

Questionario de Autoevaluación para Comercializadores de Café



VERITÉ
Fair Labor. **Worldwide.**

El financiamiento es proporcionado por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos bajo el acuerdo de cooperación número IL-31476. Este material no refleja necesariamente los puntos de vista ni las políticas del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones implica la aprobación por parte del Gobierno de los Estados Unidos. El 100% del costo total del proyecto es financiado con fondos federales, por un total de \$2,200,000 dólares.

Cuestionario de Autoevaluación para Comercializadores de Café

Introducción

Esta herramienta es una de las 17 herramientas que incluye la Caja de Herramientas para el Abastecimiento Socialmente Responsable (S3T, por sus siglas en inglés), la cual se creó como parte del Proyecto de Cooperación Para el Empleo Justo, Libre, y Equitativo (COFFEE, por sus siglas en inglés) de Verité a través del generoso financiamiento de la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de los EE. UU. (USDOL-ILAB, por sus siglas en inglés). La S3T se creó de acuerdo con el modelo de *Comply Chain* del USDOL, y al menos se creó una herramienta para cada uno de los ocho pasos de la *Comply Chain* (consulte el siguiente gráfico). Muchas de las herramientas se derivan a partir de herramientas creadas para la *Herramienta de Abastecimiento Responsable*, desarrollada por Verité con fondos de la Oficina de Monitoreo y Combate del Departamento de Estado de EE. UU. Trata de Personas (J/TIP). Las herramientas pueden usarse a placer, pero es importante que las empresas cuenten con sistemas y herramientas para cada paso de la *Comply Chain*.

PASOS DE LA CADENA DE CUMPLIMIENTO Y HERRAMIENTAS CORRESPONDIENTES



Cadena de Cumplimiento del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América

S3T Caja de Herramientas para el Abastecimiento Socialmente Sostenible

PASO 1. Involucramiento de Aliados y Grupos de Interés

Guía Sobre la Participación de Actores Clave

PASO 2. Evaluación de Riesgos e Impactos

Plataforma para la Evaluación de Riesgos para la Acción en el Comercio del Café (RE-ACT, por sus siglas en inglés)
Análisis de Causas Raíz de las Violaciones Laborales en el Sector Café

Cuestionario de Autoevaluación para Comercializadores de Café
Cuestionario de Autoevaluación para Productores
Cuestionario de Autoevaluación para Intermediarios Laborales
Guía para Evaluación y Selección de Intermediarios Laborales

PASO 3. Desarrollar un Código de Conducta

Ejemplo de Disposiciones del Código de Conducta
Ejemplos de Acuerdos de Responsabilidad Social
Manual Introductorio Sobre Riesgos Relacionados con el Reclutamiento en el Sector Café

PASO 4. Comunicar y Entrenar a lo Largo de la Cadena

Guía Sobre la Comunicación de Objetivos y Estándares en la Cadena de Suministro

PASO 5. Monitorear Cumplimiento

Directrices Sobre Monitoreo de Fincas de Café
Guía para Monitoreo de Intermediarios Laborales
Guía para Entrevistas a Trabajadores Enfocada en Reclutamiento y Contratación

PASO 6. Remediar Violaciones

Marco de Sistemas de Gestión para Prevenir y Remediar Riesgos Laborales

PASO 7. Verificación Independiente

Marco Para la Verificación Independiente del Suministro Ético

PASO 8. Reportar Desempeño e Involucramiento

Guía Sobre la Presentación de Reportes Públicos de Actores Clave del Sector Privado

Introducción a la herramienta

Los Cuestionarios de autoevaluación (SAQ, por sus siglas en inglés) son el conjunto de preguntas autoaplicadas que permiten al usuario del SAQ identificar posibles riesgos o brechas en sus estándares, sistemas y prácticas. El objetivo del SAQ es proporcionar al usuario un espacio para reflejarse y evaluarse de manera introspectiva, así como a su rendimiento en una variedad de temas.

Este SAQ está orientado a ayudar a los comerciantes de café a identificar posibles riesgos laborales¹ en sus operaciones y proporcionarles los pasos concretos que pueden seguir para atender los riesgos identificados. El SAQ es una herramienta interna **que no requiere el uso compartido de sus respuestas con ninguna persona**, por lo que los usuarios del SAQ deben **contestar las preguntas de manera completa, honesta y precisa**, en la medida de lo posible, para que las recomendaciones que se generen satisfagan las necesidades de los usuarios de la manera más adecuada.

Existen muchos tipos de SAQs para evaluar los riesgos laborales. Las principales diferencias de este SAQ son: a) es exclusivamente para el uso del encuestado y la información no se envía a ninguna persona; b) es muy probable que el usuario lo inicie en comparación con los otros procesos que los inicia el cliente, lo cual significa que existe el deseo de entender las oportunidades de mejora; y c) proporciona no solo información sobre riesgos, sino también sugerencias concretas para enfrentar los riesgos y una guía sobre la secuencia de las acciones a tomar y la utilización de otras herramientas de la Caja de Herramientas. El Anexo 1 contiene la guía de interpretación del SAQ, la cual incluye sugerencias y recomendaciones basadas en sus respuestas.

El Anexo 1 contiene la guía de interpretación del SAQ, la cual incluye sugerencias y recomendaciones basadas en sus respuestas. Para los fines de este SAQ, todos los terceros que participaron, por completo o en parte, en el reclutamiento, la selección, la contratación y/o el transporte de los trabajadores se denominarán como “intermediarios laborales.”

Glosario de términos de la herramienta

Término	Definición
Servidumbre por deudas	“A una persona se le obliga a trabajar para pagar una deuda y no puede dejar el trabajo, o se le obliga a trabajar y no puede dejar el trabajo debido a la deuda.” ² . (Reporte 2017 de la OIT: Cálculo del trabajo esclavo contemporáneo a nivel mundial)

¹ Para información adicional sobre potenciales riesgos laborales en el área de reclutamiento, por favor consultar la herramienta *Manual Introductorio Sobre Riesgos Relacionados con el Reclutamiento en el Sector Café*.

