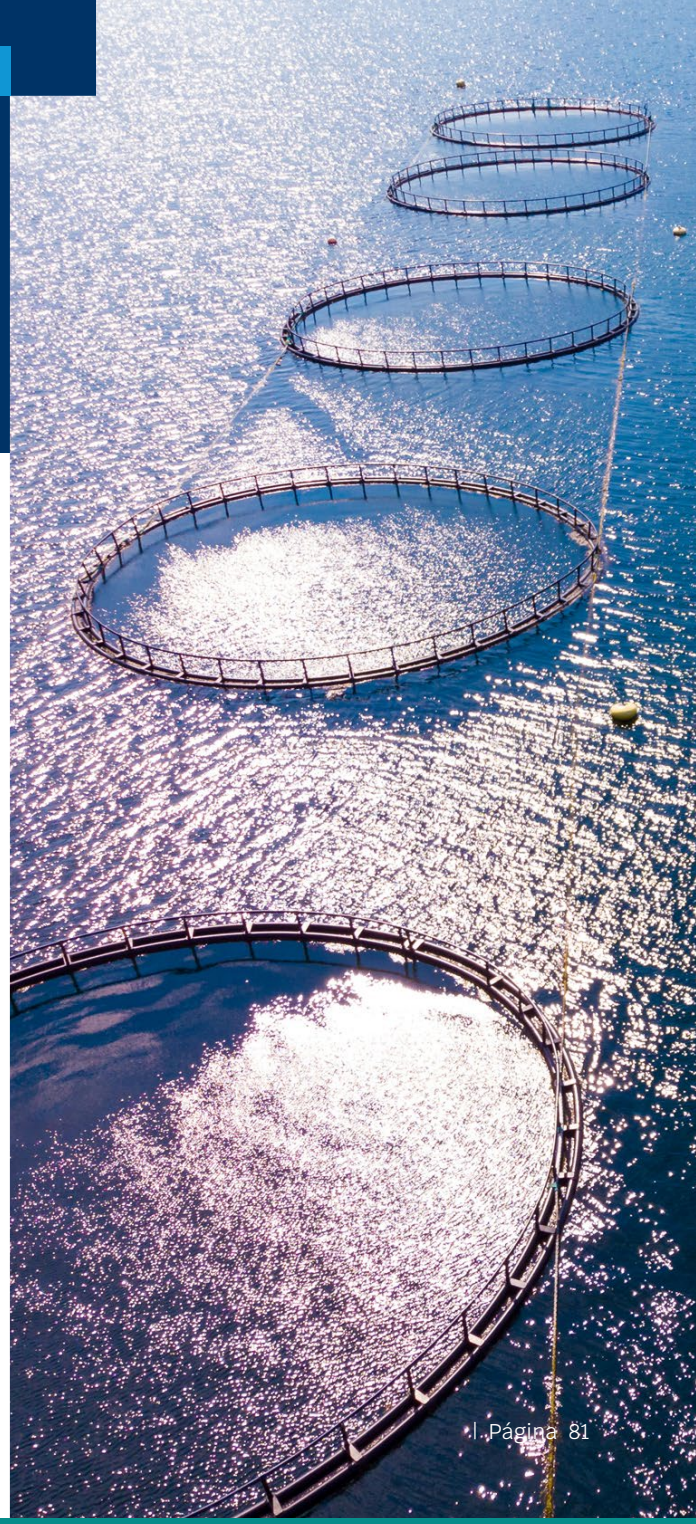
Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.10 D.15	**Bajo**	Y – Existen protecciones especiales para las personas trabajadoras jóvenes, embarazadas u otros personas trabajadoras vulnerables.
HERS1.1.10 D.16	**Bajo**	Y – Los buques grandes tienen AIS instalado y está encendido.
	Definiciones y orientación	N/A para granjas de acuicultura y instalaciones de procesamiento. **Embarcaciones grandes:** Embarcaciones iguales o mayores a 24 metros (OIT 2007). Independientemente de las regulaciones, los buques grandes utilizan AIS y registran cuando AIS está apagado, incluyendo la hora y la razón de la interrupción. Consulte la Guía de Implementación de la HERS para obtener más información sobre cómo recopilar datos en este punto de recolección de datos aprovechando la información de Global Fishing Watch.

Indicador 1.1.11:
Respuesta médica[14]

Como se mencionó anteriormente, la producción de productos del mar puede ser un trabajo muy peligroso, y aunque deberían existir mecanismos y protecciones para reducir la probabilidad de que ocurra un accidente, incluso si hay disposiciones de seguridad rigurosas, los accidentes pueden seguir ocurriendo. Por lo tanto, un factor que contribuye a la seguridad del entorno laboral es la preparación para responder a una emergencia médica. Debido a que los buques, granjas e incluso instalaciones de procesamiento a menudo se encuentran en ubicaciones remotas, la primera respuesta en caso de una lesión es esencial y puede marcar la diferencia entre la vida y la muerte. Este indicador de riesgo se basa en el Convenio sobre el Trabajo en la Pesca de la OIT, 2007 (No. 188) en relación con los buques, y en prácticas y orientaciones adicionales reconocidas internacionalmente sobre la respuesta médica. Las personas evaluadoras evaluarán los suministros médicos disponibles en las embarcaciones y en los lugares de trabajo para asegurarse de que sean adecuados según el número de personas trabajadoras, los tipos de lesiones anticipadas y los requisitos legales. Las personas trabajadoras no deberían tener que pagar por ningún cuidado médico por una lesión sufrida en el trabajo, y ya sea por parte del gobierno o del empleador, también se debería proporcionar a las personas trabajadoras compensación por el tiempo perdido como resultado de una lesión laboral. Además, debería haber alguien en el lugar de trabajo capacitado en primeros auxilios, y todos las personas trabajadoras deberían recibir capacitación en respuesta a emergencias para asegurarse de que sepan qué hacer y a dónde ir en caso de una emergencia.

Nota: El indicador 1.1.11 es aplicable a los observadores a bordo donde estén presentes en la pesquería.

[14]Los criterios sobre la respuesta médica se derivan de FTUSA, RFVS, GRASP y OIT C188.



Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.11 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O - No hay suministros médicos adecuados disponibles (es decir, no hay un botiquín de primeros auxilios),
		O – En las granjas acuícolas, en las instalaciones de procesamiento o a bordo de embarcaciones de gran tamaño, no hay personal capacitado en primeros auxilios,
		O - En grandes embarcaciones, que realizan viajes largos, no todas las personas trabajadoras tienen un certificado médico válido que acredite su aptitud para trabajar,
		O - Las personas trabajadoras no reciben atención médica por lesiones laborales y, de ser necesario, no son repatriados a cargo del empleador.
HERS1.1.11 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
HERS1.1.11 D.2	Medio	Y - Hay suministros médicos adecuados disponibles (es decir, hay un botiquín de primeros auxilios),
	Definiciones y orientación	La adecuación de los suministros médicos debe ser justificable en función de las lesiones esperadas. Si el sitio ha estado registrando accidentes laborales, esto debe utilizarse como un insumo clave para determinar la adecuación. Si no se han registrado, las personas evaluadoras deben preguntar sobre los tipos y la frecuencia de los accidentes que han ocurrido y si el botiquín de primeros auxilios se utilizó efectivamente para determinar la adecuación de los suministros médicos.
HERS1.1.11 D.3	Medio	AND - On aquaculture farms, at processing facilities, or on large vessels, there is a trained first aid responder, Y – En las granjas acuícolas, en las instalaciones de procesamiento o a bordo de embarcaciones de gran tamaño, hay personal capacitado en primeros auxilios.
	Definiciones y orientación	**Embarcaciones grandes:** Embarcaciones iguales o mayores a 24 metros (OIT 2007).

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.11 D.4	Medio	Y – En grandes embarcaciones, que realizan viajes largos, todos las personas trabajadoras tienen un certificado médico válido que acredite su aptitud para trabajar,
	Definiciones y orientación	**Viajes largos:** Viajes en el mar por más de tres días (OIT 2007). No aplicable para granjas de pequeños productores o instalaciones de procesamiento.
HERS1.1.11 D.5	Medio	Y – Los trabajadores reciben atención médica por lesiones laborales y, de ser necesario, son repatriados a cargo del empleador.
HERS1.1.11 D.6	Bajo	Se proporciona a las personas trabajadoras compensación laboral, pago por tiempo perdido y pago de gastos médicos por lesiones sufridas en el curso del trabajo, ya sea por ley o por su empleador,
HERS1.1.11 D.7	Bajo	Y – Las personas trabajadoras han recibido capacitación en respuesta a emergencias y primeros auxilios generales.
	Definiciones y rientación	Mientras que el punto de recolección de datos 1.1.11 D.3 se refiere a un individuo específico capacitado en primeros auxilios, esto se refiere a la capacitación para todas las personas relevantes sobre preparación para emergencias.

Indicador 1.1.12:

Derechos de los observadores[15]



En el sector pesquero, es común que los observadores a bordo sean asignados a embarcaciones pesqueras como una disposición de gestión pesquera, encargados de recopilar datos sobre la captura para apoyar la evaluación de existencias y monitorear prácticas de pesca ilegales. Los observadores también pueden informar sobre preocupaciones o violaciones de derechos humanos, ya que están integrados con la tripulación, típicamente experimentan las mismas condiciones laborales y de vida, y pueden ser testigos de violaciones contra otros miembros de la tripulación. Los observadores se encuentran en una posición única en la embarcación, ya que no suelen ser empleados por el mismo empleador que la tripulación o el capitán, y están en una posición en la que monitorean el cumplimiento del capitán y la tripulación con las regulaciones de gestión pesquera, lo que puede causar tensión. Dado que pueden ocupar un papel conflictivo en la embarcación, pueden ser vulnerables al abuso y al acoso y pueden enfrentar desafíos mientras están a bordo de la embarcación. Este indicador se basó en la Declaración Internacional de Derechos de los Observadores (2013) que describe las protecciones para los observadores que trabajan en embarcaciones. Se les debe proporcionar condiciones de vida y trabajo adecuadas, deben poder realizar su trabajo sin interferencias ni abusos, y deben recibir una capacitación similar a la de otros personas trabajadoras sobre seguridad y respuesta a emergencias. Además, deben tener acceso a equipos de comunicación y debe haber mecanismos claros para que informen sobre problemas ocurridos durante el viaje de pesca, así como contar con un buen apoyo por parte del programa de observadores, especialmente mientras están en misión.

Nota: Los indicadores 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.5, 1.1.6, 1.1.7, 1.1.8, 1.1.9, 1.1.10 y 1.1.11 también son aplicables a los observadores a bordo a bordo de embarcaciones pesqueras.

[15]*Los criterios sobre los derechos de los observadores se derivan del IOBR (2013) y de Derechos Humanos en el Mar* https://www.humanrightsatsea.org/sites/default/files/media-files/2021-12/HRAS_Fisheries_Observer_Infographic1.0.pdf

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.12 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O – Hay indicios de que los observadores no pueden realizar sus funciones libres de asaltos, acosos, interferencias o sobornos,
		O -No se reconoce a los observadores como parte del sector formal o no tienen contratos escritos firmados en un idioma que entiendan, por lo que sus derechos y términos de reclutamiento y empleo no se comprenden claramente,
		O - No se proporciona a los observadores un alojamiento adecuado acorde al tamaño de la entidad supervisada o equivalente al de los oficiales a bordo de la entidad monitoreada.
		O - Los observadores no están al tanto de los protocolos de comunicación de la embarcación o del plan de acción de emergencia,
		O – Los observadores no cuentan con acceso regular a equipos de comunicación independientes,
		O - Los observadores no conocen o no tienen acceso a mecanismos efectivos de quejas para reportar incidentes sin costo alguno, o no pueden reportar incidentes mientras se encuentran en altamar,
		O - No se proporciona a los observadores el apoyo adecuado del programa de observadores, incluyendo capacitación suficiente, equipo de campo y apoyo en terreno.
HERS1.1.12 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
HERS1.1.12 D.2	Medio	Y - No hay indicios de que los observadores no puedan realizar sus funciones libres de asaltos, acosos, interferencias o sobornos,

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.1.12 D.3	Medio	Y – Los observadores son reconocidos como parte del sector formal y tienen contratos escritos firmados en un idioma que entienden, por lo que sus derechos y términos de reclutamiento y empleo se comprenden claramente,
	Definiciones y orientación	Ser parte del sector 'formal' típicamente protege los derechos de las personas trabajadoras bajo la ley y les permite acceder a la seguridad social.
HERS1.1.12 D.4	Medio	Y - Los observadores reciben un alojamiento adecuado, acorde al tamaño de la entidad monitoreada y equivalente al de los oficiales a bordo de la entidad monitoreada,
HERS1.1.12 D.5	Medio	Y - Los observadores están al tanto de los protocolos de comunicación de la embarcación y del plan de acción de emergencia,
HERS1.1.12 D.6	Medio	Y – Los observadores tienen acceso regular a equipos de comunicación independientes,
HERS1.1.12 D.7	Medio	Y - Los observadores son conscientes y tienen acceso a mecanismos de quejas efectivos para reportar problemas sin costo y pueden reportar problemas mientras están en el mar,
HERS1.1.12 D.8	Medio	Y - Se proporciona a los observadores el apoyo adecuado del programa de observadores, incluyendo capacitación adecuada, equipo de campo y apoyo en el campo.
HERS1.1.12 D.9	Bajo	Los observadores tienen prueba de seguro y una póliza de seguro a su nombre proporcionada antes de abordar cada embarcación,
HERS1.1.12 D.10	Bajo	Y - Se permite a los observadores el acceso total a todas las instalaciones y equipos de la embarcación y a todos los registros de la embarcación de acuerdo con las leyes nacionales y/o el contrato del observador,
HERS1.1.12 D.11	Bajo	Y - Los observadores están cubiertos por las leyes nacionales de protección a denunciantes para asegurar protección contra amenazas o acciones de represalias por parte del empleador o del capitán de la embarcación pesquera o personas trabajadoras.

Component 1.2

La conducta empresarial y los acuerdos comerciales respetan los derechos humanos y la dignidad de las personas trabajadoras.

Este indicador de riesgo se divide en dos subindicadores

1.2.1 Responsabilidad corporativa y transparencia

1.2.2 Flexibilidad económica y autonomía



Indicador 1.2.1:

Responsabilidad corporativa y transparencia[16]

El éxito de la responsabilidad social dentro de una empresa, cooperativa o asociación depende en gran medida de los compromisos y la rendición de cuentas desde los niveles más altos de una organización. Una organización que ha integrado la responsabilidad social como un área prioritaria demuestra un manejo de buenas prácticas y puede llevar a resultados positivos para las personas trabajadoras. Esta sección se basa en gran medida en los principios de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas (2011), así como en las mejores prácticas emergentes sobre responsabilidad corporativa y transparencia. Si hay una empresa, una cooperativa/asociación u otra forma de empresa sujeta a impuestos que forme parte de la UdA, el evaluador evaluará la integridad empresarial a través de la obtención de licencias y el cumplimiento de las leyes fiscales y laborales, y profundizará en los compromisos para mantener los derechos humanos y laborales en su fuerza laboral. También examinarán el nivel de transparencia de la empresa o cooperativa/asociación, qué recursos, información e informes de progreso hacen públicos sobre los esfuerzos de responsabilidad social en su operación, y cómo integran los conceptos de responsabilidad social en las operaciones diarias.

[16]*Los criterios sobre responsabilidad corporativa y transparencia se derivan de BSCI, IFFO RS, ASC y UNGP 2011.*



Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.2.1 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O - La pesquería/granja acuícola/instalación no puede demostrar el cumplimiento de todas las leyes fiscales,
		O – Existen indicios de que propietarios, personal de la gerencia o personas trabajadoras pagan sobornos a servidores públicos para obtener acceso a recursos o evitar el cumplimiento de regulaciones comerciales locales,
		O – La pesquería/granja/instalación no cuenta con una política de derechos humanos para proteger los derechos de las personas trabajadoras (adecuada a su tamaño y circunstancias), o no puede demostrar el cumplimiento verificable de dicha política,
		O – Una empresa, cooperativa o asociación dentro de la unidad de análisis ha sido objeto de alegaciones de abusos a los derechos humanos y/o laborales en los últimos dos años, no pueden demostrar que han realizado actividades para investigar, remediar y no han respondido públicamente a las alegaciones.
HERS1.2.1 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
HERS1.2.1 D.2	Medio	Y - La pesquería/granja acuícola/instalación puede demostrar cumplimiento con todas las leyes fiscales,
HERS1.2.1 D.3	Medio	Y - No hay indicios de que propietarios, personal de la gerencia o personas trabajadoras paguen sobornos a servidores públicos para obtener acceso a recursos o evitar el cumplimiento de regulaciones comerciales locales,
	Definiciones y orientación	La investigación de escritorio debe aprovecharse en este caso para identificar cualquier fuente pública de información sobre la empresa o el sector. Las personas evaluadoras deben aplicar un enfoque basado en riesgos durante la visita al sitio al indagar sobre estos temas, y se recomienda la participación de titulares de derechos y otros grupos de interés con entidades fuera de la unidad de análisis.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.2.1 D.4	Medio	Y - La pesquería/granja/instalación tiene una política de derechos humanos para defender los derechos de las personas trabajadoras (adecuada a su tamaño y circunstancias), y puede demostrar cumplimiento con evidencia conforme a dicha política,
	Definiciones y orientación	Para la pesca a pequeña escala y las granjas acuícolas de pequeños productores o las operaciones de procesamiento, puede existir una política o un compromiso a través de una cooperativa o asociación (por ejemplo, mediante estatutos), o compromisos a nivel nacional. Cualquiera de estos puede usarse como evidencia de alineación con este punto de recolección de datos siempre que haya indicios de que se está siguiendo la política.
HERS1.2.1 D.5	Medio	Y – Si alguna empresa, cooperativa o asociación dentro de la unidad de análisis ha sido objeto de alegaciones de abusos a los derechos humanos y/o laborales en los últimos dos años, pueden demostrar que han realizado actividades para investigar, remediar y responder públicamente a las alegaciones.
HERS1.2.1 D.6	Bajo	La pesquería/granja/instalación divulga públicamente su desempeño social, económico y ambiental de manera regular,
	Definiciones y orientación	La regularidad puede ser acorde al tamaño y sofisticación de la entidad de gestión, pero se recomienda que sea de manera anual.
HERS1.2.1 D.7	Bajo	Y - La pesquería/granja/instalación está comprometida con iniciativas centradas en las personas trabajadoras y de múltiples partes interesadas que buscan mejorar el desempeño social en toda la industria,
HERS1.2.1 D.8	Bajo	Y - Las cuentas financieras son revisadas periódicamente por auditores independientes externos,

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.2.1 D.9	**Bajo**	Y - La pesquería/granja/instalación ha publicado políticas de derechos humanos y medioambientales para defender los derechos de las personas trabajadoras y el medio ambiente natural,
	Definiciones y orientación	En las operaciones de pesca de pequeña escala y en las granjas acuícolas o instalaciones de procesamiento de pequeños productores, este punto de recolección de datos puede considerarse cumplido si los miembros de la comunidad tienen acceso a información sobre las responsabilidades en materia de derechos humanos y responsabilidad ambiental de la pesquería, la granja o la instalación.
HERS1.2.1 D.10	**Bajo**	Y - La política de derechos humanos se comunica y se proporciona capacitación en un idioma o medio comprensible para todos las personas trabajadoras y otras personas relevantes que asumen responsabilidades o funciones de la pesquería/granja acuícola/ instalación o de sus personas trabajadoras, incluyendo observadores a bordo.
HERS1.2.1 D.11	**Bajo**	Y - La implementación de las políticas de derechos humanos de la pesquería/granja acuícola/instalación es financieramente viable, o hay un plan con plazos establecidos para asegurar la implementación completa de la política, incluyendo monitoreo continuo.
	Definiciones y orientación	Por ejemplo, las operaciones que indiquen que no pueden cumplir con los estándares básicos de derechos humanos establecidos en sus políticas debido a restricciones financieras deben evaluar activamente su modelo de negocio para identificar vías que garanticen estándares mínimos de trabajo decente para todas las personas que emplean (por ejemplo, la provisión de EPP necesario para mantener a los trabajadores seguros). La recolección de datos debe centrarse en los posibles impactos negativos no intencionados que las actividades comerciales pueden tener en los resultados de trabajo decente para los empleados. Por ejemplo, una empresa que está en quiebra o tiene deudas puede no tener el capital financiero necesario para cumplir con los estándares mínimos de trabajo decente. Las personas evaluadoras deben evaluar si la causa raíz de los riesgos identificados en otros indicadores es una falta de capacidad financiera y marcar cualquier deficiencia en este punto de recolección de datos. Consulte el indicador 1.2.2 para obtener información relevante relacionada con propietarios de embarcaciones que operan individualmente y propietarios de granjas acuícolas de pequeños productores que no están organizados en cooperativas o asociaciones.

