

Acerca de nuestra financiación

El conjunto de herramientas del primer eslabón de la cadena de suministro es una publicación de la Iniciativa de Verité para la Debida Diligencia en el Sector Agrícola (FLDDI por sus siglas en inglés), que desarrolla directrices y herramientas prácticas de debida diligencia en materia de derechos humanos adaptadas a las cadenas de suministro mundiales del sector agrícola.

Verité creó la FLDDI durante el Año Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la Organización Internacional del Trabajo, como un compromiso de acción para difundir los aprendizajes de nuestras colaboraciones a largo plazo sobre la debida diligencia en el sector agrícola con socios del sector privado como Philip Morris International y Mars, Incorporated.

Verité agradece a Cargill, ECOM, Fairtrade International, Jacobs Douwe Egberts, Mars, Incorporated, McDonald's Corporation, Philip Morris International y Rainforest Alliance su apoyo financiero y técnico para el desarrollo de la Guía Práctica. Verité también agradece haber recibido apoyo financiero de Fundación Avina a través del Proyecto Periplo para insumos técnicos al proyecto, y financiamiento para la revisión, insumos técnicos y traducción al español de esta herramienta proporcionado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos a través del Proyecto Senderos.

El financiamiento para esta traducción al español proviene del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en virtud del acuerdo de cooperación número 24K75IL034209-01-02. Este material no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de 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% de los costos totales del Proyecto Senderos son financiados con fondos federales del Gobierno de los Estados Unidos, por un total de \$10,000,000 dólares.

Fotos de portada: Lanang Banget/Shutterstock; Mailsonpignata/Shutterstock

© Verité, Versión 1.0, September 2024

Entendiendo la debida diligencia en el primer eslabón en el sector agrícola

Este Kit de herramientas es para el primer eslabón de la cadena de suministro (entendiendo por "primer eslabón" o "primer eslabón de la cadena de suministro" al primer enlace de la cadena de suministro en el que se almacenan, empacan y/o procesan los productos provenientes de los campos de producción) es un complemento del Kit de herramientas de debida diligencia del trabajo en el sector agrícola (FLDD) de Verité. Esta herramienta, brinda orientación sobre la debida diligencia en derechos humanos (HRDD, por sus siglas en inglés) específicamente dirigida a las operaciones del primer eslabón en las cadenas de suministro agrícola; algunos ejemplos de operaciones del primer eslabón incluyen molinos de aceite de palma, ingenios azucareros, molinos húmedos para café, cooperativas de cacao, desmotadoras de algodón y plantas de empaque de frutas.



Al igual que el Kit de herramientas FLDD, el Kit de herramientas para el primer eslabón está estructurado para alinearse con las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para empresas multinacionales en el marco de elementos de debida diligencia, proporcionando orientación adicional relevante para los contextos del primer eslabón.

Componentes de este Kit de herramientas

Incorporar los derechos humanos en las operaciones del primer eslabón

Evaluación exhaustiva de riesgos y daños

Planes de acción

Desarrollo de capacidades en el primer eslabón

Colaboración para la prevención y mitigación

Mecanismos de quejas

Monitoreo y auditoría del campo de producción

Remediación de daños

Mejora continua de la debida diligencia

El primer eslabón en las cadenas de suministro agrícolas

Las operaciones del primer eslabón deben llevar a cabo la HRDD, tanto internamente (en sus propias operaciones) como en sus cadenas de suministro, incluidas los campos de los que obtienen las materias primas. La debida diligencia en el primer eslabón implica garantizar que se respeten los derechos humanos en todos los procesos involucrados en la producción de mercancías, compra directa en el campo, transporte, almacenamiento y (a menudo) procesamiento primario. Extender la debida diligencia a este nivel es fundamental, ya que las personas que trabajan en el primer eslabón (particularmente trabajadores agrícolas, pequeños agricultores y familias agricultoras) a menudo son vulnerables a graves violaciones a los derechos humanos, como el trabajo infantil, el trabajo forzado y las condiciones de trabajo inseguras.