² International Labour Organization (ILO). *Global Estimate of Modern Slavery 2017* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf

Término	Definición
Retención de documentos	Es un indicador de trabajo forzoso e incluye la retención de documentos de identidad de los trabajadores, tales como pasaportes, documentos de trabajo, licencias de conducir, actas de nacimiento u otros documentos.
Trabajo forzoso	“Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente” ³ (Convenio Núm. 29 de la OIT)
Trata de personas	“El reclutamiento, transporte, transferencia, albergue o recepción de personas, mediante la amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coerción, secuestro, fraude, engaño, abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad o de dar o recibir pagos o beneficios para lograr el consentimiento de una persona que tiene control sobre otra persona, con fines de explotación. La explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución de otros u otras formas de explotación sexual, trabajo o servicios forzados, esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos humanos.” ⁴ (El Protocolo de Palermo)
Intermediario laboral	Para los fines de esta Caja de herramientas, el “intermediario laboral” es cualquier persona que identifica, recluta, transporta, procesa documentación, coloca o recibe a un trabajador en cualquier parte entre su comunidad de origen y el lugar de trabajo. La característica definitoria del intermediario laboral no es la naturaleza de su relación con una empresa (por ejemplo, empleado formal vs. subcontratista), sino su rol para facilitar la adquisición y la gestión de la fuerza laboral mediante dicha empresa. Los deberes anteriores definen al intermediario laboral, independientemente de otros deberes comunes que pueda tener antes, durante o después de la intermediación de la fuerza laboral, tales como el alojamiento o la gestión de trabajadores.

³ International Labour Organization (ILO), *Forced Labour Convention, C29*, 28 June 1930, C29, <https://www.refworld.org/docid/3ddb621f2a.html> [accessed 20 December 2018]

⁴ UN General Assembly, *Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime*, 15 November 2000, <https://www.refworld.org/docid/4720706c0.html> [accessed 20 December 2018]

Término	Definición
Trabajador migrante	El término “migrante” o “trabajador migrante” se refiere a la persona que se reubica para tomar un empleo que está lejos de su comunidad de origen sin ningún plan para quedarse en el nuevo lugar de residencia de manera permanente. El “trabajador migrante de temporada” es la persona que se reubica entre su comunidad de origen y uno o diversos lugares de trabajo siguiendo un programa anual predeterminado y cíclico. A menos que al trabajador se le especifique como “migrante interno,” el término se refiere a los trabajadores que cruzan las fronteras internacionales entre su lugar de origen y el lugar de destino. Los “migrantes de <i>shuttle</i> ” cruzan diariamente las fronteras internacionales para viajar de sus comunidades de origen a sus lugares de trabajo.
Trabajador inmigrante	Trabajador cuya comunidad de origen está del otro lado de una frontera internacional de su lugar de trabajo, independientemente de la duración de la estancia en el lugar de destino. También consulte Trabajador migrante.
Honorarios de reclutamiento	“Cualquier honorario o costo que se incurre en el proceso de reclutamiento para que los trabajadores aseguren el empleo o la colocación, independientemente de la forma, la fecha o el lugar de su imposición o cobro.” ⁵ (La Reunión Tripartita de Expertos sobre la Definición de Honorarios de Reclutamiento y Costos Relacionados de la OIT discutió la definición preliminar del 14 al 16 de noviembre de 2018)

⁵ Draft definition discussed on November 14-16, 2018 by the ILO’s Tripartite Meeting of Experts on Defining Recruitment Fees and Related Costs. https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_632651/lang--en/index.htm

Cuestionario de autoevaluación para comerciantes de café

Abastecimiento

<p>P. 1.1</p>	<p>¿Tiene procedimientos establecidos para garantizar la trazabilidad hasta el nivel de finca? (¿Su empresa solicita a todos sus proveedores – comerciantes y fincas que lo abastecen – información sobre las fincas que abastecen el café?)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Siempre. Nuestros contratos requieren procedimientos establecidos y documentos que puedan demostrar el origen de las materias primas o de los productos a nivel de finca. <input type="checkbox"/> Siempre. Nuestros contratos requieren procedimientos establecidos para monitorear el origen de las materias primas o de los productos a nivel de finca, pero no requerimos ningún documento. <input type="checkbox"/> Algunas veces. No se requieren procedimientos ni documentos, pero podemos llevar a cabo la trazabilidad según sea necesario cuando la empresa lo considere adecuado o cuando la requiera para la gestión de riesgos. <input type="checkbox"/> Nunca o casi nunca. Solo en casos esporádicos, tales como, por ejemplo, cuando nuestro cliente lo solicita de manera explícita.
<p>P. 1.1.1</p>	<p>¿Solicita algún documento complementario/de respaldo para llevar a cabo la trazabilidad de sus productos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí. <input type="checkbox"/> No pedimos a los proveedores que proporcionen documentos relacionados a la trazabilidad.
<p>P. 1.2</p>	<p>¿De dónde se abastece de café su empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Directamente de las fincas propias. <input type="checkbox"/> De proveedores que no pertenecen a fincas (comerciantes, beneficios, cooperativas). <input type="checkbox"/> Ambos. <input type="checkbox"/> Otro (indicar): _____
<p>P. 1.3</p>	<p>¿Ha identificado a todos los proveedores en su cadena de suministro hasta el nivel de finca?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
<p>P. 1.4</p>	<p>Del volumen total que se vendió el año pasado, ¿qué porcentaje es rastreable al nivel de finca?</p>