Indicador 1.2.2:

Flexibilidad económica y autonomía[17]



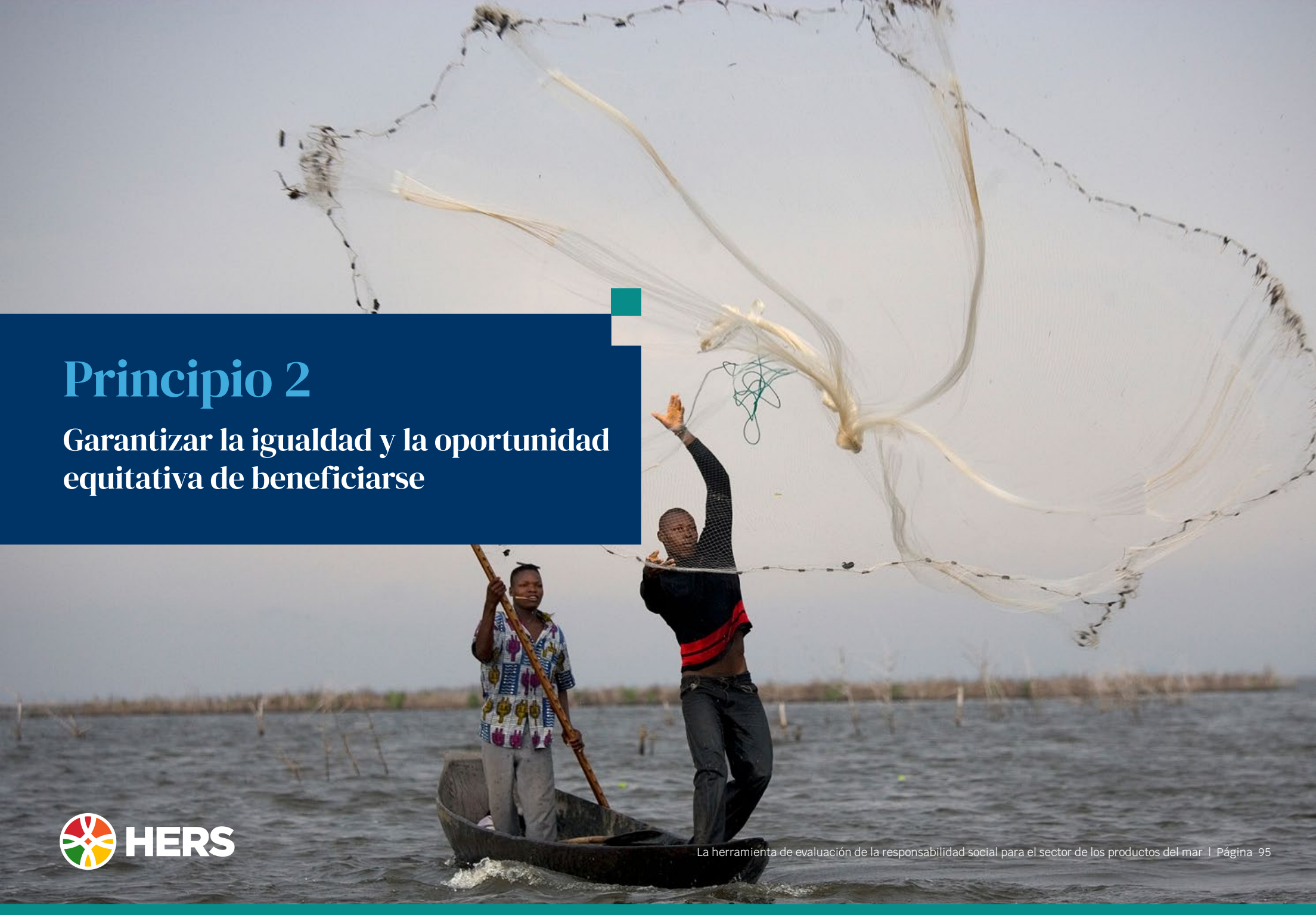
Este indicador de riesgo realmente profundiza en los fundamentos del comercio entre una pesquería/granja acuícola y los compradores. Las personas evaluadoras deberán tener en cuenta las características únicas de la unidad de análisis para determinar si el indicador 1.2.2 es aplicable. Típicamente, si hay propietarios de embarcaciones a pequeña escala que también sirven como capitanes en sus embarcaciones, o propietarios de pequeñas granjas que venden su propio producto del mar, este indicador será aplicable. También puede haber casos en los que el propietario de una embarcación o de una granja no participe directamente en la extracción de productos del mar y sea responsable de la venta de los mismos; en ese caso, este indicador puede seguir siendo aplicable. En el caso de las pesquerías, puede ser pertinente incluir tanto las actividades previas como posteriores a la extracción, así como a las personas que llevan a cabo dichas actividades, dentro de la unidad de análisis.

Las cadenas de suministro de los productos del mar pueden ser complejas, con múltiples actores en la cadena de suministro desempeñando un papel en el movimiento y transformación de productos desde la embarcación o la granja hasta la exportación. Esto es fundamental, especialmente en la pesca a pequeña escala y en las granjas acuícolas de pequeños productores, ya que tendrá un efecto directo en sus medios de vida y en su capacidad de generar ingresos; y, en cualquier operación, las condiciones comerciales repercutirán en las personas trabajadoras a bordo de las embarcaciones y en las granjas, dado que la capacidad de un pescador o propietario de una granja para pagar a su fuerza laboral también dependerá de estas relaciones comerciales. Este indicador se basa en gran medida en el Estándar de Pesca de Captura de Comercio Justo USA, un programa de certificación dedicado a empoderar a pescadores y productores acuícolas en las cadenas de suministro y permitirles retener más de los beneficios del comercio. Este es un componente fundamental de la responsabilidad social, y garantizar que las personas pescadoras y productoras acuícolas tengan flexibilidad económica y autonomía es crucial para asegurar que las relaciones comerciales no contribuyan ni impongan directamente impactos negativos en el bienestar de las personas trabajadoras.

[17] *Los criterios sobre flexibilidad económica y autonomía se derivan de FTUSA.*

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.2.2 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O – Si es aplicable, las tasas de interés cobradas a los pescadores/productores acuícolas no son transparentes ni acordadas de antemano.
		O – Solo hay un comprador local de productos del mar, o los pescadores/productores acuícolas no son libres de vender a quien deseen sin represalias,
		O – Hay indicios de colusión de precios entre compradores locales,
		O – Las personas pescadoras o productoras acuícolas no conocen la calidad esperada del producto, cómo se calcula el precio o cuándo se les pagará mediante contratos verbales con los compradores.
HERS1.2.2 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
HERS1.2.2 D.2	Medio	Y – Si corresponde, las tasas de interés cobradas a los pescadores/productores acuícolas son transparentes y acordadas de antemano.
HERS1.2.2 D.3	Medio	Y – Hay más de un comprador local de productos el mar, y los pescadores/productores acuícolas son libres de vender a quien deseen sin represalias,
HERS1.2.2 D.4	Medio	Y – No hay indicios de colusión de precios entre compradores locales,
HERS1.2.2 D.5	Medio	AY – Los pescadores/productores acuícolas conocen la calidad esperada del producto, cómo se calcula el precio, y cuándo se les pagará a través de un contrato verbal con los compradores.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS1.2.2 D.6	Bajo	Si corresponde, los pescadores/acuicultores pueden acceder a préstamos de al menos dos tipos de prestamistas,
HERS1.2.2 D.7	Bajo	Y - Si corresponde, las tasas de interés no exceden las tasas gubernamentales o las tasas de préstamo del prestamista,
HERS1.2.2 D.8	Bajo	Y - Los pescadores/acuicultores tienen acceso a capacitación en alfabetización financiera,
HERS1.2.2 D.9	Bajo	Y - Los pescadores/acuicultores están organizados en grupos para negociar mejor con los compradores y pueden establecer precios,
HERS1.2.2 D.10	Bajo	Y - Los pescadores/acuicultores conocen la calidad esperada del producto, cómo se calcula el precio y cuándo se les pagará a través de un contrato escrito con los compradores (en un idioma que entiendan o con disposiciones adicionales para la analfabetismo),
HERS1.2.2 D.11	Bajo	Y - Cuando sea aplicable, los compradores apoyan a los pescadores/acuicultores compartiendo los costos de certificación y capacitación,
HERS1.2.2 D.12	Bajo	Y - Los pescadores/acuicultores tienen acceso a mercados de crédito competitivos o son beneficiarios de oportunidades de inversión.



Principio 2

Garantizar la igualdad y la oportunidad equitativa de beneficiarse

Indicador 2.1:

Reconocimiento, voz y participación respetuosa para todos los grupos, incluidos los usuarios habituales, independientemente de género, etnia, cultura, estatus político o socioeconómico.

Este indicador de riesgo se divide en dos subindicadores

2.1.1 Reporte de quejas y acceso a la reparación

2.1.2 Derechos consuetudinarios

2.1.3a Gobernanza participativa de pesquerías, granjas de acuicultura y la fuerza laboral

2.1.3b Gobernanza participativa dentro de la fuerza laboral



HERS



Indicador 2.1.1:

Reporte de quejas y acceso a la reparación[18]

Un derecho fundamental de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo es el acceso a un recurso en caso de que hayan experimentado conductas ilegales o inapropiadas en el lugar de trabajo. Para obtener acceso a un recurso, las personas trabajadoras deben tener un mecanismo para reportar problemas, a menudo denominado mecanismo de quejas. Para garantizar su efectividad, los mecanismos de quejas deben ser legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos, una fuente de aprendizaje continuo y basados en la participación y el diálogo. Un mecanismo de quejas solo puede cumplir su propósito si las personas a las que está destinado lo conocen, confían en él y pueden utilizarlo. Este indicador de riesgo se basa en los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas (2011, Artículos 25–31).

Para hacer posible que las quejas se aborden temprano y se remedien directamente, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de quejas operativos efectivos para individuos y comunidades que puedan verse afectados negativamente (Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, Artículo 29).

- Legítimo: generando confianza entre los grupos de titulares de derechos y partes interesadas para cuyo uso están destinados, y siendo responsables de la conducta justa de los procesos de quejas.
- Accesible: siendo conocido por todos los grupos de titulares de derechos y partes interesadas para cuyo uso están destinados, y proporcionando asistencia adecuada para aquellos que puedan enfrentar barreras particulares de acceso.
- Predecible: proporcionando un procedimiento claro y conocido con un plazo indicativo para cada etapa, y claridad sobre los tipos de proceso y resultado disponibles y medios para monitorear la implementación.
- Equitativo: buscando asegurar que las partes agraviadas tengan acceso razonable a fuentes de información, asesoría y experiencia necesarias para participar en un proceso de quejas en términos justos, informados y respetuosos.
- Transparente: manteniendo a las partes en una queja informadas sobre su progreso, y proporcionando suficiente información sobre el desempeño del mecanismo para generar confianza en su efectividad y satisfacer cualquier interés público en juego.
- Compatible con los derechos: asegurando que los resultados y recursos se ajusten a los derechos humanos reconocidos internacionalmente.
- Como fuente de aprendizaje continuo: basándose en medidas relevantes para identificar lecciones para mejorar el mecanismo y prevenir futuras quejas y daños.
- Los mecanismos a nivel operativo deben basarse en la participación y el diálogo: consultando a los grupos de titulares de derechos y partes interesadas para los que están diseñados sobre su diseño y funcionamiento, y priorizando el diálogo como el medio para abordar y resolver las reclamaciones.

[18]*Los criterios sobre el reporte de quejas y el acceso a la reparación se derivan de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, Artículos 25–31, ILRF 2018, IFFO RS, ASC, GRASP y Clearview. Para servicios de línea directa para personas trabajadoras y reporte de quejas, consulte: Instituto Issara y Voz Clara.*

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS2.1.1 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O – Las personas trabajadoras no tienen conocimiento de, ni acceso a, mecanismos de quejas justos o confidenciales apropiados para, y acordes con, el tamaño y la escala de la pesquería/granja, en un idioma que entiendan, con disposiciones adicionales para la analfabetismo,
		O – Las personas trabajadoras no han sido capacitadas en los mecanismos de quejas disponibles,
		O – Hay indicios de represalias o prejuicios contra las personas trabajadoras que presentan quejas, incluyendo prejuicios o represalias basadas en género,
		O – Las personas trabajadoras no tienen acceso regular a internet o servicio celular según sea necesario para acceder adecuadamente a los mecanismos de quejas disponibles.
HERS2.1.1 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS2.1.1 D.2	Medio	Y – Las personas trabajadoras tienen conocimiento y acceso a mecanismos de queja justos y confidenciales, apropiados para y acordes con el tamaño y la escala de la pesquería/granja acuícola, en un idioma que entienden, con disposiciones adicionales para la analfabetismo.
	Definiciones y orientación	**Queja:** Una circunstancia o condición que constituye una injusticia para la persona afectada y que le da fundamento para expresar una inconformidad formal. **Mecanismo de quejas:** Un proceso de queja formal, legal o no legal (o 'judicial/no judicial') que puede ser utilizado por individuos, personas trabajadoras, comunidades y/o organizaciones de la sociedad civil que están siendo negativamente afectadas por ciertas actividades y operaciones comerciales (SOMO). Tenga en cuenta que en este punto de recolección de datos, las personas evaluadoras están buscando la existencia de un mecanismo de queja y evaluando su accesibilidad y la conciencia de las personas trabajadoras sobre el mecanismo. En el punto de recolección de datos 2.1.1 D.6, el evaluador está evaluando la efectividad con más detalle. Las personas evaluadoras deben recopilar datos y evaluar el riesgo en función de la idoneidad del mecanismo de quejas para cumplir con lo establecido en este punto de recolección de datos. Una granja acuícola debe tener un sistema robusto y documentado que puede ser sofisticado. Una pesquería de pequeña escala o una granja de pequeños productores con solo un pequeño número de personas trabajadoras puede tener un sistema más informal. Para una cooperativa, se recomienda encarecidamente un sistema documentado que idealmente esté integrado en los estatutos de la cooperativa. Para pesquerías de pequeña escala o granjas acuícolas de pequeños productores y contextos cooperativos, las personas evaluadoras también deben buscar sistemas más informales para reportar quejas y evaluar qué tan bien dichos sistemas son capaces de identificar y abordar las quejas de quienes forman parte de la unidad de análisis. Las personas evaluadoras también deben evaluar esto en correlación con el punto de recolección de datos 1.2.1 D.9 para asegurar que las personas trabajadoras entiendan completamente sus derechos. Un sistema informal puede actuar como evidencia aquí si las personas trabajadoras entienden sus derechos (se cumple el punto de recolección de datos 1.2.1 D.9), saben que pueden acudir al propietario de la granja o a la dirección de la cooperativa si tienen un problema, y sienten confianza en que su problema será resuelto.
HERS2.1.1 D.3	Medio	Y – Las personas trabajadoras han sido capacitadas en los mecanismos de queja disponibles,
	Definiciones y orientación	Esto incluye a los propietarios de embarcaciones/granjas y capitanes/personal de la gerencia y se refiere a empresas privadas, cooperativas y asociaciones.
HERS2.1.1 D.4	Medio	Y - No hay indicios de represalias o prejuicios contra las personas trabajadoras que presentan quejas, incluyendo prejuicios o represalias basadas en género,

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS2.1.1 D.5	Medio	Y – Las personas trabajadoras tienen acceso regular a internet o servicio celular según sea necesario para acceder adecuadamente a los mecanismos de quejas disponibles.
	Definiciones y orientación	Esto incluye Wi-Fi accesible universalmente como mejor práctica, especialmente para embarcaciones en el mar por más de 3 meses. Consulte las Directrices Operativas Modelo para el Acceso a Wi-Fi y los Derechos de los Pescadores en Embarcaciones de Pesca de Aguas Distantes de Global Labour Justice para las mejores prácticas sobre el acceso a Wi-Fi para las personas trabajadoras.
HERS2.1.1 D.6	Bajo	Los mecanismos de quejas son tanto procedimental como sustantivamente efectivos en la remediación de conflictos y quejas de manera oportuna, sin quejas recurrentes.
	Definiciones y orientación	Esto significa que el mecanismo de quejas se evalúa rutinariamente de acuerdo con las ocho características de un mecanismo de quejas efectivo: legítimo, accesible, predecible, equitativo, transparente, compatible con los derechos, una fuente de aprendizaje continuo y basado en la participación y el diálogo.
HERS1.1.1 D.7	Bajo	Y - Los procesos de remediación (es decir, los planes de acción correctiva) se hacen públicos (manteniendo el anonimato y la confidencialidad de la persona que sufre la injusticia y/o presenta la reclamación),
	Definiciones y orientación	La divulgación pública no implica compartir detalles íntimos de cada caso presentado. En cambio, las partes deben proporcionar información que asegure a los usuarios la efectividad del mecanismo para generar confianza en el sistema.
HERS2.1.1 D.8	Bajo	Y - Los mecanismos de quejas evolucionan de acuerdo con la participación directa de los usuarios,
	Definiciones y orientación	Un componente clave de un mecanismo de reclamación eficaz es la confianza de las personas trabajadoras, y es más probable que confíen en un sistema en cuya elaboración han participado. Además, si las personas trabajadoras no están utilizando el sistema o no son conscientes de él, esto representa la necesidad de adaptar el sistema para satisfacer mejor las necesidades de las personas trabajadoras. Por lo tanto, la opinión directa de las personas trabajadoras debe incluirse en el diseño del mecanismo de quejas y debe ser consultada de manera regular para asegurar su efectividad.
HERS2.1.1 D.9	Bajo	Y – Las personas trabajadoras tienen acceso libre y seguro a sistemas de comunicación seguros y confidenciales más allá de lo que se necesita mínimamente para acceder a los mecanismos de quejas,
	Definiciones y orientación	Esto incluye Wi-Fi en embarcaciones pesqueras. Para embarcaciones pesqueras de pequeña escala y granjas de pequeños productores, esto debe evaluarse en función de la viabilidad financiera y física y de acuerdo con el tamaño y la escala de la pesquería/granja (por ejemplo, si hay servicio celular/señal constante en los viajes de pesca, esto puede servir como el sistema de comunicación principal para las personas trabajadoras).