Particularmente en las cadenas de suministro con muchos pequeños productores, las operaciones del primer eslabón suelen ser relativamente pequeñas, con sistemas de gestión y prácticas de mantenimiento de registros simples. No obstante, los sistemas y prácticas que tales operaciones tienen implementadas pueden optimizarse y utilizarse para garantizar una HRDD efectiva, al igual que se utilizan para llevar a cabo otras funciones comerciales. El propósito y los elementos centrales de la HRDD son los mismos para los operadores del primer eslabón que para las empresas que están en otros niveles de la cadena de valor, pero el enfoque para la implementación de la HRDD es típicamente más básico y práctico en este nivel, ya que está adaptado a los recursos y las realidades del campo que enfrentan los operadores del primer eslabón de la cadena de suministro.







Cómo usar este Kit de herramientas

Dado que la debida diligencia es un ciclo de mejora continua, no es necesario implementar todos los componentes de una sola vez, aunque algunos se construyen sobre la base de otros. Las operaciones del primer eslabón pueden priorizar los componente en función de los contextos, riesgos y oportunidades locales.

Dentro de cada componente, la herramienta esboza vías de progreso desde el nivel "Básico" al "Establecido" y al "Liderazgo". Las operaciones del primer eslabón de la cadena de suministro pueden utilizar la herramienta para evaluar la madurez de su sistema de gestión, identificar áreas de oportunidad y priorizar acciones.

Con el tiempo, las operaciones deberían aspirar a alcanzar al menos el nivel "Establecido" en cada componente de la debida diligencia; alcanzar el nivel "Liderazgo" ayudará a distinguir a los usuarios del primer eslabón como proveedores valorados y socialmente responsables ante los ojos de sus compradores.







A medida que las operaciones del primer eslabón trabajan para implementar sistemas de debida diligencia, es fundamental que se involucren con las partes interesadas clave, incluidas las partes interesadas cuyos derechos humanos se ven más afectados por sus operaciones. La guía sobre la participación de las partes interesadas está incluida en varios puntos de la caja de herramientas.



El primer paso de la debida diligencia debe ser integrar los derechos humanos en los sistemas de gestión empresarial. Un pilar clave para este trabajo sería desarrollar una política sobre derechos humanos o sobre cuestiones específicas de derechos humanos conocidas por su alto riesgo. Se debe comunicar la política a quienes están a cargo de implementarla, incluidos el personal de la operación, los proveedores y otros actores dentro del primer eslabón, como reclutadores de mano de obra, jefes de cuadrilla y supervisores de campo. La operación del primer eslabón debe establecer sistemas para responsabilizar al personal, a los proveedores y a otros actores relevantes del cumplimiento de las leyes locales, los códigos de conducta de los clientes y otros requisitos, e invertir en la creación de capacidad para apoyar ese cumplimiento. También debe evaluar periódicamente el éxito de estos esfuerzos y las áreas donde sea necesario realizar mejoras.

La mayoría de las operaciones del primer eslabón de la cadena de suministro tienen al menos algunos de estos elementos implementados, en diferentes grados, aunque pueden ser necesarios un presupuesto y personal adicionales para garantizar la implementación y el despliegue exitoso de la debida diligencia en derechos humanos.



Básico



En este nivel de madurez

La operación del primer eslabón tiene una política de derechos humanos implementada, ha asignado responsabilidades para su implementación y la ha comunicado a sus campos de producción que sean proveedores.

En el nivel de madurez "Básico", los conceptos de derechos humanos pueden ser nuevos para algunas operaciones, y el punto de partida debe ser el desarrollo de una política. Esta política debe comprometerse a respetar los derechos humanos y cumplir con las leyes laborales aplicables a nivel local. Debe estar alineada con los códigos de conducta u otros estándares de desempeño requeridos por los compradores, o superarlos.

La operación debe establecer expectativas claras para los actores que deben cumplir con esta política, como los propios compradores del proveedor, agrónomos/agentes de campo y gerentes de instalaciones o campo, así como los campos de producción de las que se abastece la operación.

Internamente, la operación debe establecer líneas claras de rendición de cuentas y responsabilidad para implementar la política de derechos humanos. Los altos ejecutivos/gerentes deben ser responsables del desempeño en derechos humanos, y se deben asignar roles claros al personal para la implementación de estas políticas. En la mayoría de los casos, esto significa contratar personal con conocimientos y capacidades adecuadas en derechos humanos para apoyar la implementación completa.