Estándares y políticas	
P. 2.1	<p>¿Qué estándares o Código de Conducta adopta su organización para los problemas relacionados con los derechos laborales y los derechos humanos?</p> <p><i>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Adoptamos los estándares de nuestro organismo de certificación (por ejemplo, Rainforest Alliance, Fair Trade, etc.). <input type="checkbox"/> Adoptamos los Códigos de Conducta de nuestros clientes. <input type="checkbox"/> Tenemos nuestra propia Política o Código de Conducta sobre Derechos Laborales y Derechos Humanos. <input type="checkbox"/> Adoptamos los requisitos legales aplicables sobre derechos laborales y derechos humanos. <input type="checkbox"/> Otro (indicar): _____
P. 2.2	<p>¿Qué áreas cubre su Código de Conducta o Política de Responsabilidad Social?</p> <p><i>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Cumplimiento de la legislación laboral local <input type="checkbox"/> Trabajo forzoso y trata de personas <input type="checkbox"/> Trabajo infantil <input type="checkbox"/> Discriminación e igualdad <input type="checkbox"/> Libertad de asociación y negociación colectiva <input type="checkbox"/> Acoso y abuso <input type="checkbox"/> Salud y seguridad <input type="checkbox"/> Condiciones de vida <input type="checkbox"/> Mecanismos de quejas <input type="checkbox"/> Capacitación y concientización del personal <input type="checkbox"/> Otra (indicar): _____ <input type="checkbox"/> No aplica. No contamos con ninguna Política de Responsabilidad Social o Código de Conducta.
P. 2.3	<p>¿A cuáles de las siguientes opciones aplica su política o código?</p> <p><i>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Su empresa <input type="checkbox"/> La sociedad matriz de su empresa <input type="checkbox"/> Las instalaciones y las subsidiarias propias y operadas de su empresa (Nivel 1) <input type="checkbox"/> Todos los proveedores de su empresa (Nivel 2) <input type="checkbox"/> Todos los intermediarios laborales (Nivel 3)

Selección de proveedores

P. 3.1

¿Cómo selecciona a posibles proveedores y aliados comerciales en cuanto a su cumplimiento de responsabilidad social?

(Seleccione todas las opciones que apliquen)

- Auditorías de terceros
- Visitas a proveedores
- Cuestionarios de autoevaluación o encuestas
- Análisis de medios negativos
- Revisión de las políticas de los proveedores
- Selección informal (por ejemplo, por recomendación verbal)
- No evaluamos a posibles proveedores en cuanto a cumplimiento de responsabilidad social.
- Otro. Indicar: _____

Ley de Facilitación del Comercio y de Aplicación de las Normas Comerciales

P. 4.1

¿Su empresa ha tomado medidas específicas relacionadas con la *Trade Facilitation and Trade Enforcement Act (TFTEA)* de 2015?

- Sí, explicar: _____
- No
- No conocemos la TFTEA.

Gestión y rendición de cuentas

P. 5.1

¿Su empresa ha designado a un gerente ejecutivo que se encargue del cumplimiento de los derechos humanos en su cadena de suministro?

- Sí
- No (Si la respuesta es no, diríjase a la pregunta 4)

P. 5.1.1

¿Este gerente ejecutivo está a cargo de las políticas y de las medidas/remediación sobre los problemas relacionados con los derechos laborales y los derechos humanos?

- Sí
- No

P. 5.1.1.1

¿Su gerente ejecutivo evalúa regularmente la efectividad de los procesos de debida diligencia de la cadena de suministro de su empresa?

- Sí
- No

P. 5.2

¿Su empresa destina un presupuesto para la debida diligencia de los derechos humanos?

- Sí
- No (Si la respuesta es no, diríjase a la siguiente sección denominada "Monitoreo")

Gestión y rendición de cuentas	
P. 5.2.1	<p>¿Su presupuesto incluye recursos específicos para atender los riesgos laborales en la cadena de suministro?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>

Monitoreo	
P. 6.1	<p>¿Su empresa realiza auditorías internas o externas de los proveedores?</p> <p><input type="checkbox"/> Auditamos a todos los proveedores directos de forma regular.</p> <p><input type="checkbox"/> Auditamos a un porcentaje o número específico de nuestros proveedores de forma regular.</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces, solo cuando identificamos algún tipo de problema con un proveedor específico.</p> <p><input type="checkbox"/> Nos basamos en las auditorías de los productores que realizan los organismos de certificación (por ejemplo, Rainforest Alliance, Fair Trade USA, etc.).</p> <p><input type="checkbox"/> No auditamos a ningún proveedor.</p>
P. 6.2	<p>Del volumen total que se vendió el año pasado, ¿qué porcentaje fue certificado? _____%</p>
P. 6.3	<p>¿De qué otra manera, aparte de las auditorías, supervisa el desempeño de sus proveedores en materia de derechos humanos?</p> <p><i>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</i></p> <p><input type="checkbox"/> Utilizamos cuestionarios de autoevaluación (SAQ, por sus siglas en inglés).</p> <p><input type="checkbox"/> Tenemos Indicadores Clave de Desempeño (KPI, por sus siglas en inglés) establecidos con los cuales deben cumplir.</p> <p><input type="checkbox"/> Contamos con criterios e informes establecidos que todos los proveedores deben cumplir de forma regular.</p> <p><input type="checkbox"/> Nos ponemos en contacto con nuestros proveedores de manera informal.</p> <p><input type="checkbox"/> Realizamos análisis de medios para identificar posibles problemas.</p> <p><input type="checkbox"/> No tenemos otra forma de monitorear el cumplimiento.</p>

Comunicación y capacitación	
P. 7.1	<p>¿Su empresa proporciona comunicados y capacitaciones sobre derechos humanos a sus empleados y proveedores?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No (Si la respuesta es no, diríjase a la siguiente sección denominada “Próximos pasos”)</p>
P. 7.2	<p>¿Cuáles de las siguientes capacitaciones proporciona? (<i>Seleccione todas las opciones que apliquen</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Asuntos relacionados con los derechos laborales y los derechos humanos</p> <p><input type="checkbox"/> Cómo implementar los requisitos de su código de conducta</p> <p><input type="checkbox"/> El proceso de debida diligencia de los derechos humanos en su cadena de suministro (es decir, cómo gestionar el cumplimiento de su código de conducta por parte de los proveedores)</p> <p><input type="checkbox"/> Ética empresarial (por ejemplo, sobornos y corrupción, protección de denunciantes)</p> <p><input type="checkbox"/> Mecanismos de quejas en el lugar de trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> Otra (indicar): _____</p>
P. 7.3	<p>¿A quién le proporciona estas capacitaciones? (<i>Seleccione todas las opciones que apliquen</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Nuestra gerencia</p> <p><input type="checkbox"/> Todos nuestros empleados</p> <p><input type="checkbox"/> Gerentes de nuestros proveedores y aliados comerciales</p> <p><input type="checkbox"/> Empleados de nuestros proveedores y aliados comerciales</p> <p><input type="checkbox"/> Comunidades en nuestros países de abastecimiento</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (indicar): _____</p>
P. 7.4	<p>¿Cómo proporciona los comunicados y las capacitaciones sobre derechos laborales y derechos humanos a sus proveedores? (<i>Seleccione todas las opciones que apliquen</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Información en nuestro sitio web</p> <p><input type="checkbox"/> Capacitación en línea</p> <p><input type="checkbox"/> Capacitación en persona proporcionada por nuestra empresa o un tercero</p> <p><input type="checkbox"/> Capacitación por parte de los organismos de certificación (por ejemplo, Rainforest Alliance, Fair Trade, etc.)</p> <p><input type="checkbox"/> Capacitaciones y comunicados por parte de las asociaciones de la industria</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (indicar): _____</p>

Comunicación y capacitación

P. 7.5

¿Esta capacitación para proveedores incluye las políticas y las expectativas de la empresa relacionadas con los problemas laborales?