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS2.1.1 D.10	Bajo	Y – Las personas trabajadoras tienen acceso a organizaciones independientes de terceros o a una entidad de gobernanza local o basada en usos y costumbres que pueda atender las reclamaciones y garantizar una representación efectiva.





Indicador 2.1.2:
Derechos consuetudinarios[19]

El sector de los productos del mar depende completamente del medio ambiente natural, ya sea de las poblaciones de peces silvestres, del uso del entorno marino o del uso de la tierra. En muchos casos, se trata de recursos compartidos que, por lo general, son gestionados por el gobierno, pero que tienen un largo historial de uso por parte de diversos usuarios tradicionales, quienes pueden tener opiniones contrapuestas sobre cómo debe gestionarse el recurso. Los derechos consuetudinarios se refieren a patrones de uso de la tierra y de los recursos por parte de las comunidades que se han mantenido a lo largo del tiempo, de conformidad con las leyes, valores, costumbres y tradiciones de los pueblos indígenas y las comunidades locales, en lugar de basarse en títulos formales de propiedad sobre la tierra y los recursos emitidos por el Estado.[20] Los usuarios consuetudinarios son los individuos o comunidades que tienen derechos consuetudinarios. Dado que puede haber puntos de vista conflictivos entre los usuarios consuetudinarios y cómo se debe gestionar el recurso en su conjunto, es esencial que la unidad de análisis respete a los usuarios consuetudinarios y no viole sus derechos. El equipo evaluador obtendrá una comprensión de las cuestiones subyacentes relacionadas con el uso consuetudinario en la comunidad de la pesquería o granja acuícola mediante revisión documental, incluyendo el marco legal y los procesos de consulta llevados a cabo en la gestión de los recursos. El indicador 2.1.2 puede aplicarse a grupos dentro o fuera de la unidad de análisis, lo que significa que el evaluador recopilará datos relevantes de acuerdo con las características de la unidad de análisis y cómo se relacionan con los usuarios consuetudinarios. La intención es evaluar si existen sistemas en su lugar para garantizar que se respeten los derechos de los usuarios consuetudinarios, independientemente de si la unidad de análisis incluye o afecta a los usuarios consuetudinarios.

[19]Los criterios sobre los derechos de uso de recursos consuetudinarios se derivan de FTUSA, ASC, MSC, BAP, Thai GAP, Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas 2007 y la Guía de la FAO sobre Responsabilidad Social en las Cadenas de Valor de la Pesca y Acuicultura, Sección de Pesca de Pequeña Escala (2024, borrador).

[20]Definición basada en UN-REDD: Derechos consuetudinarios | Programa UNREDD (un-redd.org)

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS2.1.2 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O - Los derechos consuetudinarios no han sido identificados o registrados utilizando un proceso participativo. Esto incluye derechos legalmente reconocidos existentes y cualquier reclamo no resuelto por parte de los titulares de derechos,
		O - La pesquería/granja acuícola viola los derechos legales o consuetudinarios de las personas locales,
		O – A los usuarios tradicionales se les niega o se les revocan los derechos de acceso debido a discriminación (por ejemplo, por género, etnia, religión o afiliación política) por parte de las autoridades y/o otras comunidades o entidades,
		O - La pesquería/granja acuícola está designada en un área legítimamente reclamada por comunidades sin su consentimiento libre, previo e informado documentado,
		O - La pesquería/granja acuícola no comprende su impacto en el acceso habitual a los recursos o impacta negativamente a las comunidades adyacentes, la tierra y/o el agua, o restringe el acceso a recursos vitales de la comunidad sin la aprobación de la comunidad.
HERS2.1.2 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
HERS2.1.2 D.2	Medio	Y - Los derechos consuetudinarios han sido identificados y registrados utilizando un proceso participativo. Esto incluye derechos legalmente reconocidos existentes y cualquier reclamo no resuelto por parte de los titulares de derechos,
	Definiciones y orientación	En las pesquerías de pequeña escala y en las granjas acuícolas de pequeños productores, el gobierno y otros actores de la cadena de valor más allá del nivel de la embarcación o de la granja también deben participar en este proceso, y la carga no debe recaer únicamente en las personas pescadoras o productoras acuícolas de pequeña escala.
HERS2.1.2 D.3	Medio	Y - La pesquería/granja acuícola respeta los derechos legales y consuetudinarios de las personas locales,
HERS2.1.2 D.4	Medio	Y - A los usuarios tradicionales no se les niega ni se les revoca el derecho de acceso debido a discriminación (por ejemplo, género, etnicidad, religión, afiliación política) por parte de las autoridades y/o otras comunidades o entidades,

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS2.1.2 D.5	Medio	Y - La pesquería/granja acuícola no está designada en un área legítimamente reclamada por comunidades sin su consentimiento libre, previo e informado documentado,
HERS2.1.2 D.6	Medio	Y - La pesquería/granja acuícola comprende su impacto en el acceso habitual a los recursos y no impacta negativamente a las comunidades adyacentes, la tierra y/o el agua, o restringe el acceso a recursos vitales de la comunidad sin la aprobación de la comunidad.
HERS2.1.2 D.7	Bajo	Hay un proceso activo para establecer un acuerdo de protocolo, o hay un acuerdo de protocolo en vigor, con comunidades indígenas, o comunidades con derechos de uso consuetudinario, utilizando el consentimiento libre, previo e informado,
	Definiciones y orientación	**Consentimiento libre, previo e informado:** (Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas 2007) **Libre:** No hay coerción, coacción, fraude, soborno, intimidación o manipulación. **Previo:** Se debe buscar el consentimiento con suficiente antelación antes de cualquier planificación significativa, autorización o inicio de actividades, y se debe respetar los requisitos de tiempo de los procesos de consulta/consenso indígena en cada etapa de toma de decisiones. **Informado:** La información se proporciona en un idioma y formato adecuados, y abarca diversos aspectos, incluyendo la naturaleza, tamaño, ritmo, reversibilidad y alcance de cualquier proyecto o actividad propuestos; el propósito del proyecto, así como su duración; la ubicación y las áreas afectadas; una evaluación preliminar de los posibles impactos económicos, sociales, culturales y ambientales, incluidos los riesgos potenciales; el personal que probablemente participará en la ejecución del proyecto; los procedimientos que este pueda implicar; y los derechos de los pueblos indígenas conforme a la legislación nacional. Toda la información debe ser proporcionada libre de manipulación externa y con suficiente tiempo para revisión y toma de decisiones de acuerdo con las leyes y costumbres de los pueblos indígenas afectados. Este proceso puede incluir la opción de negar el consentimiento. **Las comunidades deben tener la posibilidad de negar el consentimiento.** La consulta y la participación son componentes cruciales de un proceso de consentimiento.
HERS2.1.2 D.8	Bajo	Y - Las personas usuarias tradicionales de los recursos conocen sus derechos, están protegidas por la ley y pueden recurrir al sistema legal para hacerlos valer,
HERS2.1.2 D.9	Bajo	Y - La pesquería/granja acuícola está mitigando activamente cualquier impacto o conflicto sobre el acceso a recursos para los usuarios de costumbre,

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS2.2.1 D.10	**Bajo**	Y – Las comunidades o personas con reclamos sobre un recurso público están fuertemente involucradas en la gestión del recurso, y las prácticas y conocimientos tradicionales están incorporados en la gestión de recursos,
	Definiciones y orientación	En la acuicultura, incluso si la granja ha estado establecida durante años, si el establecimiento de esa granja no siguió el consentimiento libre, previo e informado y hay grupos que han reclamado esa tierra, se deben hacer esfuerzos para resolver estos problemas.
HERS2.1.2 D.11	**Bajo**	Y – Se presta especial atención para asegurar que las mujeres u otras identidades de género marginadas o grupos demográficos estén incluidas en la consulta.



Indicador 2.1.3:

Gobernanza participativa de pesquerías, granjas de acuicultura y la fuerza laboral[21]



La gobernanza abarca el proceso mediante el cual se toman decisiones por un grupo, ya sea un gobierno, una empresa, o una cooperativa o asociación. Desde una perspectiva colectiva, la forma en que se toman las decisiones puede influir significativamente en los resultados para las personas trabajadoras, y si no están debidamente involucradas como parte de la estructura de gobernanza, es posible que se tomen decisiones en su nombre que tengan impactos negativos. La inclusión de las personas trabajadoras en este proceso se denomina gobernanza inclusiva, que es el proceso mediante el cual una organización, institución, empresa o obierno involucra de manera significativa a todos los grupos demográficos que pueden verse afectados por las decisiones que toma o en otras actividades de gobernanza (por ejemplo, toma de decisiones, monitoreo, aplicación, resolución de conflictos). Para proteger a las personas trabajadoras en los principales titulares de derechos (ver definición en el punto de recolección de datos 2.1.3a D.2 a continuación), es necesario incorporar un enfoque impulsado por las personas trabajadoras tanto en la gobernanza de la pesca como en la gobernanza de la acuicultura y la cadena de suministro. Esto implica un amplio compromiso de las partes interesadas en la gestión de recursos, y la participación democrática de las personas trabajadoras y sus representantes en la gobernanza de la cadena de suministro tanto a nivel laboral como transnacional (cuando sea relevante).

El compromiso y la representación a nivel transnacional son críticos para las mercancías comercializadas globalmente y altamente consolidadas, como los productos del mar. El equipo de evaluación recopilará datos para comprender cómo se toman las decisiones en diferentes niveles de gestión, incluyendo la gestión de recursos y/o a nivel de la empresa o cooperativa/asociación.

Este indicador de riesgo se divide en dos subindicadores:

- Indicador 2.1.3a: Gobernanza participativa de las pesquerías y granjas de acuicultura
- Indicador 2.1.3b: Gobernanza participativa dentro de la fuerza laboral

[21]Los criterios sobre la participación de las partes interesadas y la gestión colaborativa se derivan de SFW, ASC, MSC, Thai GAP, IFFO RS, BAP, FishSource, FTUSA y GALS. [22]Definición adaptada de Reinecke, J., & Donaghey, J. (2021). Hacia una gobernanza de la cadena de suministro impulsada por las personas trabajadoras: desarrollando trabajo decente a través de la participación democrática de las personas trabajadoras. Revista de Gestión de la Cadena de Suministro, 57(2), 14–28. Chicago.

Indicador 2.1.3a:

Gobernanza participativa de los recursos pesqueros y de acuicultura

El indicador 2.1.3a tiene como objetivo determinar cómo está involucrada la unidad de análisis en las decisiones tomadas sobre la gestión del recurso, ya sea en relación con regulaciones sobre la gestión pesquera o legislación que pueda afectar las operaciones de las granjas de acuicultura. En el contexto de la pesca de pequeña escala o granjas acuícolas de pequeños productores, esto incluye el grado en que los operadores individuales están involucrados, sin embargo, esto también puede referirse a cooperativas o asociaciones si están presentes en la unidad de análisis.



HERS

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS2.1.3a D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O - No hay un mecanismo para la participación de todos los interesados afectados y relevantes (incluidos los titulares de derechos) en las decisiones de gobernanza relacionadas con el derecho a acceder, recolectar, gestionar o excluir actividades relacionadas con los recursos naturales dentro del área gestionada (por ejemplo, acuerdo de cogestión),
		O – Todos las partes interesadas afectadas y relevantes (incluidos los titulares de derechos) no están representadas, o grupos de partes interesadas son excluidos en base a su estatus, clase, género, etnicidad, etc.
		O – No se considera ni se integra la opinión de todas las partes interesados afectadas y relevantes (incluida la opinión de los titulares de derechos) en la toma de decisiones sobre la gestión pesquera/producción de acuicultura.
HERS2.1.3a D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
HERS2.1.3a D.2	Medio	Y – Existe un mecanismo para la participación inclusiva de todas las partes interesadas afectadas y relevantes (incluidos los titulares de derechos) en la toma de decisiones de gobernanza relacionadas con el derecho de acceso, extracción, gestión o exclusión de actividades vinculadas a los recursos naturales dentro del área gestionada (por ejemplo, un acuerdo de cogestión).
	Definiciones y orientación	**Parte interesada relevante:** Cualquiera que tenga un interés en la decisión tomada (gobierno, empresas, ONG). **Parte interesada afectada:** Persona que experimentará consecuencias por la decisión tomada (persona pescadora/productora acuícola/trabajadora, miembro de la comunidad, mujeres, minorías, etc.). **Titular de derechos:** Un tipo específico de interesado relevante que tiene reclamos sobre o derechos a los recursos, tierras o aguas en cuestión. **Cogestión:** Un acuerdo de colaboración en el que el gobierno, la comunidad de personas pescadoras o productoras acuícolas, agentes externos (como organizaciones no gubernamentales o instituciones de investigación) y, en ocasiones, otras partes interesadas (propietarios de embarcaciones, comerciantes de pescado, agencias de crédito o prestamistas, industria del turismo, etc.) comparte n la responsabilidad y la autoridad en la toma de decisiones sobre la gestión de una pesquería (FTUSA). **Participación de las partes interesadas:** El proceso mediante el cual una organización involucra a todas las personas que pueden verse afectadas por las decisiones que toma.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS2.1.3a D.3	Medio	Y – Todos las partes interesadas afectadas y relevantes (incluidos los titulares de derechos) están representadas, y no se excluyen grupos de partes interesadas en base a su estatus, clase, género, etnicidad, etc.
HERS2.1.3a D.4	Medio	Y – Se considera y se integra la opinión de todos las partes interesadas afectadas y relevantes (incluida la opinión de los titulares de derechos) en la toma de decisiones sobre la gestión pesquera/producción de acuicultura.
	Definiciones y orientación	La consideración e integración de la opinión de las partes interesadas puede evaluarse de acuerdo con los procesos de toma de decisiones descritos. Esto podría ser a través de la inclusión de las partes interesadas como parte de un mecanismo democrático de votación, o un esquema claro de cómo se analiza y se incorpora el contacto con las partes interesadas en los procesos de toma de decisiones. Tenga en cuenta que esto variará considerablemente entre las unidades de análisis, por lo tanto, la investigación secundaria de escritorio es esencial antes de la evaluación en el sitio para evaluar qué sistemas pueden estar ya en su lugar para asegurar que las preguntas de la entrevista puedan hacer referencia específicamente a estos protocolos y garantizar que los entrevistados estén al tanto de estos procesos.
HERS2.1.3a D.5	Bajo	Las decisiones se comunican públicamente, se promueven y son transparentes.
	Definiciones y orientación	'Público' se refiere principalmente a las partes interesadas relevantes, pero puede incluir al público en general, ya que las decisiones se relacionan con la gestión del recurso.
HERS2.1.3a D.6	Bajo	Y – Los procesos de toma de decisiones consideran a los grupos desfavorecidos y en situación de vulnerabilidad (es decir, personas trabajadoras migrantes, mujeres, minorías étnicas), de modo que se considere e integre la opinión de las partes interesadas afectadas en igualdad de condiciones.
HERS2.1.3a D.7	Bajo	Y – Todas las partes interesadas afectadas y relevantes (incluidos los titulares de derechos) son libres de participar en todos los aspectos de la gobernanza de la producción pesquera/acuícola, incluyendo la toma de decisiones, el monitoreo, la aplicación y la resolución de conflictos.
HERS2.1.3a D.8	Bajo	Y – La participación y la gestión colaborativa entre los titulares de derechos locales, las partes interesadas y el gobierno son fomentadas y reforzadas por organizaciones de la sociedad civil que trabajan para proteger los intereses de las partes interesadas relevantes.