- 1. Asignar a una persona para que lidere el desarrollo de la política.
- 2. Revisar las políticas, los estándares y los requisitos de los clientes existentes.
- 3. Redactar/actualizar y finalizar la política.
- Contratar personal, si es necesario, con los conocimientos y capacidades adecuadas en materia de derechos humanos.
- 5. Aclarar y asignar roles, responsabilidades y rendición de cuentas para implementar la política internamente y en la cadena de suministro.
- 6. Comunicar la política a los campos de producción que sean proveedores.

Establecido



En este nivel de madurez

Además de estar en el nivel "Básico", la operación del primer eslabón tiene procedimientos documentados relacionados con la implementación de la política y ha formalizado un proceso para supervisar su propio desempeño en el cumplimiento de la política. Ha aclarado las expectativas y ha brindado apoyo a sus campos de producción que sean proveedores para promover el cumplimiento.

En el nivel "Establecido", la operación debe tener procesos formales y documentados, procedimientos y líneas de responsabilidad para implementar la debida diligencia en derechos humanos (HRDD), y todo el personal debe entender sus responsabilidades claramente.

La comunicación de las políticas y expectativas de derechos humanos a los campos de producción que sean proveedores también debe formalizarse por medio de contratos escritos, sesiones informativas y otras formas de garantizar que se conozcan y comprendan los requisitos. Además de aclarar los requisitos, la operación también debe buscar comprender qué apoyo necesitan los campos de producción que sean proveedores para cumplir con dichos requisitos y brindar ese apoyo donde sea posible.

- 1. Documentar los procedimientos relacionados con la implementación de la política de derechos humanos y asignar responsabilidades al personal para estas tareas.
- 2. Formalizar expectativas y acuerdos con los campos de producción proveedores.
- 3. Apoyar a los campos de producción que sean proveedores con orientación y herramientas para promover el cumplimiento.
- 4. Solicitar comentarios a los campos de producción que sean proveedores y usar esos comentarios para mejorar la política, los procedimientos y las prácticas.

Liderazgo



En este nivel de madurez

Además de estar en el nivel "Establecido", la operación del primer eslabón responsabiliza a los actores de este mismo eslabón, como los reclutadores de mano de obra, los líderes de equipo y los supervisores de campo, de sus roles en la implementación de la política y los procedimientos de derechos humanos. Identifica brechas en las prácticas internas y en el primer eslabón, y las aborda por medio de capacitaciones específicas, orientación y herramientas. Evalúa rutinariamente la efectividad de sus intervenciones y realiza ajustes para garantizar una mejora continua.

A nivel de "Liderazgo", la operación del primer eslabón debería extender su política de derechos humanos y expectativas para proteger a los actores del primer eslabón de la cadena de suministro, como los reclutadores de mano de obra y los líderes de equipo, que operan tradicionalmente de manera informal. Estas relaciones deben formalizarse y documentarse, y estos actores deben tener una comprensión clara de sus responsabilidades relacionadas con los derechos humanos. Por ejemplo, todos los reclutadores de mano de obra deberían tener documentación precisa y verificable sobre cada trabajador reclutado. Si existen brechas en la implementación, la operación debe proporcionar orientación y apoyo.

A este nivel, los sistemas de datos de la operación tienen la madurez suficiente para identificar y abordar proactivamente brechas o fallas en los sistemas y procesos y realizar mejoras con el tiempo.

- Formalizar expectativas y acuerdos con actores del primer eslabón, como reclutadores de mano de obra, líderes de equipo y supervisores de campo.
- 2. Apoyar a estos actores del primer eslabón con orientación, herramientas y capacitación para promover la mejora del desempeño y medir los resultados.
- 3. Solicitar comentarios a los actores del primer eslabón y usar esos comentarios para mejorar la política, los procedimientos y las prácticas.
- 4. Recolectar y evaluar información sobre el cumplimiento de los proveedores y las brechas en las prácticas y usarla para mejorar el desempeño.
- 5. Asegurar la financiación permanente para la HRDD, típicamente mediante la incorporación de estos costos en el precio de los bienes para los clientes.