- Sí
 No

Próximos pasos

Continúe con el Anexo 1, el cual incluye la guía de interpretación que contiene las recomendaciones de acciones específicas con base en sus respuestas, lo que incluye las herramientas dentro de la Caja de Herramientas para el Abastecimiento Socialmente Responsable (S3T, por sus siglas en inglés) que le pueden ser útiles.

Referencias

Normas internacionales del trabajo

Para esta herramienta y otras herramientas que creó el Proyecto de Cooperación Para el Empleo Justo, Libre, y Equitativo (COFFEE, por sus siglas en inglés), se han realizado esfuerzos para que se alineen con los estándares internacionales y los estándares voluntarios. La Organización Internacional de Trabajo (OIT) es la agencia de la ONU que establece las normas del trabajo reconocidas a nivel internacional. Debido a que las empresas deben asegurarse de que sus estándares cumplen con las normas internacionales del trabajo, Verité incluyó una breve descripción sobre algunas normas internacionales clave acerca del trabajo forzoso y la trata de personas, el trabajo infantil, la discriminación y la igualdad, la libertad de asociación, los salarios y las horas, la salud y la seguridad, y el reclutamiento y la contratación dentro del sector agrícola y para los trabajadores migrantes.

Trabajo forzoso y trata de personas

Convenio núm. 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso

Obliga a los países a eliminar el uso del trabajo forzoso u obligatorio “en todas sus formas”, con excepción de los deberes del servicio militar, los deberes civiles y los deberes de emergencia, y como resultado de la sentencia del tribunal (en tanto que la autoridad supervise el trabajo y no se contrate a personas o empresas para dicho fin). El trabajo forzoso u obligatorio se define como el trabajo o el servicio que realiza una persona bajo la amenaza de penalización y para el cual la persona no se ofreció de manera voluntaria.

Convenio núm. 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso

Prohíbe que el trabajo forzoso se use “como un medio de coerción política” o como castigo por “tener o expresar puntos de vista políticos” o por participar en huelgas.

El Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, 2000

Uno de los tres protocolos de la Convención contra la Delincuencia Organizada Transnacional, conocidos como los Protocolos de Palermo, es el instrumento legalmente vinculante a nivel mundial que define la trata de personas y tiene como fin permitir la cooperación internacional para investigar y procesar la trata de personas, así como proteger y ayudar a las víctimas de trata. Define la trata de personas como se indica a continuación:

El reclutamiento, el transporte, la transferencia, el albergue o la recepción de personas, mediante amenazas o el uso de fuerza u otras formas de coerción, secuestro, fraude, engaño, abuso del poder o de una posición de vulnerabilidad o de dar o recibir pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tiene el control de otra persona, para fines de explotación. La explotación incluirá, al menos, la explotación de la prostitución de otras personas u otras formas de explotación sexual, trabajo o servicios forzosos, trabajo esclavo o prácticas similares al trabajo esclavo, la servidumbre o la extracción de órganos.

Trabajo infantil

Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima

Establece que la edad mínima para trabajar es de 15 años (aunque los países que tienen economías e instalaciones educativas desarrolladas de manera insuficiente pueden calificar para el estado de “excepción” con una edad mínima para trabajar de 14 años). El convenio permite el trabajo ligero (definido como el trabajo que probablemente no es dañino y que no interfiere con la educación) para los niños que tienen de 13 a 15 años.

Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil

Obliga a los países a tomar medidas efectivas para eliminar las peores formas de trabajo infantil (trabajo esclavo, servidumbre por deudas, trabajo en la industria del sexo o en el comercio de drogas, o cualquier otro trabajo que sea dañino de manera física o moral).

Igualdad y no discriminación

Convenio núm. 100 de la OIT sobre la igualdad de remuneración

Establece el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por el trabajo que tiene un valor equitativo.

Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación

Prohíbe hacer cualquier distinción, exclusión o preferencia con base en la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, el origen nacional o social, el cual tiene el efecto de anular o afectar la igualdad de oportunidades o el trato en el trabajo o la ocupación.

Libertad de asociación y negociación colectiva

Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad de asociación y la protección del derecho de sindicación

Establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores de unirse a organizaciones de su elección sin requerir la autorización previa, y el derecho de las organizaciones de formular sus propias reglas y constituciones, elegir a sus representantes y organizar sus asuntos sin la intervención externa. Exige la protección de las organizaciones de los trabajadores contra la intervención gubernamental y para que la autoridad administrativa no las disuelva o suspenda; asimismo, exige el derecho de afiliación a organizaciones internacionales de trabajadores.

Convenio núm. 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva

Otorga a los trabajadores el derecho a la protección adecuada contra actos antisindicales, tales como los despidos, y contra la interferencia empresarial; asimismo, invita a los países a que tomen medidas para promover la negociación colectiva.

Estándares relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo

Convenio núm. 155 de la OIT sobre la salud y la seguridad en el trabajo

Requiere que el gobierno determine de manera proactiva las ocupaciones y las actividades peligrosas, establezca procedimientos para el reporte de accidentes y enfermedades en el trabajo, y publique anualmente las estadísticas. Establece el derecho de los trabajadores de dejar de participar en situaciones que consideren de manera razonable que representan un “peligro inminente y grave” para ellos sin tener ninguna represalia.