Indicador 2.1.3b:

Gobernanza participativa dentro de la fuerza laboral



El indicador 2.1.3b se refiere a la participación de las partes interesadas afectadas (incluidos los titulares de derechos), específicamente pescadores, tripulación, productores acuícolas y personas trabajadoras, dentro de la unidad de análisis. Esto incluye, pero no se limita a, empleados (temporales o permanentes) relacionados con una granja acuícola o instalación de procesamiento, miembros de la tripulación en una embarcación que opera de manera individual, o personas trabajadoras contratadas en una empresa pesquera o instalación de procesamiento. Esto también se refiere a la función de una cooperativa o asociación de granjas pesqueras o acuícolas en relación con cómo los miembros participan en la toma de decisiones. Muchas decisiones tomadas en los niveles más altos de una empresa, cooperativa o asociación tienen impactos directos en las personas trabajadoras, y a menudo pueden tomarse sin ninguna opinión de los propios personas trabajadoras. Este indicador de riesgo se centra realmente en el uso del diálogo social para fomentar un enfoque impulsado por las personas trabajadoras dentro de la fuerza laboral. El diálogo social incluye todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de gobiernos, personas trabajadoras y empleadores sobre temas de interés común relacionados con temas sociales. El equipo de evaluación estará evaluando hasta qué punto los empleadores o líderes de cooperativas/asociaciones están interactuando activamente con las personas trabajadoras (no solo capitanes) sobre las decisiones comerciales que les afectan directamente. Las personas trabajadoras no necesariamente necesitan participar en todas las decisiones empresariales, pero aquellas que tienen impactos directos y potencialmente adversos deben ser un tema sujeto a diálogo social. Esto puede incluir decisiones sobre salarios, horarios, capacitación, equipo de seguridad, nuevas líneas de producción que requieren capacitación especializada, beneficios, entre otros. Cuando las personas trabajadoras tienen voz en la toma de decisiones sobre las condiciones de su trabajo, puede llevar a mejores resultados. Este indicador está estrechamente relacionado con el indicador de riesgo 1.1.6: La libertad de asociación y la negociación colectiva, ya que un sindicato que funcione adecuadamente cumpliría una función similar; sin embargo, en caso de ausencia de dicho tipo de organización, este indicador evalúa cómo los empleadores interactúan activamente con las personas trabajadoras en la toma de decisiones que les afectan directamente.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS2.1.3b D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O – No existe un mecanismo para involucrar a las personas trabajadoras en la toma de decisiones relacionadas con las operaciones de pesca o de la granja acuícola,
		O - Las personas trabajadoras son excluidas de los procesos de toma de decisiones basados en estatus, clase, género, etnicidad, etc.,
		O - La opinión de las personas trabajadoras no se considera ni se incorpora en la toma de decisiones relacionadas con las operaciones de pesca o de la granja.
HERS2.1.3b D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
HERS2.1.3b D.2	Medio	Y – Existe un mecanismo para involucrar a las personas trabajadoras en la toma de decisiones relacionadas con las operaciones de pesca o de la granja,
	Definiciones y orientación	Si hay un sindicato establecido del cual las personas trabajadoras dentro de la unidad de análisis son parte, las personas representantes sindicales deben ser involucradas directamente.
HERS2.1.3b D.3	Medio	Y - Las personas trabajadoras no son excluidas de los procesos de toma de decisiones basados en estatus, clase, género, etnicidad, etc.,
	Definiciones y orientación	Esto incluye la discriminación de cualquier tipo al unirse a una cooperativa o asociación.
HERS2.1.3b D.4	Medio	Y – La opinión de las personas trabajadoras se considera y se incorpora en la toma de decisiones relacionadas con las operaciones de pesca o de la granja.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS2.1.3b D.5	**Bajo**	Las decisiones se comunican públicamente, se promueven y son transparentes.
	Definiciones y orientación	Las decisiones de una empresa privada, cooperativa o asociación no necesitan hacerse públicas a partes externas a menos que las decisiones tomadas afecten al público de manera más amplia. Las decisiones sobre temas como la alteración de turnos, nuevos procesos de producción, nuevas políticas, etc., son ejemplos de decisiones que pueden mantenerse internas, pero que deben compartirse con todos los empleados o miembros.
HERS2.1.3b D.6	**Bajo**	Y - Los procesos de toma de decisiones consideran a grupos desfavorecidos y en situación de vulnerabilidad (es decir, personas trabajadoras migrantes, mujeres, minorías étnicas), de modo que las decisiones sean tomadas por las personas trabajadoras en igualdad de condiciones,
HERS2.1.3b D.7	**Bajo**	Y – Las personas trabajadoras que son parte de una cooperativa o asociación son libres de participar en todos los aspectos de la gobernanza relacionados con la toma de decisiones, monitoreo, cumplimiento y resolución de conflictos.
	Definiciones y orientación	Esto no es aplicable a empresas privadas. Dentro de una empresa, las personas trabajadoras deben ser libres de elegir representantes bajo el indicador 1.1.6. La cooperativa o asociación debe ser capaz de demostrar procesos democráticos dentro de los estatutos o la constitución que se extiendan no solo a los propietarios de embarcaciones o granjas, sino también a cualquier trabajador contratado.

Indicador 2.2:

Se aseguran oportunidades equitativas de beneficio para todos, a lo largo de la cadena de suministro.

Este indicador de riesgo se divide en dos subindicadores

2.2.1 Oportunidad equitativa de beneficiarse del sector pesquero o de acuicultura

2.2.2 Discriminación



Indicador 2.2.1:

Oportunidad equitativa de beneficiarse del sector pesquero o de acuicultura[23]

Una vez que existe una comprensión básica del proceso mediante el cual se involucra a los usuarios tradicionales y se toman decisiones respecto a los recursos pesqueros y acuícolas, es imprescindible profundizar en quién está beneficiándose económicamente del recurso según las decisiones adoptadas. La gestión pesquera y la gestión del uso de la tierra implican una división de recursos, y esta asignación puede beneficiar a algunos grupos más que a otros. En este sentido, evaluar la igualdad y la equidad en la asignación de recursos es fundamental para los resultados generales de las comunidades, ya que el sector de los productos del mar puede ser un importante motor económico, generando medios de vida para las personas trabajadoras y con el potencial de contribuir a que las comunidades superen la pobreza. La igualdad se refiere al mismo estatus, derechos y responsabilidades para todos los miembros de una sociedad, grupo o familia; otorgando a todos los mismos recursos independientemente de su capacidad relativa para beneficiarse. La equidad se refiere a una oportunidad igual para beneficiarse; proporcionando a todos los recursos que necesitan para obtener los mismos beneficios, dependiendo de su capacidad relativa para beneficiarse.

En El indicador 2.2.1 la persona evaluadora evaluará qué partes interesadas tienen acceso a los beneficios económicos del sector pesquero o de acuicultura. El indicador 2.2.2 identifica riesgos de discriminación dentro de la unidad de análisis. En el caso de las pesquerías, puede ser pertinente incluir tanto las actividades previas como posteriores a la extracción, así como a las personas que llevan a cabo dichas actividades, dentro de la unidad de análisis.

[23]*Los criterios sobre la oportunidad equitativa de beneficiarse se derivan de FTUSA, Derechos Humanos en el Mar 2015, FAO Illuminating Hidden Harvests, y OIT 2010 GEMS..*



Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS2.2.1 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O - No hay acceso o oportunidad igual para beneficiarse de la pesquería/granja acuícola independientemente de género, etnicidad, religión, orientación sexual, clase, estatus migratorio, afiliación política, etc.,
		O - No hay acceso o oportunidad igual para beneficiarse de la pesquería/granja acuícola, y no hay una estrategia o política para abordar la inequidad,
		O - No se identifican los roles productivos y reproductivos de las mujeres en la pesquería/granja acuícola o las mujeres no han sido directamente involucradas en el proceso de mapeo,
HERS2.2.1 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
HERS2.2.1 D.1	Medio	Y - Hay acceso o oportunidad igual para beneficiarse de la pesquería/granja acuícola independientemente de género, etnicidad, religión, orientación sexual, clase, estatus migratorio, afiliación política, etc.,
	Definiciones y orientación	**Beneficios:** Los beneficios en las cadenas de suministro de la pesca o la acuicultura pueden incluir acceso a derechos, ganancias, atención médica, seguridad social, mercados, préstamos, créditos, subsidios y medidas de protección social, entre otras cosas.
	Medio	O - No hay acceso o oportunidad igual para beneficiarse de la pesquería/granja, pero hay una estrategia o política para abordar la inequidad,
HERS2.2.1 D.3	Medio	Y - Se identifican tanto los roles productivos como reproductivos de las mujeres en la pesquería/granja acuícola y las mujeres han sido directamente involucradas en el proceso de mapeo,
	Definiciones y orientación	Esto incluye la identificación de roles remunerados y no remunerados, así como **productivos** (actividades relacionadas con la producción de bienes para consumo o comercio y generación de ingresos) y **reproductivos** (actividades asociadas con el mantenimiento y reproducción de la fuerza laboral y la continuidad de la familia y la comunidad) roles. El modo principal de investigación para este punto de recolección de datos será datos secundarios, sin embargo, los datos secundarios deben ser validados a través de la recolección de datos primarios mientras se esté en el lugar.[24]

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS2.2.1 D.4	**Bajo**	Hay evidencia de acceso igualitario o de oportunidades para beneficiarse de la pesquería/granja acuícola, y los grupos marginados están en posiciones de liderazgo o de poder.
	Definiciones y orientación	**Grupo marginado:** Los grupos históricamente marginados son comunidades o poblaciones que han sido sistemáticamente excluidas, oprimidas o desfavorecidas debido a factores como raza, etnia, género, estatus socioeconómico, religión, discapacidad u orientación sexual. Estos grupos a menudo enfrentan barreras estructurales para acceder a oportunidades iguales en áreas como educación, empleo, atención médica y representación política.[25]

[24]*Este Punto de Recolección de Datos se derivó del Enfoque Sensible al Género de la OIT para el Desarrollo de Cadenas de Valor (2022), Illuminating Hidden Harvests (2023), y las Categorías del Continuo de Integración de Género del IGWG (2017).*
[25]*Definición de la Oxford Review:: https://oxford-review.com/the-oxford-review-dei-diversity-equity-and-inclusion-dictionary/historically-marginalised-groups-definition-and-explanation/*



Indicador 2.2.2:
Discriminación[26]

Un derecho fundamental en el trabajo es ser tratado de manera justa, independientemente de la raza, color, género, religión, opinión política, estatus migratorio, extracción nacional, discapacidad, responsabilidades familiares, orientación sexual, estatus de VIH/SIDA, membresía en sindicatos, actividades sindicales o origen social de un individuo. Las decisiones sobre el salario de las personas trabajadoras, promoción, asignación de trabajo, acceso a capacitación, contratación, despido, etc., deben tomarse únicamente de acuerdo con políticas imparciales que se apliquen por igual a todas las personas trabajadoras. Este indicador de riesgo en la HERS se basa principalmente en el Convenio de Discriminación (Empleo y Ocupación) de la OIT, 1958 (No. 111) y el Convenio de Igualdad de Remuneración de la OIT, 1951 (No. 100). La persona evaluadora recopilará información sobre las políticas y los procedimientos que mantiene la empresa o la cooperativa/asociación en relación con los términos y condiciones de trabajo o de membresía, y también conversará con personas trabajadoras o con miembros pescadores y productores acuícolas acerca de su experiencia con la empresa o la cooperativa/asociación, con el fin de evaluar si existen prácticas discriminatorias que afecten negativamente a ciertos grupos de personas trabajadoras.

[26]*Criteria on discrimination are derived from FTUSA, ASC, BSCI, Clearview, Naturland, RFVS, ILO C100, and ILO C111.*



Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS2.2.2 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O - La igualdad de remuneración para hombres y mujeres no está protegida por la ley, o las personas trabajadoras no reciben igual salario por trabajo de igual valor,
		O - Hay discriminación en la promoción de reclutamiento, acceso a capacitación, acceso a permisos, remuneración, asignación de trabajo, despido, jubilación, capacidad para unirse a sindicatos o cooperativas/asociaciones, medidas disciplinarias, acceso a servicios (incluyendo herramientas de comunicación como Wi-Fi), u otras actividades,
		O - Hay discriminación en el acceso a beneficios (por ejemplo, atención médica, cuentas de ahorro, seguros, etc.),
		O - Hay pruebas de embarazo obligatorias para personas trabajadoras que pueden quedar embarazadas o hay indicios de que las personas trabajadoras han sido despedidos debido a su estado de embarazo o licencia de maternidad/paternidad,
		O - No hay datos disponibles que puedan identificar asimetrías en el trabajo decente o acceso a beneficios basados en el género.
HERS2.2.2 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
HERS2.2.2 D.2	Medio	Y – La igualdad de remuneración para hombres y mujeres está protegida por la ley, y los personas trabajadoras reciben igual salario por trabajo de igual valor,
HERS2.2.2 D.3	Medio	Y - No hay discriminación en la contratación, promoción, acceso a capacitación, acceso a permisos, remuneración, asignación de trabajo, terminación del empleo, jubilación, capacidad para unirse a sindicatos o cooperativas/asociaciones, medidas disciplinarias, acceso a servicios (incluidas herramientas de comunicación como Wi-Fi), u otras actividades,
	Definiciones y orientación	**Discriminación:** Cualquier distinción, exclusión o preferencia hecha sobre la base de raza, color, género, religión, opinión política, estatus migratorio, extracción nacional, discapacidad, responsabilidades familiares, orientación sexual, estatus de VIH/SIDA, membresía en sindicatos, actividades sindicales, o origen social, que tenga el efecto de anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo u ocupación.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS2.2.2 D.4	Medio	Y - No hay discriminación en el acceso a beneficios (por ejemplo, atención médica, cuentas de ahorro, seguros, etc.),
HERS2.2.2 D.5	Medio	Y - No hay pruebas de embarazo obligatorias para las personas trabajadoras que pueden quedar embarazadas, y no hay indicios de que las personas trabajadoras han sido despedidas debido a su estado de embarazo o licencia de maternidad/paternidad,
HERS2.2.2 D.6	Medio	Y - Hay datos disponibles que pueden identificar asimetrías en el trabajo decente y acceso a beneficios basados en el género.
	Definiciones y orientación	Esto incluye: - Datos desagregados por sexo - Análisis de roles de género **Sexo:** Se refiere a las características biológicas de una persona asignadas al nacer. **Género:** Se refiere a normas y roles socialmente construidos a lo largo de un continuo.
HERS2.2.2 D.7	Bajo	Hay una política integral y proactiva contra la discriminación para la pesquería/granja. La política se implementa a través de procedimientos y prácticas, publicados en todos los idiomas y visibles para todas las personas trabajadoras,
HERS2.2.2 D.8	Bajo	Y - El personal de la gerencia y personas trabajadoras están al tanto y capacitados en la política antidiscriminación,

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
	Bajo	Y – Existen políticas transformadoras de género y programas de investigación en marcha y la pesquería/granja acuícola está midiendo activamente el progreso en la implementación de políticas transformadoras de género.
HERS2.2.2 D.9	**Definiciones y orientación**	Las políticas deben estar informadas por los datos recopilados en el punto de recolección de datos 2.2.2 D.6. **Transformador de género:** Un enfoque o práctica donde la igualdad de género, el control compartido de recursos y la toma de decisiones, y el empoderamiento de las mujeres son centrales para la intervención. **Programación transformadora de género:** Políticas y programas que buscan transformar las relaciones de género para promover la igualdad. Este enfoque intenta promover la igualdad de género mediante: 1) Fomentar el examen crítico de las desigualdades y los roles, normas y dinámicas de género, 2) Reconocer y fortalecer las normas positivas que apoyan la igualdad y un entorno propicio, 3) Promover la posición relativa de mujeres, niñas y grupos marginados, y transformar las estructuras sociales subyacentes, políticas y normas sociales ampliamente aceptadas que perpetúan las desigualdades de género.



Principio 3

Mejorar la seguridad alimentaria, nutricional y de los medios de vida

Indicador 3.1

La salud y el bienestar de las comunidades dependientes de los recursos se mantienen o mejoran.

Este indicador de riesgo se divide en dos subindicadores

3.1.1	Seguridad alimentaria y nutricional
3.1.1a	Impacto de la pesquería o granja en la seguridad alimentaria y nutricional
3.1.1b	Seguridad alimentaria y nutricional para las comunidades de pesca en pequeña escala y de comunidades de pequeños productores
3.1.2	Atención médica
3.1.3	Educación
3.1.4	Acceso a servicios básicos para comunidades de pesca a pequeña escala y de comunidades de pequeños productores acuícolas.





Indicador 3.1.1:
Seguridad alimentaria y nutricional[27]

La seguridad alimentaria y nutricional se refiere a cuando todas las personas, en todo momento, tienen acceso físico, social y económico a alimentos que se consumen en cantidad y calidad suficientes para satisfacer sus necesidades dietéticas y sus preferencias alimentarias, y que están respaldados por un entorno con saneamiento adecuado, servicios de salud y cuidados apropiados, lo que permite llevar una vida sana y activa (FAO, 2013), teniendo en cuenta las diferencias en los requerimientos nutricionales de mujeres e infancias. En lo que respecta a los recursos pesqueros y de acuicultura y a las comunidades de las que provienen, existen dos componentes principales en los impactos sobre la seguridad alimentaria: el modo en que la producción de productos del mar puede afectar la seguridad alimentaria local debido a la competencia por los recursos, y el nivel de seguridad alimentaria de quienes trabajan en el sector de producción de productos del mar. Muchos recursos pesqueros y acuícolas también son recursos consumidos por la comunidad local como una fuente fundamental de proteína, y a medida que los mercados de exportación continúan desarrollándose, esto puede desviar recursos que tradicionalmente se retenían localmente hacia la exportación a mercados extranjeros. Al realizar una HERS, el equipo de evaluación analizará tanto los posibles impactos que la unidad de análisis puede tener en la seguridad alimentaria local como, en los casos en que la propia unidad de análisis esté compuesta por miembros de la comunidad local, si —y de qué manera— las personas dentro del alcance de la evaluación pueden verse afectadas por la competencia por los recursos.

Hay dos subindicadores en el indicador de riesgo 3.1.1:

- 3.1.1a: Impacto de la pesquería/granja en la seguridad alimentaria y nutricional[28]
- 3.1.1b: Seguridad alimentaria y nutricional para comunidades de pesca de pequeña escala o acuicultura de pequeños productores

Mientras que 3.1.1a siempre debe ser evaluado como parte de un ERS, 3.1.1b solo es aplicable cuando los individuos dentro del alcance de la evaluación comprenden una comunidad local definida.

[27]Los criterios sobre seguridad alimentaria y nutricional se derivan de FTUSA, RSB 2012 y FAO de la ONU (enlaces relevantes incluidos).