Las evaluaciones en profundidad capturan información sobre cuestiones de derechos humanos y laborales a nivel subnacional (estados, municipios, comunidades, operaciones del primer eslabón de la cadena de suministro, grupos particulares de pequeños campos de producción, cadenas de suministro particulares, etc.). Estas evaluaciones pueden ser iniciadas por empresas que compran a operaciones del primer eslabón para comprender mejor los riesgos a ese nivel, o por operaciones del primer eslabón para comprender los desafíos de derechos humanos en sus propias instalaciones y cadenas de suministro. Las evaluaciones en profundidad pueden ser autoadministradas, o las puede realizar un tercero. Estas deben basarse en la información existente, como auditorías, registros internos y cualquier otro dato existente, y capturar información sobre varios actores, como reclutadores de mano de obra y líderes de equipo.

Todas las evaluaciones de derechos humanos deben incluir un análisis de las leyes aplicables (laborales, de tenencia de tierras, ambientales), desafíos ambientales, condiciones de conflicto y seguridad, y otros factores contextuales relevantes para las operaciones. Deben examinar la naturaleza de los problemas de derechos humanos y laborales y sus causas fundamentales. El análisis de la causa fundamental ayuda a la operación a comprender cualquier factor que cause daños a los derechos humanos dentro de sus propias operaciones o que derive de sus prácticas comerciales, así como los factores que se originan en la cadena de suministro. Un sólido entendimiento de las causas raíz permite que la operación diseñe enfoques más efectivos para prevenir la recurrencia de problemas. Por ejemplo, los ingresos bajos de las familias agrícolas a menudo se consideran una causa fundamental del trabajo infantil.



Básico



En este nivel de madurez

La operación ha determinado dónde se necesita una mayor comprensión de sus riesgos y ha decidido cómo realizará evaluaciones en profundidad.

Si la operación cuenta con personal experto en derechos humanos, puede optar por realizar evaluaciones en profundidad internamente. Muchas operaciones eligen delegar esta actividad a organizaciones expertas en cuestiones de derechos humanos.

Incluso en el nivel "Básico", es fundamental identificar a las partes interesadas que deben participar en las evaluaciones, incluyendo a los agricultores, trabajadores y miembros de la comunidad cuyas vidas y medios de subsistencia se ven afectados por las actividades de la operación. Las evaluaciones también deben incluir aportes de otros actores relevantes con conocimiento o influencia en cuestiones de derechos humanos, como líderes comunitarios, instituciones gubernamentales, organizaciones de empleadores o trabajadores, y organizaciones de la sociedad civil.

- Identificar qué tema(s)destacado(s) o zona(s) geográfica(s) serán el objetivo de evaluaciones en profundidad.
- 2. Mapear a las partes interesadas relevantes y asegurar su participación como parte de las evaluaciones.
- 3. Decidir si las evaluaciones serán realizadas por personal interno o por un tercero.

Establecido



En este nivel de madurez

Además de estar en el nivel "Básico," la operación ha llevado a cabo evaluaciones de riesgos de derechos humanos en profundidad, lo que le brinda una comprensión detallada de sus riesgos y daños destacados en derechos humanos.

Las metodologías utilizadas para las evaluaciones dependen de muchos factores, incluido el conocimiento previo sobre los temas destacados de enfoque, la accesibilidad de los datos, las restricciones presupuestarias y otros factores. Los métodos pueden incluir investigación de escritorio, encuestas por teléfono móvil, entrevistas en persona y grupos focales, y pueden ser cualitativos, cuantitativos o una combinación de ambos. Entre los tipos comunes de evaluaciones, se incluyen las Evaluaciones de Impacto en los Derechos Humanos (EIDH) y las valoraciones rápidas.

Cualquiera que sea el método elegido, se debe consultar a los trabajadores de diferentes categorías laborales (trabajadores de campo que realizan diferentes trabajos, almacenes de envasado u otras funciones laborales) así como de diferentes grupos demográficos relevantes, incluidos migrantes, trabajadoras y trabajadores de todos los grupos étnicos y raciales relevantes. Cualquier entrevista a trabajadores debe estar diseñada para minimizar daños y debe ser realizada por entrevistadores culturalmente competentes.

Las evaluaciones deben incluir el análisis de las causas raíz de los problemas de derechos humanos.