Convenio (núm. 170) de la OIT sobre los productos químicos

Requiere que los empleadores etiqueten adecuadamente los productos químicos y que se encarguen de que las hojas de datos de los productos químicos estén disponibles para los trabajadores; que evalúen y monitoreen la exposición de los trabajadores a los productos químicos peligrosos; que se aseguren de que la exposición de los trabajadores a los productos químicos no representa riesgos para la salud; que proporcionen a los trabajadores la capacitación sobre los riesgos relacionados con los productos químicos; y que establezcan un procedimiento para emergencias, lo que incluye la provisión de primeros auxilios.

Estándares relacionados con el reclutamiento laboral

Convenio (núm. 181) de la OIT sobre las agencias de empleo privadas

Define a la agencia de empleo privada como “cualquier persona física o persona jurídica, independiente de las autoridades, que brinda uno o más de los siguientes servicios en el mercado local:

- a. Servicios que igualan ofertas y solicitudes de empleo, sin que la agencia de empleo privada sea una parte de las relaciones laborales que puedan surgir del mismo;
- b. Servicios que consisten en la contratación de trabajadores para proporcionarlos a un tercero, quien puede ser una persona física o una persona jurídica (denominada a continuación como “empresa usuaria”, la cual les asigna sus tareas y supervisa la realización de estas;
- c. Otros servicios relacionados con la búsqueda de trabajo, los cuales determina la autoridad competente tras consultar a las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas, tales como la provisión de información, que no pretenden igualar ofertas y solicitudes de empleo específicas.”

Aunque reconoce el valor de las agencias de empleo para la economía mundial, el Convenio de 1997 sobre las agencias de empleo privadas resalta la necesidad de proteger a los trabajadores contra posibles abusos que puedan sufrir. El Convenio prohíbe el cobro de honorarios de reclutamiento a los trabajadores. También prohíbe que las agencias de empleo discriminen de cualquier manera a los trabajadores.

Principios generales y directrices operativas para el reclutamiento justo de la OIT

Los principios proporcionan los estándares no vinculantes que los diferentes actores deben esforzarse por cumplir, mientras que las directrices proporcionan una guía práctica sobre las medidas específicas que los diferentes tipos de actores pueden tomar para promover el reclutamiento equitativo. Los principios exigen específicamente al sector privado que se esfuerce por respetar los derechos humanos al momento de reclutar a los trabajadores, que evite que se cobren honorarios de reclutamiento a los trabajadores, y que promueva la adopción de estándares de reclutamiento.

Estándares relacionados con las viviendas de los trabajadores

Convenio (núm. 115) de la OIT sobre la recomendación de la vivienda de los trabajadores

Establece que, por lo general, no se recomienda que los empleadores proporcionen viviendas a los trabajadores a menos que sea necesario, por ejemplo, cuando se contrata a trabajadores en áreas que están lejos de sus hogares. En caso de que los empleadores proporcionen viviendas a los trabajadores, se les pide que protejan sus derechos fundamentales, especialmente el derecho a la libertad de asociación, y que proporcionen a los trabajadores una vivienda decente a un costo razonable que sea proporcional a sus ingresos. Queda prohibido que los empleadores proporcionen viviendas a los trabajadores como pago por su trabajo.

Estándares relacionados con el sector agrícola

Convenio núm. 184 de la OIT sobre la seguridad y la salud en la agricultura

Obliga a los empleadores a establecer la seguridad y la salud de los trabajadores temporales, de temporada y permanentes (lo que incluye asegurarse de que las actividades y los equipos cumplen con los estándares de salud y seguridad y

proporcionar la capacitación y la instrucción adecuadas), y requiere una política nacional sobre la seguridad y la salud en la agricultura, la cual incluye inspecciones de los lugares de trabajo agrícolas. El convenio otorga a los trabajadores el derecho a recibir capacitación sobre asuntos de salud y seguridad, y el derecho a no realizar actividades en el lugar de trabajo que consideren que representan un riesgo inminente y grave para su salud y seguridad sin tener ninguna represalia. Si se le pide al empleador que proporcione viviendas a los trabajadores, el convenio establece que las leyes que rigen dichas viviendas deben cumplir con los estándares mínimos de alojamiento. El Código de Prácticas sobre la Seguridad y la Salud en la Agricultura proporciona una asesoría sobre cómo implementar este convenio.

Convenio núm. 129 de la OIT sobre la inspección del trabajo (agricultura)

Requiere un sistema de inspección del trabajo en las tareas agrícolas en donde trabajan los empleados o los aprendices. Es posible que los países que ratifican el convenio también decidan inspeccionar las tareas agrícolas en donde trabajan los arrendatarios, los aparceros, los miembros de las cooperativas y/o los familiares del operador de la tarea agrícola.

Protocolo (P110) y convenio (núm. 110) de la OIT sobre las plantaciones

Cubre las disposiciones del reclutamiento, el empleo, las prestaciones y la remuneración, así como las condiciones de las viviendas de los trabajadores en una plantación, la cual se define como “cualquier tarea agrícola que por lo general emplea a trabajadores contratados, la cual se encuentra en las regiones tropicales o subtropicales y se relaciona principalmente con el cultivo o la producción del café, el té, la caña de azúcar, el caucho, el plátano, el cacao, el coco, el cacahuete, el algodón, el tabaco, la fibra (sisal, yute y cáñamo), el cítrico, el aceite de palma, la quina o la piña para fines comerciales.” Requiere que el reclutador autorizado o el empleador cubra los costos del transporte del trabajador al lugar de trabajo y los costos de la repatriación. Limita el periodo de trabajo en la plantación (de uno a tres años dependiendo de la naturaleza del viaje para llegar al lugar de trabajo y si los familiares del trabajador lo acompañan o no). Especifica que los salarios deben estar regidos por las leyes nacionales, que deben cumplir con la ley del salario mínimo y que solo deben incluir las deducciones que establece la ley nacional. Requiere al menos 25 horas de descanso consecutivo en cada periodo de siete días. Garantiza a los empleadores y a los empleados el derecho de asociación y establece disposiciones contra la discriminación antisindical.

Convenio (núm. 11) de la OIT sobre el derecho de asociación (agricultura)

Establece que “los mismos derechos de asociación y combinación” aplican a los trabajadores en la agricultura tal y como aplican a los trabajadores industriales. Los países que ratifican el convenio deben asegurarse de que dichos derechos están garantizados para los trabajadores agrícolas y que están trabajando para eliminar cualquier disposición que restrinja su acceso a dichos derechos.