[28]3.1.1a es aplicable en pesquerías industriales y operaciones de acuicultura, así como en pesquerías de pequeña escala y comunidades de acuicultura de pequeños productores.



Indicador 3.1.1a:

Impacto de la pesquería o granja en la seguridad alimentaria y nutricional[28]

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS3.1.1a D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O – La pesquería o granja acuícola opera cerca de una comunidad dependiente de recursos o está compitiendo por o interactuando con un recurso compartido (del cual la comunidad local depende, ya sea directa o indirectamente), y no se están tomando medidas activas para abordar estos impactos de competencia por los recursos,
		O – La mayoría de los productos del mar producidos por la pesquería o la granja no se destinan al consumo local, o el país o la comunidad en cuestión presenta inseguridad alimentaria o nutricional (es decir, según el porcentaje de la población subalimentada o según la Escala de Experiencia de Inseguridad Alimentaria, respectivamente), y no se están tomando medidas activas para abordar estos impactos.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS3.1.1a D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
	Definiciones y orientación	Si no hay datos disponibles públicamente sobre la seguridad alimentaria en la región, las personas evaluadoras deben recopilar estos datos incluyendo las preguntas de FIES en entrevistas con comunidades adyacentes.
HERS3.1.1a D.2	Medio	Y - La pesquería o granja acuícola opera cerca de una comunidad dependiente de recursos o está compitiendo por o interactuando con un recurso compartido (del cual la comunidad local depende, ya sea directa o indirectamente), pero se están tomando medidas activas para abordar estos impactos de competencia por los recursos,
	Definiciones y orientación	La pesquería o la granja acuícola se considera que 'interactúa' con el mismo recurso si la operación genera una limitación en el acceso a un recurso compartido, incluso si no están utilizando directamente dicho bien compartido. - En el caso de las actividades pesqueras, esto puede implicar pescar sobre la(s) misma(s) población(es), ya sea de manera intencional como especies objetivo o de manera no intencional como captura incidental; realizar pesca que afecte a un hábitat o ecosistema compartido (por ejemplo, mediante el uso de equipos de pesca destructivos o por los impactos del exceso de pesca en el ecosistema); o llevar a cabo actividades pesqueras que desplacen físicamente a la comunidad dependiente del recurso (por ejemplo, por la destrucción de equipos de pesca o la ocupación del espacio físico). - En el caso de la acuicultura marina (costera o en alta mar), esto puede implicar impactos sobre una especie silvestre, hábitat o ecosistema (por ejemplo, escapes que introducen enfermedades, se cruzan o compiten con especies silvestres, o efluentes y contaminantes que afectan hábitats y ecosistemas cercanos). - Para las operaciones de acuicultura en aguas interiores, esto puede significar actividades que afectan indirectamente bienes compartidos fuera de la granja acuícola misma (por ejemplo, impactos negativos en la cuenca hidrográfica incluyendo ecosistemas marinos aguas abajo).

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS3.1.1a D.2	Medio	O – La mayoría de los productos del mar producidos por la pesquería o la granja no se destinan al consumo local, o el país o la comunidad en cuestión presenta inseguridad alimentaria o nutricional (es decir, según el porcentaje de la población subalimentada o según la Escala de Experiencia de Inseguridad Alimentaria, respectivamente), y no se están tomando medidas activas para abordar estos impactos.
	Definiciones y orientación	**País con inseguridad alimentaria:** Un país con una calificación Seria, Alarmante o Extremadamente Alarmante en el Índice Global de Salud del Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias. **Indicador de inseguridad alimentaria y nutricional a nivel país (indicador de subalimentación):** Mide la proporción de la población que tiene una ingesta calórica (energía dietética) insuficiente para satisfacer los requerimientos energéticos mínimos definidos como necesarios para una población dada (FAO de la ONU, Estado de la Seguridad Alimentaria y la Nutrición en el Mundo: www.fao.org/state-of-food-security-nutrition/en). **Indicador de inseguridad alimentaria y nutricional a nivel comunitario (Escala de Experiencia de Inseguridad Alimentaria (FIES)):** Una lista de ocho preguntas que se refieren a las experiencias de un individuo o hogar asociadas con las crecientes dificultades para acceder a alimentos debido a limitaciones de recursos (FAO de la ONU: www.fao.org/in-action/voices-of-the-hungry/fies/en). Durante los últimos 12 meses, ¿hubo un momento en que, debido a la falta de dinero u otros recursos: 1. ¿Te preocupaba no tener suficiente comida para comer? 2. ¿No pudiste comer alimentos saludables y nutritivos? 3. ¿Comiste solo unos pocos tipos de alimentos? 4. ¿Tuviste que saltarte una comida? 5. ¿Comiste menos de lo que pensabas que debías? 6. ¿Tu hogar se quedó sin comida? 7. ¿Tuviste hambre pero no comiste?
HERS3.1.1a D.3	Bajo	La pesquería/granja acuícola no está operando cerca de una comunidad dependiente de recursos o compitiendo por o interactuando con un recurso compartido (del cual la comunidad local depende, ya sea directa o indirectamente),
		La mayoría de los productos del mar producidos por la pesquería o la granja no se destinan al consumo local, o el país o la comunidad en cuestión presenta inseguridad alimentaria o nutricional (es decir, según el porcentaje de la población subalimentada o según la Escala de Experiencia de Inseguridad Alimentaria, respectivamente)

Indicador 3.1.1b:

Seguridad alimentaria y nutricional para las comunidades de pesca en pequeña escala y de comunidades de pequeños productores acuícolas.



Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS3.1.1b D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O – El país presenta inseguridad alimentaria/nutricional (es decir, con base en el porcentaje de la población subalimentada), o una evaluación participativa reciente de seguridad alimentaria y nutricional a nivel local ha identificado un riesgo de moderado a alto de inseguridad alimentaria/nutricional,
		O – Los acuerdos comerciales internacionales o de exportación que afectan la pesca/la acuicultura han resultado en inseguridad alimentaria/nutricional para las personas trabajadoras, sus familias o miembros de la comunidad,
		O – Una evaluación participativa de seguridad alimentaria y nutricional local (es decir, FIES o MDDI-W) ha encontrado impactos de inseguridad alimentaria/nutricional debido a la pesca/acuicultura (es decir, falta de acceso a recursos compartidos para fines de subsistencia) y no se están tomando medidas activas para abordar estos impactos.
HERS3.1.1b D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
	Definiciones y orientación	Si no hay datos disponibles públicamente sobre la seguridad alimentaria en la región, las personas evaluadoras deben recopilar estos datos incluyendo las preguntas de FIES en entrevistas con personas trabajadoras y miembros de su comunidad.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS3.1.1b D.2	Medio	Y – El país es seguro en términos de alimentación/nutrición (es decir, basado en el porcentaje de la población desnutrida), o una reciente evaluación participativa de seguridad alimentaria y nutricional local ha encontrado un riesgo bajo a moderado de inseguridad alimentaria/nutricional,
	Definiciones y orientación	Las personas evaluadoras deben buscar inicialmente investigaciones secundarias sobre la seguridad alimentaria en el país, idealmente con especificaciones sobre comunidades rurales en comparación con urbanas, y en algunos casos, pueden estar disponibles evaluaciones regionales. A partir de ahí, si hay una falta de datos en las comunidades de donde residen los pescadores /acuicultores en el alcance de la evaluación, la persona evaluadora debe planear recopilar datos primarios sobre la seguridad alimentaria. Consulte la Guía de Implementación HERS para ejemplos de preguntas a incluir en entrevistas sobre seguridad alimentaria.
HERS3.1.1b D.3	Medio	Y – Los acuerdos comerciales internacionales o de exportación que afectan la pesca/acuicultura no han resultado en inseguridad alimentaria/nutricional para las personas trabajadoras, sus familias o miembros de la comunidad,
	Definiciones y orientación	Las personas evaluadoras deben revisar el impacto potencial en las personas trabajadoras dentro de la unidad de análisis.
	Medio	O – Una evaluación participativa de seguridad alimentaria y nutricional local (es decir, FIES o MDDI-W) ha encontrado impactos de inseguridad alimentaria/nutricional debido a la pesca/acuicultura (es decir, falta de acceso a recursos compartidos para fines de subsistencia) pero se están tomando medidas activas para abordar estos impactos.
	Definiciones y orientación	Consulte el punto de recolección de datos 3.1.1a D.2 para orientación sobre FIES. **Indicador de inseguridad alimentaria y nutricional específico de género (Indicador de Diversidad Dietética Mínima para Mujeres en Edad Reproductiva (MDDI-W):** Un indicador de diversidad de grupos alimentarios que ha demostrado reflejar la adecuación de micronutrientes, resumido a través de 11 micronutrientes, para mujeres en edad reproductiva que a menudo son nutricionalmente vulnerables debido a las demandas fisiológicas del embarazo y la lactancia (FAO de la ONU: (UN FAO: www.fao.org/3/a-i5486e.pdf).

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS3.1.1b D.4	Bajo	No existe inseguridad alimentaria o nutricional entre las personas trabajadoras y sus familias, ni entre los miembros de la comunidad adyacente a la pesquería o granja acuícola (es decir, según FIES o MDDI-W).,
		O - Donde se ha encontrado inseguridad alimentaria/nutricional entre comunidades dependientes de recursos (es decir, basado en FIES o MDDI-W), los datos locales muestran factores de seguridad alimentaria/nutricional en mejora (es decir, aumento del acceso a recursos compartidos para fines de subsistencia),
	Definiciones y orientación	Si no hay fuentes de datos secundarias que puedan demostrar mejoras en la seguridad alimentaria y nutricional, el evaluador debe recopilar datos durante la evaluación para evaluar dentro de la UdA (bajo el punto de recopilación de satos 3.1.1b D.2), sin embargo, eso implicaría que hay una falta de datos para concluir si la seguridad alimentaria y nutricional ha mejorado o no, por lo tanto, hasta una evaluación subsiguiente, esto debe marcarse como no cumplido. Si se incluye en un plan de acción, el evaluador debe elaborar un plan para reevaluar de manera regular si se están realizando mejoras.
HERS3.1.1b D.5	Bajo	Y - Existen programas para asegurar que los acuerdos comerciales internacionales o de exportación que afectan la pesquería/granja acuícola no resulten en inseguridad alimentaria/nutricional para las personas trabajadoras, sus familias o miembros de la comunidad.
	Definiciones y orientación	Las personas evaluadoras deben revisar el impacto potencial en las personas trabajadoras dentro de la unidad de análisis.

Indicador 3.1.2:
Atención médica[29]

Al analizar los posibles impactos que la producción tiene en las personas trabajadoras y sus comunidades, es importante comprender mejor los efectos más amplios que pueden estar conectados directa e indirectamente. El acceso a la atención médica es un componente fundamental para el bienestar de las personas incluidas en la unidad de análisis y de sus comunidades, que dependen del sector pesquero y acuícola. Este indicador de riesgo está inherentemente vinculado al indicador de riesgo 1.1.11: La respuesta médica, además de lo que se proporciona en el lugar de trabajo, la accesibilidad y calidad de la atención médica en la comunidad también mejorará los resultados para las personas trabajadoras, pero también para sus familias. La investigación de escritorio sirve como la entrada inicial de recolección de datos para este indicador, mediante el cual las personas evaluadoras evaluarán las políticas y programas gubernamentales para abordar los problemas de atención médica en las comunidades y también revisarán los datos disponibles sobre la calidad y accesibilidad de la atención médica. En el sitio, el equipo de evaluación buscará comprender cómo la información contextual se relaciona con la unidad de análisis y si las comunidades pesqueras o acuícolas enfrentan necesidades de atención médica particulares.

[29]*Los criterios sobre atención médica se derivan de FTUSA, SFP 2016 y la Organización Mundial de la Salud (OMS).*



Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS3.1.2 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O - Las necesidades de atención médica de la comunidad (adyacente a la pesquería/granja acuícola) no han sido evaluadas,
		O - No hay indicios de que se estén invirtiendo recursos para abordar las necesidades identificadas.
HERS3.1.2 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
HERS3.1.2 D.2	Medio	Y - Las necesidades de atención médica de la comunidad (adyacente a la pesquería/granja acuícola) han sido evaluadas,
	Definiciones y orientación	Las necesidades aquí también deben evaluarse en conjunto con la respuesta médica (indicador 1.1.11). En comunidades pesqueras de pequeña escala o granjas de pequeños productores, es común que la respuesta médica pueda estar lejos y/o ser inadecuada para manejar emergencias médicas. A menudo, este es un problema más amplio de la comunidad. Las personas evaluadoras deben evaluar temas como los tiempos de respuesta de las ambulancias, la distancia de las unidades de emergencia a los sitios de aterrizaje o granjas acuícolas, y el grado de sofisticación de las instalaciones de salud más cercanas para validar si son adecuadas para accidentes ocurridos en el trabajo (por ejemplo, una cámara hiperbárica para pescadores de buceo) o en otros lugares. Se recomienda revisar los materiales proporcionados por los gobiernos locales sobre las necesidades de salud, ya que esto puede ser atendido si existen programas gubernamentales que apoyen estas necesidades.
HERS3.1.2 D.3	Medio	Y - Hay indicios de que se están invirtiendo recursos para abordar cualquier necesidad identificada.
	Definiciones y orientación	Esto puede evaluarse a nivel gubernamental e incluye documentos de implementación de proyectos como contratos, recibos y registros financieros.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS3.1.2 D.4	Bajo	Las necesidades de salud de la comunidad (adyacente a la pesquería/granja acuícola) han sido evaluadas y se están invirtiendo recursos para abordar cualquier necesidad descubierta,
	Definiciones y orientación	Se recomienda revisar los materiales proporcionados por los gobiernos locales sobre las necesidades de salud, ya que esto puede ser atendido si existen programas gubernamentales que apoyen estas necesidades.
HERS3.1.2 D.5	Bajo	Y – Las mujeres tienen acceso adecuado a la atención de salud reproductiva, incluyendo planificación familiar, atención prenatal y postnatal, y atención materna,
	Definiciones y orientación	Esto puede validarse mediante programas gubernamentales; sin embargo, también es fundamental recopilar datos primarios con mujeres pescadoras/acuicultoras/trabajadoras y miembros de la comunidad.
HERS3.1.2 D.6	Bajo	Y – Los datos locales muestran que la atención de salud está mejorando o que las necesidades de salud están siendo atendidas.

Indicador 3.1.3:
Educación[30]

Al igual que el indicador de riesgo sobre salud, entender las necesidades educativas de una comunidad es un factor importante a considerar. En primer lugar, la educación puede generar resultados que permitan a las niñas y niños buscar oportunidades económicas en otros lugares y reinvertir en la comunidad, o desarrollar los conocimientos necesarios para abordar por sí mismos las necesidades de la comunidad y contribuir a la economía local. Sin embargo, lo más importante es que la accesibilidad a la educación en una comunidad puede tener una correlación con el trabajo infantil, ya que aquellos que luchan por acceder al sistema educativo pueden verse atraídos a ingresar al mercado laboral prematuramente. La revisión documental será el primer punto de recopilación de datos para este indicador, ya que el equipo de evaluación revisará las políticas y programas gubernamentales relacionados con la educación, así como los datos disponibles sobre las tasas de matriculación y alfabetización entre niños y niñas. En el lugar, el equipo de evaluación recopilará datos para entender la accesibilidad de la educación dentro de la comunidad pesquera o acuícola e identificar cualquier barrera que pueda afectar la inscripción y finalización de la educación obligatoria.

[30]*Los criterios sobre educación se derivan de FTUSA, SFP 2016 y los Indicadores de Educación de la UNESCO.*



Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS3.1.3 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O - Las niñas y los niños de la comunidad que forma parte de la unidad de análisis no tienen acceso a una educación de nivel secundario con un estándar equivalente.
		O - La comunidad carece de acceso suficiente a la educación estándar, y no se han identificado las necesidades de acceso,
		O - La comunidad (adyacente a la pesquería o granja acuícola) no cuenta con niveles adecuados de alfabetización (la tasa de alfabetización entre jóvenes de 15 a 24 años es inferior al 90%) ni con tasas adecuadas de escolarización (más del 10% de las niñas y niños en edad de educación primaria están fuera de la escuela).
HERS3.1.3 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
HERS3.1.3 D.2	Medio	Y - Las niñas y los niños de la comunidad que forma parte de la unidad de análisis tienen acceso a una educación de nivel secundario con un estándar equivalente,
	Definiciones y orientación	O - La comunidad carece de acceso suficiente a la educación estándar, pero se han identificado las necesidades de acceso,
		Es importante que una persona evaluadora evalúe este indicador junto con el indicador 1.1.5. Las niñas y niños pueden carecer de acceso a la educación porque están trabajando debido a las circunstancias económicas en la comunidad o en su familia. Si hay evidencia de trabajo infantil, esto debe considerarse como un problema de acceso relacionado con la educación.
HERS3.1.3 D.3	Medio	Y - La comunidad (adyacente a la pesquería o granja) cuenta con niveles adecuados de alfabetización (la tasa de alfabetización entre jóvenes de 15 a 24 años es del 90% o más) y con tasas adecuadas de escolarización (menos del 10% de los niños en edad de educación primaria están fuera de la escuela).
	Definiciones y orientación	Se deben recopilar datos secundarios para el país, y si la comunidad se encuentra en un área rural, los datos deben ser validados para entornos rurales (por ejemplo, los datos de UNICEF están disponibles en línea). Para validar dentro de la comunidad pesquera o acuícola, se debe preguntar a las personas pescadoras o productoras acuícolas entrevistadas sobre la educación y alfabetización de sus hijas e hijos, y las entrevistas comunitarias deben servir para validar esta información. Si bien la HERS no está destinada a ser un estudio integral sobre las tasas de alfabetización, es importante capturar datos durante la evaluación en el lugar.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS3.1.3 D.4	Medio	Y - Las niñas y los niños no tienen diferentes tasas de logro educativo.
HERS3.1.3 D.5	Bajo	Se han identificado las necesidades de acceso a la educación estándar en la comunidad, y se están invirtiendo recursos para abordar cualquier necesidad descubierta.
HERS3.1.3 D.6	Bajo	Y - Hay acceso universal a la educación estándar para niños hasta la escuela secundaria, a través del aprendizaje remoto cuando sea relevante, o acceso voluntario a una escuela técnica o universidad.
	Definiciones y orientación	La escuela secundaria generalmente abarca grados intermedios, comúnmente los grados 6-9, y también puede incluir el bachillerato, grados 9-12. Esto no es universal, y cada país tiene sus propias especificaciones. **Nota:** No toda la educación secundaria se considera educación obligatoria y es común que la educación obligatoria termine a los 14-16 años. La educación obligatoria es el número de años que los niños están legalmente obligados a estar en la escuela (UNESCO). Este punto de datos comprende la disponibilidad de educación superior voluntaria para los hijos de los miembros de la comunidad.