- 1. Asegurar los recursos necesarios y/o el presupuesto para las evaluaciones.
- 2. Desarrollar o adoptar una metodología y capacitar a los implementadores, si es necesario.
- 3. Llevar a cabo las evaluaciones, con participación y validación de los hallazgos a cargo de las partes interesadas.
- 4. Si se detectan daños graves durante las evaluaciones, es necesario debe asegurar que se recopile suficiente información para entender y abordar las causas raíz.
- 5. Registrar los datos de las evaluaciones en los sistemas internos, según corresponda.

Liderazgo



En este nivel de madurez

Además de estar en el nivel "Establecido", la operación revisa y actualiza rutinariamente sus evaluaciones de riesgo en profundidad y realiza evaluaciones sobre temas o zonas geográficas adicionales.

En el nivel de madurez "Liderazgo", la operación debe contar con un protocolo que especifique cuándo se deben repetir las evaluaciones o realizar evaluaciones adicionales. A medida que en la operación se obtenga experiencia en la realización de evaluaciones en profundidad, se deberán usar cada vez más los hallazgos para informar las prácticas comerciales y la estrategia general de HRDD.

- Mejorar continuamente las herramientas y los métodos de evaluación de acuerdo con las buenas prácticas basadas en evidencia.
- 2. Establecer procedimientos operativos estándar para circunstancias que desencadenen nuevas evaluaciones o reevaluaciones.
- 3. Ampliar las evaluaciones para cubrir problemas adicionales o zonas geográficas, en orden de prioridad.
- 4. Aplicar los aprendizajes de cada ronda de evaluaciones a la planificación de acciones de HRDD de la operación (consulte <u>Planes de acción</u>).

DETENER,

PREVENIR &

MITIGAR

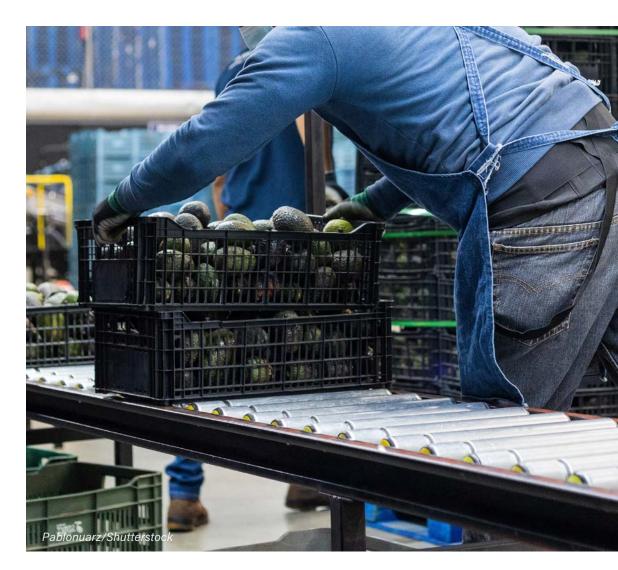
Planes de acción

INCORPORAR

Una vez que la operación del primer eslabón de la cadena de suministro tenga más información sobre sus riesgos y posibles daños en materia de derechos humanos, incluidas sus causas fundamentales, estará lista para desarrollar un plan de acción detallado. Los planes de acción pueden incluir objetivos orientados a procesos (por ejemplo, mejorar las políticas, los procedimientos y la capacitación de HRDD) y los objetivos orientados a resultados (por ejemplo, asegurar que los hijos de los agricultores proveedores y trabajadores migrantes asistan a la escuela a tiempo completo). Los planes de acción deben buscar abordar las causas fundamentales de los riesgos y daños en materia de derechos humanos. Por ejemplo, si el análisis de las causas fundamentales ha identificado que las personas trabajadoras no pueden cumplir con las cuotas de producción dentro de una jornada laboral normal, el plan debe establecer un objetivo para hacer que las cuotas de producción sean realistas. Si el análisis de las causas fundamentales ha identificado que algunos hijos de las personas trabajadoras no asisten a la escuela por falta de transporte, el plan debe establecer un objetivo para encontrar maneras de ofrecer transporte.