Convenio (núm. 99) de la OIT sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura)

Establece que los países ratificadores crearán un sistema para determinar los salarios mínimos adecuados para los trabajadores agrícolas. El monto mínimo específico y el método para determinarlo dependen de cada país ratificador y deben determinarse mediante un proceso consultivo que involucra a los representantes de los empleadores y los trabajadores (en caso de que existan dichas entidades). Cuando las leyes nacionales lo permitan, puede realizarse el pago parcial de los salarios mínimos “como asignaciones en especie”, siempre y cuando sean “usuales y adecuadas”. También se les pide a los países que ratifican el convenio que se aseguren de que la tasa de los salarios mínimos se implementa de manera adecuada al realizar la supervisión, capacitar sobre la tasa salarial, realizar inspecciones e imponer sanciones cuando sea necesario.

Recomendación (núm. 132) de la OIT sobre los arrendatarios y aparceros

Aplica a los trabajadores agrícolas que no perciben un salario fijo, es decir, los arrendatarios o aquellas personas que son remuneradas con cuotas de producción. Busca garantizar que los arrendatarios, los aparceros y otras categorías similares de trabajadores tengan acceso a la tierra, la estabilidad y la seguridad. Resume las mejores prácticas relacionadas con los contratos de mutuo acuerdo, el monto de la renta (ajustable a las producciones reales de la cosecha), la cuota mínima de producción a la que tienen derecho los aparceros, la provisión de viviendas adecuadas cuando sea usual o necesario, y la autorización para que los arrendatarios y los aparceros usen la tierra para producir alimentos para sí mismos y para sus familias.

Estándares relacionados con los trabajadores migrantes

Convenio (núm. 97) de la OIT sobre los trabajadores migrantes y Recomendación (núm. 86) sobre los trabajadores migrantes

Regulan las condiciones bajo las cuales debe ocurrir la migración laboral. Incluyen diversas directrices sobre la protección de los trabajadores migrantes y establecen el deber de los gobiernos de apoyar a los trabajadores migrantes y proporcionarles servicios de empleo gratuitos. También promueven acuerdos entre los países que envían y reciben trabajadores migrantes para garantizar su protección. Cabe mencionar que el convenio establece que los trabajadores inmigrantes indocumentados tienen los mismos derechos laborales que los trabajadores migrantes documentados y los ciudadanos. El convenio y la recomendación también incluyen directrices sobre la colocación, la contratación y las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes.

Convenio (núm. 143) de la OIT sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias)

Define al trabajador migrante como “la persona que migra o que migró de un país a otro para ser contratada, que no sea por cuenta propia, e incluye a cualquier persona que por lo general es aceptada como trabajador migrante.” Establece que los países ratificadores deben respetar los “derechos humanos básicos de todos los trabajadores migrantes.” Requiere que los países ratificadores “busquen determinar de manera sistemática si se contrataron ilegalmente a trabajadores migrantes en su

territorio” y si los migrantes están sujetos a condiciones de empleo que infringen las leyes o las regulaciones nacionales, u otros acuerdos, ya sean internacionales, multilaterales o bilaterales. También establece que los migrantes que trabajan legalmente no deben “considerarse que están en situaciones ilegales o irregulares” y se les debe tratar de manera justa. Requiere que los países ratificadores establezcan una “política nacional que esté diseñada para promover y garantizar... la igualdad de oportunidades y trato” con respecto al empleo y la ocupación, el seguro social, la participación en sindicatos, el derecho a la libertad y los derechos culturales de los trabajadores migrantes y de sus familias.

Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006).

Incluye los principios y la guía no vinculantes sobre las migraciones laborales basados en los derechos. Busca promover y proteger los derechos de los trabajadores migrantes, mejorar la regulación de la migración laboral y resaltar la relación entre la migración laboral y el desarrollo. Incluye una guía sobre cómo promover las políticas de empleo basadas en el diálogo social que promueven el trabajo honesto y que protegen a los trabajadores migrantes. El marco exige específicamente prácticas de reclutamiento ético, lo que incluye el establecimiento y el cumplimiento de los programas de concesión de licencias para el reclutamiento, la regulación de los honorarios de reclutamiento y la provisión de remedios para todos los trabajadores cuyos derechos fueron violados durante el proceso de reclutamiento.

Anexo I

Guía de interpretación		
Abastecimiento		
Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 1.1	<p>¿Tiene procedimientos establecidos para garantizar la trazabilidad hasta el nivel de finca? (¿Su empresa solicita a todos sus proveedores –comerciantes y fincas que lo abastecen – información sobre las fincas que abastecen el café?)</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre. Nuestros contratos requieren procedimientos establecidos para</p>	<p>Aunque la trazabilidad a nivel de finca no reduce en sí el riesgo de abusos laborales, sí proporciona a los compradores información sobre su base de suministro y la capacidad para difundir sus estándares y expectativas a las fincas que les abastecen café y para monitorear sus condiciones laborales. Esto puede ayudar a prevenir problemas antes de que ocurran y responder rápidamente cuando los proveedores estén involucrados en violaciones laborales.</p> <p>Para obtener más información sobre cómo prevenir y remediar riesgos laborales, puede consultar el</p>

Guía de interpretación

Abastecimiento

Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
	<p>monitorear el origen de las materias primas o de los productos a nivel de finca, pero no requerimos ningún documento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Algunas veces. No se requieren procedimientos ni documentos, pero podemos llevar a cabo la trazabilidad según sea necesario cuando la empresa lo considere adecuado o cuando la requiera para la gestión de riesgos. 	<p>documento titulado <i>Herramienta 10- Marco de sistemas de gestión para la prevención y la remediación de riesgos laborales</i>.</p> <p>Además, el documento titulado <i>Herramienta 5- Ejemplo de Contratos de Responsabilidad Social</i> puede ayudar a los comerciantes a establecer mejores relaciones con los proveedores y comunicar sus expectativas, incluida la trazabilidad.</p>
<p>P. 1.1.1</p>	<p>¿Solicita algún documento complementario/de respaldo para llevar a cabo la trazabilidad de sus productos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No pedimos a los proveedores que proporcionen documentos relacionados a la trazabilidad. 	