Indicador 3.1.4:

Acceso a servicios básicos para comunidades de pesca a pequeña escala y de comunidades de pequeños productores acuícolas.

El bienestar general de las personas dentro de la unidad de análisis y de las comunidades de las que provienen reflejará, en gran medida, su acceso a los servicios disponibles en la comunidad. El agua potable, la electricidad, el alcantarillado y la gestión de residuos son signos de una comunidad en desarrollo, y pueden ser un indicador de que los beneficios de la economía generada por la unidad de análisis se están manteniendo dentro de la comunidad para invertir en estos servicios básicos. El equipo de evaluación recopilará datos principalmente a través de entrevistas con personas trabajadoras sobre sus comunidades, pero también recopilará datos mediante observación directa, visitando la comunidad local y hablando con otros miembros de la comunidad.



HERS

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS3.1.4 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O - No hay acceso a agua potable en la comunidad,
		O - No hay acceso a electricidad de manera intermitente,
		O - No hay acceso a la eliminación de aguas residuales (es decir, contenedores de aguas residuales),
		O - No hay acceso a la eliminación de residuos (es decir, vertedero comunitario).
HERS3.1.4 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
HERS3.1.4 D.2	Medio	Y - Hay acceso a agua potable en la comunidad,
HERS3.1.4 D.3	Medio	Y - Hay acceso a electricidad de manera intermitente,
HERS3.1.4 D.4	Medio	Y - Hay acceso a la disposición de aguas residuales (es decir, contenedores de aguas residuales),
HERS3.1.4 D.5	Medio	Y - Hay acceso a la disposición de desechos (es decir, vertedero comunitario).

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS3.1.4 D.6	Bajo	Hay acceso a agua potable en cada hogar,
HERS3.1.4 D.7	Bajo	Y - Hay acceso continuo a electricidad,
HERS3.1.4 D.8	Bajo	Y - Hay acceso a tratamiento de aguas residuales (es decir, sistemas de tratamiento comunitarios),
HERS3.1.4 D.9	Bajo	Y - Hay acceso a un sistema de gestión de desechos (es decir, recolección de basura y clasificación de materiales reciclables).

Component 3.2

Las oportunidades de vida están aseguradas o mejoradas, incluyendo acceso justo a los mercados y capacidades para mantener la generación de ingresos.

Este indicador de riesgo se divide en dos subindicadores

3.2.1 Beneficios para y dentro de la comunidad

3.2.2 Seguridad de los medios de vida



HERS

Indicador 3.2.1:

Beneficios para y dentro de la comunidad[31]

En 2022, los sectores de la pesca y la acuicultura generaron 452 mil millones de dólares en el punto de primera venta, de los cuales el 38% ingresa al mercado internacional (FAO 2024). Las pesquerías y las granjas de acuicultura se encuentran al principio de la cadena de suministro y son el principal motor económico para muchas comunidades costeras, con los sectores empleando a un estimado de 62.8 mil millones de personas solo en el nivel de producción primaria (FAO 2024). Eso no incluye los beneficios económicos secundarios y auxiliares generados por la producción de productos del mar, que pueden generar aún más oportunidades de empleo y beneficios económicos a estas comunidades. Sin embargo, en algunas regiones, la presencia de mercados de exportación en crecimiento y el desarrollo acelerado por parte de inversionistas extranjeros pueden implicar que, aunque la producción de productos del mar genere beneficios, muy poco se retenga a nivel local, y el aumento de la actividad económica pueda de hecho tener impactos negativos en las comunidades locales. Bajo la HERS, el equipo de evaluación recopilará datos para entender los efectos económicos del sector de los productos del mar en una comunidad, y si impulsa el desarrollo y los beneficios económicos para las comunidades locales, o si esos beneficios se retienen en otros lugares, dejando un potencial impacto negativo en las comunidades.

[31]*Los criterios sobre los beneficios para y dentro de las comunidades se derivan de FTUSA, Thai GAP e IPNLF.*



HERS

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS3.2.1 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O - Las personas de la comunidad no tienen derechos de uso (por ejemplo, licencia de pesca, cuota, concesión o tenencia de tierras) y no pueden poseer y/o acceder a activos (por ejemplo, infraestructura, incluidos embarcaciones, granjas y plantas de procesamiento),
		O - No se considera la contratación de la fuerza laboral local. En el caso de pesquerías/granjas acuícolas/plantas de procesamiento industriales, una parte de los puestos de trabajo no está ocupada por la fuerza laboral local.
HERS3.2.1 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
HERS3.2.1 D.2	Medio	Y - Las personas de la comunidad tienen al menos algunos derechos de uso (por ejemplo, licencia de pesca, cuota, concesión o tenencia de tierras) y poseen y/o pueden acceder a activos (por ejemplo, infraestructura, incluidos embarcaciones, granjas y plantas de procesamiento),
HERS3.2.1 D.3	Medio	Y - Se considera la contratación de la fuerza laboral local. En el caso de pesquerías/granjas acuícolas/plantas de procesamiento industriales, una parte de los puestos de trabajo está ocupada por la fuerza laboral local.
HERS3.2.1 D.4	Bajo	La mayoría de los puestos de trabajo (en actividades previas a la extracción, de extracción y posteriores a la extracción) están ocupados por la mano de obra local,
HERS3.2.1 D.5	Bajo	Y - La mayoría de las personas de la comunidad tienen derechos de uso (por ejemplo, licencia de pesca, cuota, concesión o tenencia de tierras) y poseen y/o pueden acceder a activos (por ejemplo, infraestructura, incluidos embarcaciones, granjas acuícolas y plantas de procesamiento),
HERS3.2.1 D.6	Bajo	Y - La mayoría de los medios de vida y beneficios económicos de la pesquería/granja acuícola/instalación se distribuyen y retienen localmente,
HERS3.2.1 D.7	Bajo	Y - Hay altas tasas de empleo de mujeres en los trabajos locales creados por la pesquería/granja acuícola/instalación,
HERS3.2.1 D.8	Bajo	Y – Si la pesca o la producción acuícola son un motor económico para la comunidad, hay oportunidades de desarrollo de capacidades para que los miembros de la comunidad participen en actividades de pesca o acuicultura, incluidas las mujeres.

Indicador 3.2.2:

Seguridad de los medios de vida

Un medio de vida comprende las capacidades, activos (incluidos tanto los recursos materiales como los recursos sociales, como el acceso a la atención médica y la educación) y actividades requeridas para obtener un sustento. Un medio de vida se considera sostenible cuando puede hacer frente a y recuperarse de factores estresantes y choques, y mantener o mejorar sus capacidades y activos tanto ahora como en el futuro, sin socavar los recursos naturales de los que depende. La seguridad de los medios de vida se refiere a la ausencia de amenazas objetivas a la preservación de los medios de vida y/o temores subjetivos de que la preservación de los medios de vida pueda verse socavada. Requiere mantener las condiciones bajo las cuales cada grupo de medios de vida puede vivir de sus actividades. La pesca y la acuicultura son la principal fuente de ingresos de muchas comunidades, lo que crea un vínculo inherente entre el potencial de ganancias de la pesquería o la granja acuícola y los ingresos de las personas pescadoras y productoras acuícolas. Existen muchos factores que pueden afectar la capacidad de las personas pescadoras y productoras acuícolas para obtener ingresos de la pesca y la acuicultura, incluyendo la competencia con actores industriales y extranjeros, la disminución de los recursos, la volatilidad, la falta de licencias, registro o títulos de propiedad, y el acceso limitado a insumos de producción asequibles Además, la producción de productos del mar puede ser en muchos casos el principal motor de ingresos que fluye hacia la comunidad como contribuyente a la atención médica, la educación y los servicios básicos, por lo tanto, asegurar la viabilidad a largo plazo del sector para las generaciones futuras, así como identificar medios de vida alternativos, son fundamentales para mantener a estas comunidades a largo plazo.



Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS3.2.2 D.0	Alto	No hay datos confiables y transparentes disponibles, o el equipo de evaluación no puede recopilar datos primarios a través de observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de manera segura para el equipo de evaluación o las personas trabajadoras afectados.
		O - las personas trabajadoras no operan bajo una(s) licencia(s), no son reconocidos como parte del sector formal, o no tienen derechos de tenencia/acceso a la tierra legalmente reconocidos,
		O – Las personas trabajadoras no tienen acceso a la recolección/extracción (de manera formal o informal) de más de una especie o grupo de especies,
		O – Las personas trabajadoras no tienen acceso a los equipos de pesca o acuicultura necesarios para cumplir con sus responsabilidades de sustento (por ejemplo, hielo, motores, embarcaciones, artes de pesca, combustible, carnada, etc.).,
		O - las personas trabajadoras, o alguien en su hogar, no tienen medios de vida alternativos fuera de la pesquería/granja,
		O - La edad promedio de las personas trabajadoras no coincide con la edad promedio de la fuerza laboral en el país, o nuevas personas pescadoras/productoras acuícolas/trabajadoras no están integrándose a la fuerza laboral,
		O - las personas trabajadoras tienen que trabajar horas excesivas que pueden comprometer su seguridad.
HERS3.2.2 D.1	Medio	Existe información confiable y transparente disponible, o el equipo de evaluación puede recopilar datos primarios mediante observación, encuestas, revisión de documentos y/o entrevistas de una manera segura tanto para el equipo de evaluación como para las personas trabajadoras afectadas.
HERS3.2.2 D.2	Medio	Y - las personas trabajadoras operan bajo una(s) licencia(s), son reconocidos como parte del sector formal, o tienen derechos de tenencia/acceso a la tierra legalmente reconocidos,
	Definiciones y orientación	Ser parte del sector 'formal' típicamente protege los derechos de las personas trabajadoras bajo la ley y les permite acceder a la seguridad social. En la pesca de pequeña escala y en las granjas de pequeños productores, es común que estas personas trabajadoras queden fuera del alcance del sector formal y no se les garantice tarifas de pago o protecciones bajo la ley.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS3.2.2 D.3	Medio	Y – Las personas trabajadoras tienen acceso a la extracción (de manera formal o informal) de más de una especie o grupo de especies.
	Definiciones y orientación	Esto puede no ser aplicable a las operaciones de acuicultura donde las especies adicionales representan más un costo que un beneficio. El acceso formal a la extracción puede adoptar la forma de licencias, registros, cuotas u otras medidas de control de la extracción establecidas por la legislación. El acceso informal a la extracción puede incluir derechos de uso consuetudinarios o acceso físico a puertos o sitios de desembarque.
HERS3.2.2 D.4	Medio	Y - las personas trabajadoras tienen acceso al equipo de pesca/acuicultura necesario para cumplir con las responsabilidades de subsistencia (por ejemplo, hielo, motores, botes, equipo, combustible, cebo, etc.),
HERS3.2.2 D.5	Medio	Y - las personas trabajadoras, o alguien en su hogar, tienen medios de vida alternativos fuera de la pesquería/granja acuícola,
HERS3.2.2 D.6	Medio	Y - La edad promedio de las personas trabajadoras coincide con la edad promedio de la fuerza laboral en el país, y nuevas personas pescadoras, productoras acuícolas o trabajadoras se están incorporando a la fuerza laboral,
HERS3.2.2 D.7	Medio	Y - las personas trabajadoras no tienen que trabajar horas excesivas que puedan comprometer su seguridad.
	Definiciones y orientación	En el sector pesquero, debido a las existencias agotadas, los pescadores pueden mencionar que tienen que pescar durante más horas o aventurarse más lejos en el mar para atrapar suficiente para llevar a casa un ingreso suficiente para sus familias. Esto representa un riesgo para la seguridad, especialmente en embarcaciones de un solo tripulante. La captura por unidad de esfuerzo puede ser útil para revisar los cambios a lo largo del tiempo. En el sector de la acuicultura, las granjas que apenas están cubriendo los costos de producción pueden optar por reducir costos en fuerza laboral y/o equipo de seguridad, lo que lleva a los propietarios de granjas o personas trabajadoras a trabajar más horas y realizar trabajos más riesgosos, comprometiendo su seguridad.

Indicador	Nivel de riesgo	Punto de recolección de datos
HERS3.2.2 D.8	Bajo	Las mujeres y hombres empleados tienen acceso formal (legal) a un portafolio de especies/grupos de especies y tipos de equipo.
	Definiciones y orientación	Esto puede no ser aplicable a las operaciones de acuicultura donde las especies adicionales representan más un costo que un beneficio. Esto incluye acceso para cualquier grupo minoritario de género.
HERS3.2.2 D.9	Bajo	Y - Se proporciona capacitación formalizada a pescadores/acuicultores sobre cómo agregar valor a su producto,
HERS3.2.2 D.10	Bajo	Y - Las mujeres y hombres empleados tienen propiedad sobre su equipo de pesca/acuicultura (por ejemplo, hielo, motores, barcos, equipo, combustible, cebo, etc.), o tienen tenencia de tierra legalmente reconocida necesaria para cumplir con las responsabilidades de subsistencia,
	Definiciones y orientación	Esto incluye acceso para cualquier grupo minoritario de género.
HERS3.2.2 D.11	Bajo	Y - Se están reclutando nuevos personas trabajadoras, incluidas mujeres, en la fuerza laboral,
HERS3.2.2 D.12	Bajo	Y - Las mujeres están asumiendo cada vez más roles de liderazgo en la cadena de suministro y en las comunidades de pesca/acuicultura,
HERS3.2.2 D.13	Bajo	Y - las personas trabajadoras tienen acceso a capacitación en desarrollo profesional o fortalecimiento de capacidades, ya sea dentro de la pesquería/granja acuícola o fuera (en medios de vida alternativos).
	Definiciones y orientación	Esto puede incluir procesos de valor agregado, alfabetización financiera, negociación/negocios, etc.

Glosario

Parte interesada afectada: Persona que experimentará consecuencias por la decisión tomada (persona pescadora/productora acuícola/trabajadora, miembro de la comunidad, mujeres, minorías, etc.).

Auditoría: Un examen formal para verificar una actividad, proceso o sistema, ya sea por sí solo o como medio para lograr una certificación. Generalmente realizada por un tercero independiente, la metodología suele incluir una lista de verificación de estándares mínimos que deben cumplirse para "aprobar" y, así, dar lugar a la obtención de un certificado y/o a la posibilidad de utilizar las declaraciones asociadas.

Sistema de identificación automática (AIS): transmite la posición de una embarcación principalmente para fines de seguridad, como que otras embarcaciones estén al tanto de su posición para una navegación segura. La Organización Marítima Internacional (OMI) requiere que los barcos grandes, incluyendo muchas embarcaciones pesqueras comerciales, utilicen AIS para evitar colisiones (Global Fishing Watch).

Estándares básicos: El alojamiento a bordo de las embarcaciones pesqueras que enarbolan su bandera deberá ser de tamaño y calidad suficientes y estar adecuadamente equipado para el servicio de la embarcación y la duración del tiempo que los pescadores viven a bordo. En particular, dichas medidas deberán abordar, según corresponda, los siguientes aspectos: (a) la aprobación de los planos para la construcción o modificación de embarcaciones pesqueras en lo relativo al alojamiento; (b) el mantenimiento de los espacios de alojamiento y de cocina, teniendo debidamente en cuenta la higiene y unas condiciones generales seguras, saludables y confortables; (c) la ventilación, calefacción, refrigeración e iluminación;(d) la mitigación del ruido y las vibraciones excesivas; (e) la ubicación, dimensiones, materiales de construcción, mobiliario y equipamiento de los dormitorios, comedores y otros espacios de alojamiento; (f) las instalaciones sanitarias, incluidos los inodoros y las instalaciones de lavado con adecuada privacidad, así como el suministro suficiente de agua caliente y fría; y (g) los procedimientos para atender reclamaciones relativas a alojamientos que no cumplan con los requisitos de este Convenio (OIT, 2007).

Beneficios: Los beneficios en las cadenas de suministro de la pesca o la acuicultura pueden incluir acceso a derechos, ganancias, atención médica, seguridad social, mercados, préstamos, créditos, subsidios y medidas de protección social, entre otras cosas.

Listas Negras: Negar a las personas empleo por una razón particular, como afiliación política, participación en actividades sindicales o un historial de denuncia de irregularidades.

Capitán: (sin: patrón) La persona que tiene el mando de una embarcación pesquera. El capitán puede o no ser también propietario de la embarcación. Cuando no son propietarios de la embarcación, los capitanes se consideran 'personas trabajadoras', según la definición en la HERS.

Infante: Toda persona menor de dieciocho años, a menos que, según la ley aplicable al menor, la mayoría se alcance antes (Convenio de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño).

Trabajo infantil: E trabajo que no es adecuado para la edad de la niña o niño, que afecta su educación o que, por su naturaleza o por las circunstancias en las que se realiza, puede perjudicar la salud, la seguridad o la moral de las niñas y niños (por ejemplo, levantar cargas pesadas desproporcionadas al tamaño corporal, operar maquinaria pesada, usar equipos peligrosos o trabajar de noche).

Negociación colectiva: Todas las negociaciones que se llevan a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores o una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y una o más organizaciones de personas trabajadoras, por el otro, para determinar las condiciones de trabajo y los términos de empleo; y/o regular las relaciones entre empleadores y personas trabajadoras; y/o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización de personas trabajadoras o organizaciones de personas trabajadoras (OIT C154).

Cogestión: Un acuerdo de colaboración en el que el gobierno, la comunidad de pescadores, agentes externos (organizaciones no gubernamentales, instituciones de investigación) y, en ocasiones, otros actores del sector pesquero y de los recursos costeros (propietarios de embarcaciones, comerciantes de pescado, entidades de crédito o prestamistas, industria turística, etc.) comparten la responsabilidad y la autoridad en la toma de decisiones sobre la gestión de una pesquería (FTUSA).Comunidad Una comunidad puede estar compuesta por un grupo definido o múltiples grupos que viven en el mismo lugar y trabajan en los sectores de pesca/acuicultura/procesamiento de productos del mar. Sin embargo, dentro de la HERS, una comunidad no es solo una unidad social homogénea, organizada y limitada espacialmente, ya que muchas comunidades dependientes de la pesca y la acuicultura son migrantes, nómadas y/o temporales. Asimismo, reconocemos la complejidad que ocurre dentro de las comunidades a través del género, etnicidad, clase, estatus político y religioso, lo que resulta en un acceso diferencial a los beneficios de los sectores de pesca y acuicultura.