La implementación de los planes de acción requiere recursos y personal familiarizado con los problemas de derechos humanos. En la medida de lo posible, las operaciones del primer eslabón deben buscar recursos y apoyo de sus compradores. La operación también debe trabajar con grupos de la sociedad civil, agencias gubernamentales y otros actores de interés en la región para obtener apoyo en el cumplimiento de los objetivos del plan de acción (consulte Colaboración para prevención y mitigación).

Aunque los planes de acción se desarrollan ante todo para mitigar riesgos, deben elaborarse desde una perspectiva de apoyo. Abordar los derechos humanos en las cadenas de suministro, especialmente en el primer eslabón, es un esfuerzo muy complejo y difícil, y los pequeños agricultores y otros actores de este mismo eslabón necesitan apoyo para enfrentar estos desafíos.



Planes de acción

Básico



En este nivel de madurez

La operación ha desarrollado un plan de acción para abordar los riesgos y daños en materia de derechos humanos identificados en sus instalaciones y cadenas de suministro.

La operación puede desarrollar estos planes por sí sola, o con el apoyo de compradores o socios externos. Los planes también pueden incluir compromisos para colaborar con socios locales en la implementación de actividades específicas.

- 1. Crear un plan de acción, con un enfoque inicial en mejorar los sistemas y procesos de gestión interna.
- 2. Involucrar a los agricultores proveedores y otros actores de interés para entender qué será necesario para abordar eficazmente las causas fundamentales de los riesgos y daños en materia de derechos humanos.
- 3. Priorizar a los agricultores proveedores y/o otros actores del primer eslabón (reclutadores de mano de obra, líderes de equipo, etc.) para recibir desarrollo de capacidades y compromiso intensivo.
- 4. Asegurar un presupuesto para la implementación inicial de actividades.

Planes de acción

Establecido



En este nivel de madurez

Además de estar en el nivel "Básico", la operación está implementando su plan de acción, comenzando con intervenciones en etapas tempranas y construyendo confianza y capacidad entre proveedores y otros actores de interés.

En el nivel de madurez "Establecido", la operación debe desarrollar actividades bajo el(los) plan(es). Se deben comenzar a implementar estas actividades, y será necesario realizar un seguimiento de estas a lo largo del tiempo.

En este nivel de madurez, la operación debe ser plenamente consciente de la importancia de invertir recursos en la planificación de acciones y programación para lograr sus objetivos de derechos humanos y debe contar con recursos dedicados (financieros y humanos) en sus presupuestos para este propósito.

- Comenzar la implementación del plan de acción, centrándose en actividades e intervenciones en etapas tempranas, como establecer o mejorar sistemas de gestión, capacitar al personal y sensibilizar a los agricultores proveedores sobre temas de derechos humanos.
- 2. Para cada actividad e intervención, asignar personas responsables, elementos de acción, cronogramas, requisitos de recursos y medidas de éxito.
- Trabajar con la gestión de operaciones, compradores y otros socios externos para asegurar recursos para la implementación y expansión del plan a lo largo del tiempo.



MITIGAR

Liderazgo



En este nivel de madurez

Además de estar en el nivel "Establecido", la operación está comprometida activamente en la implementación de planes de acción enfocados en el impacto y está ampliando el alcance de la implementación a proveedores adicionales en riesgo, cadenas de suministro y geografías.

En el nivel de madurez "Liderazgo", la operación debería haber activado completamente el(los) plan(es), incluidos el financiamiento dedicado y asociaciones para implementar intervenciones que aborden los principales factores estructurales de riesgo.

- 1. Profundizar los programas para mejorar los sistemas y lograr un impacto en la reducción de riesgos y daños ocasionados por las causas fundamentales.
- Obtener el compromiso de la gestión de operaciones o de los compradores para lograr un financiamiento sostenible que apoye la programación continua y la implementación del plan de acción.
- 3. Documentar y comunicar las mejores prácticas identificadas durante la implementación del plan.
- 4. Involucrar rutinariamente a las partes interesadas afectadas para que participen en la evaluación del impacto logrado, con el objetivo de fortalecer continuamente los planes y programas.
- 5. Desarrollar planes de acción para problemas adicionales o áreas geográficas según sea necesario.