Guía de interpretación

Abastecimiento

Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 1.2	<p>¿De dónde se abastece de café su empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Directamente de las fincas propias. <input type="checkbox"/> De proveedores que no pertenecen a fincas (comerciantes, beneficios, cooperativas). <input type="checkbox"/> Ambos. <input type="checkbox"/> Otro 	<p>El abastecimiento directamente de las fincas puede mejorar de manera drástica la trazabilidad, la comunicación y el monitoreo de las condiciones laborales en la finca. El abastecimiento directamente de las fincas también puede permitir que los comerciantes de café trabajen en conjunto con las fincas para identificar, atender y prevenir riesgos laborales.</p> <p>Para obtener más información sobre el monitoreo directo de las fincas de café, consulte el documento titulado <i>Herramienta 8- Lineamientos sobre el monitoreo de fincas de café</i>.</p>
P. 1.3	<p>¿Ha identificado a todos los proveedores en su cadena de suministro hasta el nivel de finca?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No 	

Estándares y políticas

Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones

<p>P. 2.1</p>	<p>¿Qué estándares o Código de Conducta adopta su organización para los problemas relacionados con los derechos laborales y los derechos humanos? <i>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Adoptamos los estándares de nuestro organismo de certificación (por ejemplo, Rainforest Alliance, Fair Trade, etc.). <input type="checkbox"/> Adoptamos los Códigos de Conducta de nuestros clientes. <input type="checkbox"/> Tenemos nuestra propia Política o Código de Conducta sobre Derechos Laborales y Derechos Humanos. <input type="checkbox"/> Adoptamos los requisitos legales aplicables sobre derechos laborales y derechos humanos. 	<p>La Política de Responsabilidad Social o el Código de Conducta establece las expectativas del cumplimiento básico para usted, sus subcontratistas, los intermediarios laborales y los trabajadores. Es importante que su Código de Conducta prohíba de manera explícita las violaciones laborales y establezca protecciones para los trabajadores.</p> <p>Aunque se considera que todas las respuestas opcionales son buenas prácticas, el aspecto más importante es la difusión, la implementación y el monitoreo del cumplimiento de los estándares. Independientemente del código que decida adoptar, es importante tener sistemas establecidos para garantizar el cumplimiento de los estándares.</p> <p>Para obtener más información, pueden consultar el documento titulado <i>Herramienta 4- Ejemplo de disposiciones del Código de Conducta</i>.</p>
<p>P. 2.2</p>	<p>¿Qué áreas cubre su Código de Conducta o Política de Responsabilidad Social? <i>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</i></p> <p>Todas las respuestas se consideran buenas prácticas que idealmente deben incluirse en sus políticas de Responsabilidad Social o Código de Conducta.</p>	

<p>P. 2.3</p>	<p>¿A cuáles de las siguientes opciones aplica su política o código? (<i>Seleccione todas las opciones que apliquen</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Su empresa <input type="checkbox"/> La sociedad matriz de su empresa <input type="checkbox"/> Las instalaciones y las subsidiarias propias y operadas de su empresa (Nivel 1) <input type="checkbox"/> Todos los proveedores de su empresa (Nivel 2) <input type="checkbox"/> Todos los intermediarios laborales (Nivel 3) 	
----------------------	--	--

Selección de proveedores		
Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
<p>P. 3.1</p>	<p>¿Cómo selecciona a posibles proveedores y aliados comerciales en cuanto a su cumplimiento de responsabilidad social? (<i>Seleccione todas las opciones que apliquen</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Selección informal (por ejemplo, por recomendación verbal) <input type="checkbox"/> No evaluamos a posibles proveedores en cuanto a cumplimiento de responsabilidad social. <input type="checkbox"/> Otro. 	<p>Idealmente, su empresa debe llevar a cabo una selección sólida de todos sus proveedores. Su empresa puede utilizar el análisis de medios negativos, SAQs y la revisión de las políticas de sus proveedores. Su empresa también debe promover la mejora continua y monitorear a las fincas en sus cadenas de suministro para garantizar que las mejoras se implementen en la práctica.</p> <p>Para obtener más información, consulte los documentos titulados <i>Herramienta 7- Guía para la comunicación de objetivos y estándares en la cadena de suministro</i> y <i>Herramienta 8 - Directrices Sobre Monitoreo de Fincas de Café</i></p>

Ley de Facilitación del Comercio y de Aplicación de las Normas Comerciales		
Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 4.1	<p>¿Su empresa ha tomado medidas específicas relacionadas con la <i>Trade Facilitation and Trade Enforcement Act (TFTEA)</i> de 2015?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> No conocemos la TFTEA.</p>	<p>La <i>Trade Facilitation and Trade Enforcement Act (TFTEA)</i> de 2015 de los Estados Unidos permite que el Servicio de Aduanas y Protección Fronteriza (CBP, por sus siglas en inglés) incaute la mercancía producida con trabajo forzoso, incluido el trabajo infantil forzoso, a través de una Orden de Retención (WRO, por sus siglas en inglés).</p> <p>El CBP solo necesita una sospecha razonable para emitir una WRO y las empresas deben demostrar con pruebas concretas que los problemas se remediaron para que la WRO se cancele. Para obtener información más precisa, visite el sitio web de CBP aquí.</p>

Gestión y rendición de cuentas		
Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 5.1	<p>¿Su empresa ha designado a un gerente ejecutivo que se encargue del cumplimiento de los derechos humanos en su cadena de suministro?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>	<p>Se recomienda que su empresa establezca una estructura de gestión que cree responsabilidades de gestión claras para la implementación de las políticas sobre derechos humanos y sostenibilidad. Esto incluye responsabilidades claras para establecer y actualizar las políticas laborales, remediar problemas laborales y evaluar la efectividad de sus políticas y procesos. Si no hay personas designadas para garantizar la implementación de los requisitos de la política, existe el riesgo de falta de seguimiento.</p> <p>Idealmente, un gerente ejecutivo debe realizar estos esfuerzos, quien no solo supervisa la planificación de la sustentabilidad general, sino que también cuenta con un presupuesto específico para la sustentabilidad, incluida la planificación de los derechos humanos, a fin de garantizar que los</p>
P. 5.1.1	<p>¿Este gerente ejecutivo está a cargo de las políticas y de las medidas/remediación sobre los problemas relacionados con los derechos laborales y los derechos humanos?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>	
P. 5.1.1.1	<p>¿Su gerente ejecutivo evalúa regularmente la efectividad de los procesos de debida diligencia de la cadena de suministro de su empresa?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>	