Derechos consuetudinarios: Se refiere a los patrones de uso de tierras y recursos comunitarios de larga data de acuerdo con las leyes, valores, costumbres y tradiciones consuetudinarias de los pueblos indígenas y comunidades locales, en lugar de un título legal formal sobre la tierra y los recursos emitido por el Estado.[32]

Usuarios consuetudinarios: Un individuo o comunidad que tiene derechos consuetudinarios.

Servidumbre por deudas: Estado o condición que surge de la garantía en virtud de la cual una persona deudora compromete sus servicios personales, o los de una persona bajo su control, como garantía de una deuda, si el valor de dichos servicios, evaluado razonablemente, no se aplica a la liquidación de la deuda o si la duración y la naturaleza de dichos servicios no están respectivamente limitadas y definidas (Convenio Suplementaria de la OIT sobre la Abolición de la Esclavitud, 1956).

Discriminación: Cualquier distinción, exclusión o preferencia hecha sobre la base de raza, color, género, religión, opinión política, estatus migratorio, extracción nacional, discapacidad, responsabilidades familiares, orientación sexual, estatus de VIH/SIDA, membresía en sindicatos, actividades sindicales, o origen social, que tenga el efecto de anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo u ocupación.

Empleados: Trabajando para otra parte a cambio de cualquier tipo de pago. Esto incluye empleo indirecto, por ejemplo, individuos que ayudan a un trabajador empleado a contribuir a las ganancias de productividad y trabajando a cambio de pago en especie (no en efectivo). Un niño o niña que trabaja junto a su familiar (pagado o no pagado) está empleado indirectamente si ese familiar está empleado. Si el familiar no está empleado (es decir, es autónomo), un niño que trabaja junto a ese familiar no se considera empleado.

Principio del «empleador paga»: Ningún trabajador debe pagar por un trabajo: los costos de reclutamiento deben ser asumidos no por el trabajador, sino por el empleador (IHBR).

Remuneración igual: Las tasas de remuneración establecidas sin discriminación por género, donde la remuneración se refiere al salario ordinario, básico o mínimo y a cualquier emolumento adicional que se pague directa o indirectamente, ya sea en efectivo o en especie, por el empleador al trabajador y que surja del empleo del trabajador (OIT C100).

[32]*Definición basada en UN-REDD: Derechos consuetudinarios | Programa UNREDD (un-redd.org)*

Igualdad: El mismo estatus, derechos y responsabilidades para todos los miembros de una sociedad, grupo o familia; otorgando a todos los mismos recursos sin importar su capacidad relativa para beneficiarse.

Equidad: Una oportunidad igual para beneficiarse; otorgando a todos los recursos que necesitan para obtener los mismos beneficios, dependiendo de su capacidad relativa para beneficiarse.

Propietario de la granja acuícola: Una persona o entidad legal que posee, ya sea legalmente o a través de derechos de acceso consuetudinarios, el terreno y/o derechos de acceso y es responsable de las condiciones de la granja acuícola. Los propietarios de las granjas acuícolas suelen ser el empleador o contratista de cualquier trabajador contratado para laborar en la granja. En algunos casos, un propietario de granja acuícola puede no contratar a una persona que no sea familiar.

Pesca: Un término colectivo que incluye cualquier especie o subespecie de animal o planta acuática (marina, de agua dulce y estuarina). No incluye mamíferos, aves marinas o reptiles (FTUSA).

Seguridad alimentaria y nutricional: Cuando todas las personas, en todo momento, tienen acceso físico, social y económico a alimentos que se consumen en cantidad y calidad suficientes para satisfacer sus necesidades dietéticas y sus preferencias alimentarias, y que están respaldados por un entorno con saneamiento adecuado, servicios de salud y cuidados apropiados, lo que permite llevar una vida sana y activa (FAO, 2013), considerando las diferencias en los requisitos nutricionales de mujeres e infancias.

Indicadores sugeridos utilizados para completar esta evaluación:

Indicador de inseguridad alimentaria y nutricional a nivel país (indicador de subalimentación): Mide la proporción de la población que tiene una ingesta calórica (energía dietética) que es insuficiente para satisfacer los requerimientos energéticos mínimos definidos como necesarios para una población dada (UN FAO Estado de la Seguridad Alimentaria y la Nutrición en el Mundo: www.fao.org/state-of-food-security-nutrition/en).

Indicador de inseguridad alimentaria y nutricional a nivel comunitario (Escala de Experiencia de Inseguridad Alimentaria (FIES)): Una lista de ocho preguntas que se refieren a las experiencias de un individuo o hogar asociadas con dificultades crecientes para acceder a alimentos debido a limitaciones de recursos (UN FAO: www.fao.org/inaction/voices-of-the-hungry/fies/en). Durante los últimos 12 meses, ¿hubo un momento en que, debido a la falta de dinero u otros recursos:

1. ¿Te preocupaba no tener suficiente comida para comer?
2. ¿No pudiste comer alimentos saludables y nutritivos?
3. ¿Comiste solo unos pocos tipos de alimentos?
4. ¿Tuviste que saltarte una comida?
5. ¿Comiste menos de lo que pensabas que debías?
6. ¿Tu hogar se quedó sin comida?
7. ¿Tuviste hambre pero no comiste?
8. ¿Pasaste un día entero sin comer?

Indicador de inseguridad alimentaria y nutricional específico de género (Indicador de Diversidad Dietética Mínima para Mujeres en Edad Reproductiva (MDDI-W)): Un indicador de diversidad de grupos alimentarios que ha demostrado reflejar la adecuación de micronutrientes, resumido a través de 11 micronutrientes, para mujeres en edad reproductiva que a menudo son nutricionalmente vulnerables debido a las demandas fisiológicas del embarazo y la lactancia (FAO de la ONU: www.fao.org/3/a-i5486e.pdf)

País con inseguridad alimentaria: Un país con una calificación Seria, Alarmante o Extremadamente Alarmante en el Índice Global de Salud del Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias.

Trabajo forzoso: (sin: trabajo obligatorio) Todo trabajo o servicio que se exige a cualquier persona bajo la amenaza de cualquier penalidad y por el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente. “Penalidad” puede implicar sanciones monetarias, castigo físico, intimidación, o castigo a miembros de la familia o la pérdida de derechos y privilegios o restricción de movimiento (por ejemplo, retención de documentos de identidad) (OIT C29).

Fuerza mayor: Un evento o efecto que no puede ser razonablemente anticipado o controlado (como desastres naturales o el estallido de hostilidades).

Libertad de asociación: El derecho a establecer y unirse a organizaciones de su propia elección sin autorización previa, y a redactar constituciones y reglas, elegir representantes en plena libertad, organizar la administración y actividades, y formular programas, sin interferencia (OIT C87 y C98).

Consentimiento libre, previo e informado: (Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas 2007)

Libre: No hay coerción, coacción, fraude, soborno, intimidación o manipulación.

Previo: Se debe buscar el consentimiento con suficiente antelación antes de cualquier planificación significativa, autorización o inicio de actividades, y se debe respetar los requisitos de tiempo de los procesos de consulta/ consenso indígena en cada etapa de toma de decisiones.

Informado: La información se proporciona en un idioma y formato adecuados, y abarca diversos aspectos, incluyendo la naturaleza, tamaño, ritmo, reversibilidad y alcance de cualquier proyecto o actividad propuestos; el propósito del proyecto, así como su duración; la ubicación y las áreas afectadas; una evaluación preliminar de los posibles impactos económicos, sociales, culturales y ambientales, incluidos los riesgos potenciales; el personal que probablemente participará en la ejecución del proyecto; los procedimientos que este pueda implicar; y los derechos de los pueblos indígenas conforme a la legislación nacional. Toda la información debe ser proporcionada libre de manipulación externa y con suficiente tiempo para revisión y toma de decisiones de acuerdo con las leyes y costumbres de los pueblos indígenas afectados. Este proceso puede incluir la opción de negar el consentimiento. **Las comunidades deben tener la posibilidad de negar el consentimiento.** La consulta y la participación son componentes cruciales de un proceso de consentimiento.

Género: Se refiere a normas y roles socialmente construidos a lo largo de un continuo.

Violencia de género: Violencia dirigida contra una persona debido a su género. Cualquier persona, independientemente de su género, puede experimentar violencia de género; sin embargo, la mayoría de las víctimas son mujeres y niñas, ya que la violencia de género a menudo está arraigada en la desigualdad de poder entre mujeres y hombres.

Transformador de género: Un enfoque o práctica en el que la igualdad de género —el control compartido de los recursos y de la toma de decisiones — y el empoderamiento de las mujeres son elementos centrales de la intervención.

Programación transformadora de género: Políticas y programas que buscan transformar las relaciones de género para promover la igualdad. Este enfoque intenta promover la igualdad de género mediante:

1) fomentar la revisión crítica de las desigualdades y los roles, normas y dinámicas de género,
2) reconocer y fortalecer normas positivas que apoyen la igualdad y un entorno propicio,
3) promover la posición relativa de mujeres, niñas y grupos marginados, y transformar las estructuras sociales subyacentes, políticas y normas sociales ampliamente aceptadas que perpetúan las desigualdades de género.

Gobernanza: El proceso mediante el cual se toman decisiones por un grupo, ya sea un gobierno, una empresa, o una cooperativa o asociación.

Queja: Una circunstancia o condición que constituye una injusticia para la persona afectada y que le da fundamento para expresar una inconformidad formal.

Mecanismo de quejas: Un proceso de queja formal, legal o no legal (o 'judicial/no judicial') que puede ser utilizado por individuos, personas trabajadoras, comunidades y/o organizaciones de la sociedad civil que están siendo negativamente afectadas por ciertas actividades y operaciones comerciales (SOMO).

Trabajo infantil peligroso: Trabajo que expone a las niñas y niños a abuso físico, psicológico o sexual; trabajo bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios confinados; trabajo con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que implique la manipulación manual o el transporte de cargas pesadas; trabajo en un entorno insalubre que pueda, por ejemplo, exponer a las niñas y niños a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o a temperaturas, niveles de ruido o vibraciones perjudiciales para su salud; trabajo en condiciones particularmente difíciles, como trabajar largas horas o durante la noche, o trabajo en el que el niño esté injustificadamente confinado en las instalaciones del empleador (OIT C182).

Trata de personas: El reclutamiento, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, mediante la amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coacción, el secuestro, el fraude, el engaño, el abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, o mediante la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. (Protocolo de la ONU sobre Trata de Personas 2000).

Gobernanza inclusiva: El proceso mediante el cual una organización, institución, empresa o gobierno involucra de manera significativa a todos los grupos demográficos que pueden verse afectados por las decisiones que toma o en otras actividades de gobernanza (por ejemplo, toma de decisiones, monitoreo, aplicación, resolución de conflictos).

Embarcaciones que operan de manera individual: Embarcaciones que no forman parte de una operación comercial más grande. Las decisiones tomadas en estos tipos de embarcaciones solo se aplicarán a la tripulación a bordo. Tenga en cuenta que esto es distinto de las embarcaciones de un solo tripulante.

Reclutador laboral: Se refiere tanto a los servicios públicos de empleo como a las agencias de empleo privadas y a todos los demás intermediarios o subagentes que ofrecen servicios de reclutamiento y colocación laboral. Los reclutadores laborales pueden adoptar muchas formas, ya sea con fines de lucro o sin fines de lucro, o que operan dentro o fuera de marcos legales y regulatorios.

Embarcaciones grandes: Embarcaciones iguales o mayores a 24 metros (OIT C188).

Embarcaciones con alojamiento a bordo: Embarcaciones que participan en viajes de pesca que duran 24 horas o más y requieren alojamiento para dormir de acuerdo con las horas de descanso recomendadas por la OIT.

Medios de vida: Comprende las capacidades, activos (incluidos tanto recursos materiales como sociales) y actividades requeridas para un medio de vida. Un medio de vida se considera sostenible cuando puede hacer frente y recuperarse de factores estresantes y choques, y mantener o mejorar sus capacidades y activos tanto ahora como en el futuro, sin socavar los recursos naturales de los que depende.

Seguridad de los medios de vida: La ausencia de amenazas objetivas a la preservación de los medios de vida y/o temores subjetivos de que la preservación de los medios de vida pueda verse socavada. Requiere mantener las condiciones bajo las cuales cada grupo de medios de vida puede vivir de sus actividades.

Salario mínimo: Remuneración recibida por una semana laboral estándar por un trabajador en un lugar particular, suficiente para permitir un nivel de vida digno para el trabajador y su familia. Los elementos de un nivel de vida digno incluyen alimentos, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, ropa y otras necesidades esenciales, incluyendo la provisión para eventos inesperados. La Coalición Global por un Salario Digno ha desarrollado una metodología ampliamente aceptada para calcular el salario digno: www.globallivingwage.org/about/anker-methodology.

Viajes largos: Viajes en el mar por más de tres días (OIT 2007).

Identidades de género marginadas: [33]

- Mujeres cisgénero: Individuos cuya identidad de género coincide con su sexo asignado al nacer.
- Individuos de género queer: Aquellos que se identifican con ninguno, ambos o una combinación de géneros masculino y femenino.
- Individuos transgénero: Personas cuya identidad de género difiere de su sexo asignado al nacer.
- Personas agénero: Aquellos que no se identifican con ningún género.
- Individuos no binarios: Personas que no se identifican exclusivamente como hombres o mujeres.
- Diversidad de género: Cualquiera que se identifique fuera del binario tradicional de hombre-mujer o exprese su género de maneras que no se ajusten a las normas sociales. Esto puede incluir personas que se identifican como no binarias, género queer, agénero, dos espíritus, género fluido, o cualquier otra identidad más allá del binario.

Grupo marginado: Los grupos históricamente marginados son comunidades o poblaciones que han sido sistemáticamente excluidas, oprimidas o desfavorecidas debido a factores como raza, etnia, género, estatus socioeconómico, religión, discapacidad u orientación sexual. Estos grupos a menudo enfrentan barreras estructurales para acceder a oportunidades iguales en áreas como educación, empleo, atención médica y representación política.[34]

Edad mínima para el empleo:

- En tierra firme: 15 años de edad, a menos que la ley local de edad mínima estipule una edad mayor para trabajar o para la educación obligatoria, en cuyo caso se aplicaría la edad mayor. Sin embargo, si la ley local sobre la edad mínima se establece en 14 años de edad de acuerdo con las excepciones para países en desarrollo bajo la Convenio 138 de la OIT, se aplica la edad menor.
- En alta mar: La edad mínima para trabajar a bordo de una embarcación pesquera es de 16 años, salvo que la autoridad competente haya autorizado una edad mínima de 15 años para las personas que:
  (a) ya no están sujetas a la escolaridad obligatoria según lo dispuesto por la legislación nacional y que están participando en formación profesional en pesca, o
  (b) realizan trabajos ligeros durante las vacaciones escolares (OIT C188).

Sistemas de pago por participación: (sinónimos: participación en la captura, pago por parte de la captura)
Un método comúnmente utilizado para remunerar a la tripulación en embarcaciones pesqueras, mediante el cual el capitán divide los ingresos totales —después de costos— con la tripulación a bordo, según un porcentaje de la captura total. Esto significa que la tripulación puede no conocer sus ganancias hasta después del viaje de pesca.

Empleado permanente: Una persona que es contratada de manera continua, durante todo el año, o que tiene un contrato de 12 meses o más.

Equipo de protección personal (EPP): Equipo utilizado para minimizar la exposición a lesiones y enfermedades laborales que pueden resultar del contacto con peligros químicos, radiológicos, físicos, eléctricos, mecánicos u otros peligros en el lugar de trabajo (Departamento de Trabajo de EE. UU.). Incluye cualquier artículo que un trabajador necesite usar para su propia protección. El EPP puede incluir, pero no se

[33] *Definiciones proporcionadas por Seafood and Gender Equality (SAGE).*
[34] *Definición de la Oxford Review:* https://oxford-review.com/the-oxford-review-dei-diversity-equity-and-inclusion-dictionary/historically-marginalised-groups-definition-and-explanation/

limita a, ropa, calzado, protección ocular, protección auditiva, guantes, mascarillas y dispositivos de flotación personal (FTUSA).

Trabajo a destajo/remuneración por unidad producida: Las personas trabajadoras son pagadas por unidad producida.[35]

Rol de género productivo: Actividades relacionadas con la producción de bienes para consumo o comercio y generación de ingresos.

Tarifas de contratación: Cualquier tarifa o costo incurrido durante el proceso de reclutamiento para que las personas trabajadoras aseguren un empleo o colocación, independientemente de la forma, el momento o el lugar en que se impongan o cobren (Principios y Directrices Operativas de la OIT para un Reclutamiento Justo, 2019).

Parte interesada relevante: Cualquiera que tenga un interés en la decisión tomada (gobierno, empresas, ONG).

Coerción reproductiva: Comportamiento que interfiere con la toma de decisiones autónomas de una persona que puede quedar embarazada, en relación con la salud reproductiva.[36]

Rol de género reproductivo: Actividades asociadas con el mantenimiento y la reproducción del trabajo y la continuidad de la familia y la comunidad.

Titular de derechos: Un tipo específico de parte interesada relevante que tiene reclamos sobre o derechos a los recursos, tierras o aguas en cuestión.

Autónomo: Un pescador/productor acuícola se considera autónomo si toma todas las decisiones relacionadas con las operaciones de la embarcación/granja. En los casos donde un propietario de una embarcación no es el capitán, o la propiedad se está arrendando a un productor acuícola, esas personas no se consideran autónomas. El término 'autónomo' se aplicará comúnmente donde los pescadores o productores acuícolas poseen y operan su propio barco o granja. Es común en cooperativas pesqueras que múltiples pescadores autónomos emprendan un viaje de pesca juntos como socios iguales, donde no existe una relación de empleador-empleado. En este caso, ambos pescadores todavía se consideran autónomos.

Sexo: Se refiere a las características biológicas de una persona asignadas al nacer.