Desarrollo de capacidades en el primer eslabón de la cadena de suministro

Dentro de las operaciones del primer eslabón de la cadena de suministro, hay muchos grupos objetivo que pueden beneficiarse de la capacitación y el desarrollo de capacidades, incluidos el personal propio de las operaciones, los proveedores de servicios con los que estas trabajan (p. ej.: proveedores de mano de obra o proveedores de servicios, como fumigación de cultivos), agrónomos o agentes de compra que visitan los campos regularmente, los agricultores que venden a la operación, las personas trabajadoras del sector agrícolas y otros.

INCORPORAR

Algunos ejemplos de capacitación y desarrollo de capacidades para diferentes grupos objetivo incluyen:

- Capacitación para personas responsables del reclutamiento y la contratación: cómo filtrar a los candidatos (documentación de edad, verificación de si las personas trabajadoras han pagado tarifas de reclutamiento, etc.) o cómo responder a problemas, como discriminación o acoso, etc.
- Capacitación para intermediarios laborales: cómo reclutar trabajadores, documentación requerida, expectativas con respecto al transporte, la vivienda y otros beneficios.
- Capacitación para supervisores de campo o líderes de cuadrilla: trato a las personas trabajadoras, pausas para hidratación, pausas para descanso/sombra, equipo de protección personal, etc.

- Capacitación para trabajadores de extensión agrícola: "señales de alerta" a buscar relacionadas con el trabajo infantil, el trabajo forzado u otros daños a los derechos humanos.
- Capacitación para agricultores u organizaciones agrícolas como cooperativas: derechos laborales, requisitos legales y estándares relevantes de cumplimiento.
- Capacitación para trabajadores u organizaciones de trabajadores: capacitación sobre derechos laborales básicos y cómo presentar quejas/solicitar compensación.

Los programas de capacitación y concienciación en el primer eslabón deben ser apropiados para personas de diferentes antecedentes lingüísticos, culturales y educativos, y diferentes niveles de acceso a tecnología, y deben ser respetuosos de las limitaciones de tiempo que enfrentan los capacitados, especialmente durante las fases de trabajo intensivo de los ciclos agrícolas.

Por supuesto, la capacitación y el desarrollo de capacidades son una inversión de tiempo, esfuerzo y fondos. Las operaciones del primer eslabón pueden obtener apoyo de los compradores para respaldarlos en estos esfuerzos, para permitirles cumplir con los requisitos de derechos humanos de los compradores.



Desarrollo de capacidades en el primer eslabón

Básico



En este nivel de madurez

La operación del primer eslabón ha identificado a las partes interesadas internas y a los agricultores proveedores que más necesitan desarrollar sus capacidades, y ha comenzado a implementar la capacitación en estos grupos.

La capacitación básica para el personal y los proveedores a menudo se enfoca en crear conciencia y comprensión sobre los problemas relacionados con los derechos humanos, las leyes locales sobre estos temas y los requisitos del cliente vinculados con los derechos humanos. También puede cubrir cómo detectar "señales de alerta" para problemas de derechos humanos, cómo reportar estas señales y otros temas.

La propia operación puede financiar o impulsar el desarrollo y la ejecución de capacitación o puede recibir apoyo por parte de los compradores, dependiendo de la naturaleza de la relación comercial y otros factores.

- Identificar los grupos objetivo dentro de la operación del primer eslabón que necesiten capacitación y desarrollo de capacidades (por ejemplo, gerentes, supervisores, personal de sostenibilidad o personal de Recursos Humanos).
- 2. Identificar a los proveedores agrícolas que necesiten capacitación y apoyo para el desarrollo de capacidades.
- 3. Desarrollar planes y materiales de capacitación adaptados a las audiencias objetivo, o trabajar con un socio externo para hacerlo.
- 4. Impartir (o hacer que un socio imparta) las capacitaciones, y encuestar a los participantes sobre lo aprendido.

Desarrollo de capacidades en el primer eslabón

Establecido



En este nivel de madurez

Además de estar en el nivel "Básico", la operación continúa implementando capacitaciones sobre temas de derechos humanos, ampliando la capacitación para cubrir temas adicionales y llegar a más grupos objetivo.

En el nivel de madurez "Establecido", el personal de la operación debe recibir capacitación en prácticas de debida diligencia, como evaluar sus propios riesgos, supervisar el cumplimiento de los campos de producción que sean proveedores de las que se abastecen, establecer procesos de quejas, remediar daños y otros temas.