Gestión y rendición de cuentas		
P. 5.2	¿Su empresa destina un presupuesto para la debida diligencia de los derechos humanos? <input type="checkbox"/> No	recursos adecuados se destinen a la atención de los riesgos laborales. Para obtener más información sobre cómo prevenir y remediar riesgos laborales, consulte el documento titulado <i>Herramienta 10 - Marco de Sistemas de Gestión para Prevenir y Remediar Riesgos Laborales</i>
P. 5.2.1	¿Su presupuesto incluye recursos específicos para atender los riesgos laborales en la cadena de suministro? <input type="checkbox"/> No	

Monitoreo		
Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 6.1	¿Su empresa realiza auditorías internas o externas de los proveedores? <input type="checkbox"/> Auditamos a un porcentaje o número específico de nuestros proveedores de forma regular. <input type="checkbox"/> Algunas veces, solo cuando identificamos algún tipo de problema con un proveedor específico. <input type="checkbox"/> Nos basamos en las auditorías de los productores que realizan los organismos de certificación (por ejemplo, Rainforest Alliance, Fair Trade USA, etc.). <input type="checkbox"/> No auditamos a ningún proveedor.	Ningún plan de monitoreo es infalible. Por lo tanto, se recomienda la combinación de evaluaciones internas y de terceros y otros mecanismos de monitoreo para identificar posibles riesgos en la cadena de suministro. Se recomienda que su empresa cree políticas y procedimientos que requieran auditorías de terceros internas y externas para todos los proveedores, incluidos los procedimientos para las evaluaciones detalladas y los planes de acciones correctivas para los proveedores de alto riesgo. La combinación de enfoques puede ayudar a identificar de manera proactiva posibles riesgos antes de que ocasionen problemas legales o un daño a la reputación. La combinación de SAQ y KPI para los proveedores puede ser una buena forma de evaluar preliminarmente los problemas de alto riesgo y, posteriormente, las auditorías de terceros o internas pueden llevarse a cabo en las fincas que se determine que son de alto riesgo. Esto puede complementarse con los análisis de medios negativos regulares de los
P. 6.2	Del volumen total que se vendió el año pasado, ¿qué porcentaje fue certificado?	

Monitoreo		
		proveedores específicos, o de las áreas de suministro, que generen información adicional sobre los posibles riesgos. El monitoreo o las auditorías aleatorias o de rutina pueden ayudar a evitar la visión en túnel, la cual puede conllevar a puntos ciegos.

Comunicación y capacitación		
Núm. de pregunta	Respuestas con posibles riesgos	Guía de interpretación y mejores prácticas/recomendaciones
P. 7.1	¿Su empresa proporciona comunicados y capacitaciones sobre derechos humanos a sus empleados y proveedores? <input type="checkbox"/> No	La comunicación y la capacitación efectivas sobre los estándares del Código de Conducta representan un elemento fundamental clave de la adopción exitosa de las prácticas de responsabilidad social por parte de todos los actores de la cadena de suministro, desde los productores de café hasta los comerciantes, los tostadores y los minoristas. Los productores y los trabajadores requieren información concreta y entendible sobre los derechos legales de los trabajadores. Se recomienda que los comerciantes de café proporcionen una capacitación a los empleados, incluida la gerencia, relacionada con sus políticas sobre derechos humanos y sostenibilidad e, idealmente, a los empleados de sus proveedores y aliados comerciales, así como a las comunidades que les abastecen café. En caso de que las personas responsables de la implementación o del cumplimiento de los requisitos no cuenten con la capacitación sobre los procesos y los procedimientos necesarios para garantizar el cumplimiento, existe un riesgo mayor de que no
P. 7.2	¿Cuáles de las siguientes capacitaciones proporciona? <i>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</i> Todas las opciones se consideran buenas prácticas para las capacitaciones, las cuales son recomendadas para todas las organizaciones.	

Comunicación y capacitación		
P. 7.3	<p>¿A quién le proporciona estas capacitaciones? <i>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</i></p> <p>Todas las opciones son consideradas buenas prácticas y se recomienda proporcionarles capacitaciones a todos estos actores.</p>	<p>puedan identificar, atender o prevenir los riesgos laborales de manera efectiva.</p> <p>Para obtener más información, consulte el documento titulado <i>Herramienta 7 - Guía Sobre la Comunicación de Objetivos y Estándares en la Cadena de Suministro</i>.</p>
P. 7.4	<p>¿Cómo proporciona los comunicados y las capacitaciones sobre derechos laborales y derechos humanos a sus proveedores? <i>(Seleccione todas las opciones que apliquen)</i></p> <p>Todas las opciones pueden ser métodos de comunicación y capacitación efectivos.</p>	<p>Los comerciantes de café deben considerar las necesidades de información de los actores clave que participan en sus cadenas de suministro con respecto al cumplimiento de los requisitos legales y de los requisitos del código de conducta. Por lo tanto, los comerciantes de café deben comunicarse con diversos actores clave para identificar sus necesidades. También deben anunciar los requisitos de su código de conducta, lo que incluye publicarlos en sus sitios web, proporcionar aprendizajes en línea (para las personas que tienen acceso a Internet) y realizar capacitaciones en persona y sesiones informativas. Es fundamental que los mensajes sean claros y congruentes en los canales de comunicación y en los grupos de actores clave para garantizar que todos los actores trabajen hacia objetivos comunes con un entendimiento compartido de los estándares y de las expectativas.</p>
Q. 7.5	<p>¿Esta capacitación para proveedores incluye las políticas y las expectativas de la empresa relacionadas con los problemas laborales?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>	<p>Para obtener más información, consulte el documento titulado <i>Herramienta 7 - Guía Sobre la Comunicación de Objetivos y Estándares en la Cadena de Suministro</i>.</p>