Acoso sexual: Comportamiento, incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico, que es sexualmente intimidante, abusivo o explotador.

Embarcación de un solo tripulante: (sin: pescador autónomo, barco de un día): Las embarcaciones de un solo tripulante son exclusivamente propiedad y operación de un individuo (es decir, las embarcaciones de un solo tripulante no incluyen tripulación; ver definición de 'trabajador'). Los operadores de embarcaciones de un solo tripulante no se consideran personas trabajadoras empleados, ni emplean a nadie directamente. Las embarcaciones de un solo tripulante pueden o no ser parte de una cooperativa o asociación de pesca.

Esclavitud: El estado o condición de una persona sobre la cual se ejercen cualquiera o todas las facultades que corresponden al derecho de propiedad (Convenio sobre la Esclavitud de 1926).

Pesquería de pequeña escala/granja de pequeño propietario: Una categoría amplia caracterizada por métodos de extracción de bajo capital y baja tecnología, intensivos en trabajo humano. En las pesquerías de captura silvestre, los viajes suelen estar cerca de la costa, y las embarcaciones pueden incluir hasta 5-6 miembros de la tripulación. En las granjas acuícolas, la propiedad familiar sin una fuerza laboral permanente es una característica habitual.

[35]*Definición de trabajo a destajo/remuneración por unidad producida adaptada de la Guía de Política de Salario Mínimo de la OIT (2015) sección 1.7.*

[36]*Definición obtenida de Coerción Reproductiva: A Systematic Review (KT Grace, 2016).*

El informe de la FAO 2025 *Illuminating Hidden Harvests* destaca el espectro de características que se encuentran en la pesca de pequeña escala. “El sector de la pesca de pequeña escala tiende a estar firmemente arraigado en las comunidades locales, tradiciones y valores.” Muchos pescadores de pequeña escala trabajan por cuenta propia y, por lo general, proveen pescado para el consumo directo dentro de sus hogares o comunidades. Las mujeres son participantes clave en el sector, particularmente en las actividades posteriores a la extracción y en el procesamiento. Se estima que alrededor del 90% de todas las personas que dependen directamente de la pesca de captura trabajan en el sector de pequeña escala. Como tal, la pesca de pequeña escala sirve como un motor económico y social, proporcionando seguridad alimentaria y nutricional, empleo y otros efectos multiplicadores a las economías locales, al mismo tiempo que sustenta los medios de vida de las comunidades ribereñas” (Def. de las Directrices voluntarias para lograr la sostenibilidad de la pesca en pequeña escala. Las definiciones exactas de la pesca de pequeña escala y las granjas de pequeños productores varían según el país.

Diálogo social: Todos los tipos de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de gobiernos, personas trabajadoras y empleadores sobre temas de interés común relacionados con temas sociales.

Participación de las partes interesadas: El proceso mediante el cual una organización involucra a todas las personas que pueden verse afectadas por las decisiones que toma.

Sistema de monitoreo de embarcaciones (VMS): rastrea embarcaciones mediante la transmisión de posiciones a intervalos establecidos que indican las ubicaciones de las embarcaciones. Comúnmente restringido para uso por reguladores gubernamentales que no siempre están disponibles públicamente (Global Fishing Watch).

Propietario de la embarcación: Una persona o entidad que posee el título legal de la embarcación pesquera y tiene el derecho de operar, vender o arrendar la embarcación. Los propietarios de embarcaciones son responsables del mantenimiento de la embarcación, del cumplimiento de las leyes y regulaciones, y de los riesgos asociados. Los propietarios de embarcaciones pueden o no participar también en actividades de pesca a bordo.

Persona trabajadora: (sinónimos: persona pescadora, tripulación, persona productora acuícola) Cualquier persona empleada a tiempo completo o parcial, de forma permanente o temporal/estacional, en una embarcación pesquera, una granja acuícola o una instalación de procesamiento, incluidas las personas trabajadoras contratadas directamente, las subcontratadas y aquellas cuya remuneración se basa en una parte de la captura o de la producción, independientemente de si cuentan o no con un contrato escrito. En algunos casos, las personas trabajadoras pueden incluir a los capitanes de embarcaciones pesqueras si los capitanes son empleados por un propietario de embarcación o una empresa pesquera (ver Figura X a continuación). Los capitanes empleados por un propietario de una embarcación o una empresa pesquera también son considerados supervisores de la tripulación, en cuyo caso son tanto empleados como supervisores y deben ser evaluados como tales (es decir, las personas evaluadoras deben indagar sobre sus términos de empleo mientras también evalúan la responsabilidad de los capitanes para mantener los derechos de la tripulación).

Las personas trabajadoras pueden ser jornaleras que trabajan en diferentes embarcaciones pesqueras en cada viaje, empleadas permanentes que trabajan en la misma embarcación durante un período prolongado, o ‘agentes libres’ o personas trabajadoras ‘freelance’ que son contratadas en una embarcación o en una granja acuícola durante la duración de un contrato o proyecto específico. Las personas trabajadoras pueden ser contratadas a través de un contratista laboral, corredor o reclutador. Dentro de los sectores pesquero y de acuicultura, las personas trabajadoras a menudo son parte del sector de empleo informal, lo que significa que las políticas nacionales pueden carecer de regulaciones claras sobre los términos de empleo. Independientemente de su clasificación legal, estas personas son consideradas personas trabajadoras bajo la HERS.

Enfoque impulsado por las personas trabajadoras para la gobernanza de la cadena de suministro: La participación democrática de las personas trabajadoras y sus representantes en la gobernanza de la cadena de suministro tanto a nivel laboral como transnacional (cuando sea relevante). La participación y representación a nivel transnacional es crítica para las mercancías comercializadas globalmente y altamente consolidadas, como los productos del mar.[37]

Peores formas de trabajo infantil: Esto incluye cualquier forma de esclavitud o trata, el uso de niñas y niños en conflictos armados, actividades ilícitas, prostitución o trabajo que probablemente perjudique la salud, seguridad o moral del niño (OIT C182).

Personas trabajadora joven: Cualquier persona que haya alcanzado la edad mínima para el empleo pero que sea menor de 18 años (o la edad de la mayoría legal según lo definido por la ley nacional, si es mayor). Las personas trabajadoras jóvenes pueden ser vulnerables a los riesgos de salud y seguridad en el lugar de trabajo debido a la falta de experiencia laboral o capacitación.

[37]*Definición adaptada de Reinecke, J., & Donaghey, J. (2021). Hacia una gobernanza de la cadena de suministro impulsada por las personas trabajadoras: desarrollando trabajo decente a través de la participación democrática de las personas trabajadoras. Revista de Gestión de la Cadena de Suministro, 57(2), 14–28. Chicago.*

Referencias y recursos importantes

Normas de Terceros

ASC Estándar de Salmón del Consejo de Stewardship de Acuicultura. www.asc-aquaorg

BAP: Normas de Mejores Prácticas de Acuicultura de la Alianza Global de Acuicultura para granjas de salmón. www.bapcertification.org

BSCI: Iniciativa de Cumplimiento Social Empresarial, Código de Conducta. www.amfori.org

Clearview: Proveedor Global de fuerza laboral Clearview. https://www.labourproviders.org.uk/services/labour-provider-certification/

Esquema de Certificación. www.clearviewassurance.com

Estándar FISH. https://fishstandard.com/

FOTS: Friend of the Sea, Wild Sustainable Fishing Requirements. www.friendoftheseaorg

FTUSA: Estándar de Pesquerías de Captura. www.fairtradecertified.org

GRASP: Modelo de Aseguramiento de Granja Integrada de Global GAP y Evaluación de Riesgos sobre Prácticas Sociales (GRASP) complemento. www.globalgap.org/uk_en

IFFO RS: Estándar Global para el Suministro Responsable de Ingredientes Marinos. www.marin-trust.com

Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Sistema de Integridad de Reclutamiento Internacional (IRIS). https://iris.iom.int

Estándar de Pesquería del Consejo de Stewardship Marino. www.msc.org

Naturland: Normas para la Acuicultura Orgánica. www.naturland.de

RFVS: Estándar de Buques de Pesca Responsable de la Alianza Global de Productos del Mar. https://bspcertification.org/

SFW: Acuario de la Bahía de Monterey, Estándar de Seafood Watch para Pesquerías. www.seafoodwatch.org

GAP Tailandés: “Buenas Prácticas de Acuicultura para Granjas de Camarones Marinos” según lo definido por la Oficina Nacional de Normas de Productos Agrícolas y Alimentarios de Tailandia, Ministerio de Agricultura y Cooperativas.

Herramientas de Evaluación de Riesgos

FishSource: Herramienta de la Asociación de Pesquerías Sostenibles (SFP) que incluye un índice de riesgo de derechos humanos. https://sustainablefish.org/industry-leadership/tools-for-sustainability/fishsource/

SSRT: Herramienta de Riesgo Social de Productos del Mar (desarrollada por el Acuario de la Bahía de Monterey, Seafish, Liberty Asia y SFP). https://www.seafoodwatch.org/our-projects/seafood-social-risk-tool

Verifik8: Aplicación de monitoreo y verificación para cadenas de suministro de productos del mar (desarrollada por FairAgora). www.verifik8.com

Indicadores y Orientación

FAO 2013 Seguridad Alimentaria y Nutricional.
https://www.unscn.org/files/Annual_Sessions/

FAO (2023). Illuminating Hidden Harvests. https://openknowledge.fao.org/items/7a0b4758-b3a1-4bae-b363-d5c4df122c53

FAO (2024). Estado de las Pesquerías y Acuicultura del Mundo.
https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/66538eba-9c85-4504-8438-c1cf0a0a3903/content/sofia/2024/fisheries-aquaculture-employment.html

Mapa de Global Fishing Watch. https://globalfishingwatch.org/our-map/

Justicia Laboral Global (2025). "Directrices Operativas Modelo para el Acceso Wi-Fi y los Derechos de los Pescadores en Buques de Pesca de Aguas Distantes". https://labor-rights.org/sites/default/files/publications/WiFi_Guidelines_2025_02-compressed.pdf

Portal de Acción de Género de la Universidad de Harvard. http://gap.hks.harvard.edu

Derechos Humanos en el Mar (2015) "Nota Informativa sobre Género: Género y su aplicación en el entorno marítimo." https://www.humanrightsatsea.org/sites/default/files/media-files/2021-12/20151114-HRAS-GENDER-AND-HUMAN-RIGHTS-AT-SEA-LOCKED1_0.pdf

Instituto para los Derechos Humanos y los Negocios (IHRB) Principios de Dhaka

IHRB, Grupo de Liderazgo para el Reclutamiento Responsable: El Principio de Pago por el Empleador.
https://www.ihrb.org/projects/employer-pays-principle

OIT Oficina Internacional del Trabajo (2024). "Difícil de ver, más difícil de contar: pautas de encuesta para estimar el trabajo forzoso de adultos y niños."
https://www.ilo.org/publications/hard-see-harder-count-handbook-forced-labour-surveys

OIT Oficina Internacional del Trabajo (2023). "Hacia la libertad en el mar: Manual para la detección del trabajo forzoso en la pesca comercial."
https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/wcms_907250.pdf

OIT (2007) "Eliminación del Trabajo Infantil: Guía para Empleadores."
www.ilo.org/asia/publications/WCMS_117863/lang-en/index.html

OIT (2010) Kit de Herramientas de GEMS (Incorporación de la Perspectiva de Género).
https://www.ilo.org/publications/gems-toolkit-brief

OIT Help Desk (2009). "Hoja Informativa No. 6: Vivienda de personas trabajadoras."
google.com/url?sa=i&source=web&rct=j&url=https://www.ilo.org/media/340691/download&ved=2ahUKEwiYn83yiNmPAxV-slYBHcbeDJQQy_kOegQIAhAB&opi=89978449&cd&psig=AOvVaw3nhdVaircxR1Q8wt3Dx-0E_&ust=1757967362469000

OIT (2019). "Principios generales y directrices operativas para un reclutamiento justo."
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_703485.pdf

OIT (n.d.). Folleto de Diálogo Social.
https://webapps.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf

Foro Internacional de Derechos Laborales (ILRF) (2018). "Haciendo Balance: Explotación laboral, pesca ilegal y responsabilidad de marca en la industria de los productos del mar."
https://humantraffickingsearch.org/resource/taking-stock-labor-exploitation-illegal-fishing-brand-responsibility-seafood-industry/

Herramienta IRIS de la Organización Internacional para las Migraciones.
https://iris.iom.int/

IPNLF: Fundación Internacional de Pesca con Caña y Línea (2018). "Manifiesto de Sostenibilidad Social para la Pesca de Atún Uno a Uno."
https://ipnlf.org/social-responsibility/

Kittinger, et al. (2017). “Comprometiéndose con un producto del mar socialmente responsable”.
https://www.science.org/doi/10.1126/science.aam9969

Comunidad de Práctica de Ingreso Vital. www.living-income.com

Opal (2018). Marco de Responsabilidad Social
para el Sector de los Productos de Pesca. Preparado para la Colaboración de Certificación y Calificaciones.
https://certificationandratings.org/wp-content/uploads/2023/04/Social-Responsibility-Framework-2020-Update-Final.pdf

OSMI (2018) Protocolo de Evaluación Rápida FIP.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjajo2OitmPAxUNEUQIHTvnOcUQFnoECBoQAQ&url=https%3A%2F%2Fseafoodsustainability.org%2Fwp-content%2Fuploads%2F2019%2F04%2FRapid-Assessment-Tool-v1.0.docx&usg=AOvVaw1TM8Qf7yOmkO-C5kjl7pWL&opi=89978449

RSB: Mesa Redonda sobre Biomateriales Sostenibles (2012). “Directrices de Seguridad Alimentaria.”
https://rsb.org/wp-content/uploads/2020/06/RSB-GUI-01-006-01-RSB-Food-Security-Guidelines_final.pdf

SFP (2016). “Un Método para Medir el Desempeño Social y Económico de la Pesca.”
https://s3.amazonaws.com/fs4.fishsource.org/socioeconomic.pdf

SOMO – El Centro de Investigación sobre Corporaciones Multinacionales.
https://www.somo.nl/

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2009) Indicadores de Educación.
https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/education-Indicadors-technical-guidelines-en_0.pdf

“Cadena de Cumplimiento” del Departamento de Trabajo de EE. UU.: Herramientas Empresariales para el Cumplimiento Laboral en Cadenas de Suministro Globales.
www.dol.gov/general/apps/ilab-comply-chain

Verité. Kit de Herramientas para Contratación Justa.
https://verite.org/help-wanted/fair-hiring-toolkit/

Verité. Herramienta de Abastecimiento Responsable (sección de la industria pesquera).
http://responsiblesourcingtool.org

Organización Mundial de la Salud (OMS). Indicadores de Salud Global.
https://www.who.int/data/gho/data/Indicadors

Convenciones, Protocolos y Orientaciones

Convencionesde la Organización Internacional del Trabajo,

- Convenio sobre la Libertad de Asociación y la Protección del Derecho a Organizar, 1948 (No. 87)
- Derecho a Organizar y No Discriminación de Sindicatos, 1949 (No. 98)
- Convenio sobre Negociación Colectiva (No. 154)
- Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (No. 29)
- Convenio sobre la Abolición del trabajo forzoso, 1957 (No. 105)
- Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 (No. 138)
- Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (No. 182)
- Convenio sobre la Remuneración Igual, 1951 (No. 100)
- Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (No. 111)

Agenda de Trabajo Decente de la OIT.
https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work

Principios generales y directrices operativas de la OIT para un reclutamiento justo, 2016

Principios generales y directrices operativas de la OIT para un reclutamiento justo y Definición de tarifas de reclutamiento y costos relacionados. Oficina Internacional del Trabajo – Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

Rama, Rama de Migración Laboral – Ginebra, 2019

Convenio sobre el Trabajo en la Pesca de la OIT, 2007 (No. 188)

Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la OIT 2006 (No. 186)

Convenio de la OIT sobre las personas trabajadoras Migrantes (Disposiciones Suplementarias), 1975 (No. 143)

Recomendación de la OIT sobre la Prohibición y Acción Inmediata para la Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (No. 190)

Convenio Suplementaria de la OIT sobre la Abolición de la Esclavitud, 1956

Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre Empresas Multinacionales y Política Social, 2017

Convenio Internacional sobre la Protección de los

Derechos de Todos las personas trabajadoras Migrantes y Miembros de sus Familias, 1990

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966

IOBR 2013. Declaración de Derechos de los Observadores - Una guía para la salud, seguridad, bienestar y profesionalismo de los observadores.

Código de Conducta para la Pesca Responsable de la FAO, 1995

Convenio de la ONU sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979

Convenio de la ONU sobre los Derechos del Niño, 1990

Declaración de la ONU sobre el Derecho al Desarrollo, 1986

Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, 2007

Declaración de la ONU sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas, 1992

Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, 2011

Protocolo de la ONU para Prevenir, Reprimir y Sancionar

la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, 2000

Declaración Universal de los Derechos Humanos

CGIAR: Grupo Consultivo para la Investigación Agrícola Internacional

Programa de Investigación sobre Sistemas Agrícolas Acuáticos

Código de Buenas Prácticas de la FAO
Directrices voluntarias de la FAO para asegurar la sostenibilidad de la pesca artesanal en el contexto de la seguridad alimentaria y la erradicación de la pobreza, 2015

Directrices voluntarias de la FAO sobre la gobernanza responsable de la tenencia de la tierra, la pesca y los bosques en el contexto de la seguridad alimentaria nacional, 2012

Directrices voluntarias de la FAO para apoyar la realización progresiva del derecho a la alimentación adecuada en el contexto de la seguridad alimentaria nacional, 2004

Declaración de Roma de la FAO y la OMS sobre Nutrición, 2014

Oxfam (2016). “Identificación de Desigualdades de Género y Posibilidades de Cambio en las Cadenas de Valor del Camarón en Indonesia y Vietnam.”

Oxfam (2023). “Marco de Evaluación de Impacto en Derechos Humanos” https://policy-practice.oxfam.org/resources/human-rights-impact-assessment-framework-621501/

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC, 2013). Trata de personas

Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas (2011). https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_es.pdf

HERS

La Herramienta de Evaluación de la Responsabilidad Social para el sector de los productos del mar

Versión 2.0

Octubre 2026

CONSERVATION INTERNATIONAL LRQA FISH WISE WALTON FAMILY FOUNDATION Walmart org