La capacitación para los proveedores y otros actores en el primer eslabón de la cadena de suministro debe comunicar claramente las expectativas de la operación para proteger a las personas trabajadoras. Dependiendo de los riesgos más destacados para los derechos laborales, la capacitación podría incluir temas como cómo identificar el trabajo forzoso en el lugar de trabajo, las actividades que los niños pueden y no pueden realizar y el manejo seguro de agroquímicos, entre otros. La capacitación debe proporcionarse en idiomas y medios que sean apropiados para las audiencias, y debe ofrecer orientación en términos prácticos que reflejen las realidades y los desafíos que enfrentan los actores del primer eslabón.

- Ampliar la capacitación para el personal a fin de abarcar la implementación de una debida diligencia efectiva de los proveedores.
- 2. Extender la capacitación para los proveedores para incluir procesos, procedimientos y sistemas a fin de gestionar sus propios riesgos e informar a la operación en el primer eslabón.
- 3. Ampliar el alcance de las capacitaciones para incluir a más proveedores.
- 4. Ampliar el alcance de la capacitación para cubrir a los reclutadores de mano de obra, líderes de equipos, asociaciones de productores, organizaciones de trabajadores y otras terceras partes que tienen contacto con las personas trabajadoras.
- 5. Registrar la participación, el aprendizaje y los resultados de las capacitaciones para permitir la mejora continua del programa de capacitación.

Desarrollo de capacidades en el primer eslabón

Liderazgo



En este nivel de madurez

Además de estar en el nivel "Establecido", el desarrollo de capacidades continúa profundizándose dentro de la operación del primer eslabón y su cadena de suministro, con planes de estudios de capacitación actualizados según sea necesario y datos de seguimiento que muestran un impacto medible. tación actualizados según sea necesario y datos de seguimiento que muestran un impacto medible.

En el nivel de madurez "Liderazgo", la capacitación para el personal, los proveedores y los actores del primer eslabón debe ser una parte estándar de las actividades de derechos humanos de la operación. Las operaciones en el primer eslabón deben haber aumentado significativamente su capacidad para gestionar sus propios riesgos e impactos en derechos humanos, así como los de la cadena de suministro.

En este nivel de madurez, las operaciones en el primer eslabón deben capacitar directamente a las personas trabajadoras pertenecientes a las agrícolas de quienes se abastecen, o proporcionar materiales a los proveedores y otras terceras partes que están regularmente en contacto con las personas trabajadoras para asegurar que las personas trabajadoras conozcan sus derechos laborales.

- Proporcionar capacitación a las personas trabajadoras pertenecientes a las agrícolas encargadas del suministro de la operación en el primer eslabón, o apoyar a otros actores para proporcionar esta capacitación.
- 2. Evaluar rutinariamente el impacto de la capacitación entre todos los grupos objetivo para determinar si se han reducido los riesgos y daños.
- 3. Utilizar los datos para mejorar la efectividad de la capacitación y promover mejoras en la debida diligencia en derechos humanos.
- 4. Asegurar presupuesto para programas de capacitación continuos.

Colaboración para la prevención y mitigación

Debido a que las operaciones comerciales existen en una variedad de contextos geográficos, políticos, institucionales, sociales, económicos y culturales, y a que las causas fundamentales de los riesgos de derechos humanos a menudo están más allá del control de una empresa, las operaciones del primer eslabón raramente logran sus objetivos de derechos humanos sin una colaboración adicional. Las operaciones pueden colaborar con socios del sector privado, el gobierno y/o la sociedad civil. Las formas de colaboración incluyen asociaciones público-privadas, grupos de múltiples partes interesadas, iniciativas específicas de la industria, plataformas y asociaciones dirigidas por la industria y enfoques de paisaje, entre otros.

INCORPORAR

Juntos, los socios pueden explorar formas colectivas de abordar riesgos comunes de derechos humanos y diseñar intervenciones que alineen las acciones de diferentes partes interesadas para complementarse y apoyarse mutuamente. Esto es particularmente importante cuando se trabaja en cuestiones de causa fundamental a nivel de paisaje (o país) que generan riesgo para todas las operaciones en el paisaje.

Por ejemplo, apoyar las iniciativas de alfabetización financiera de las mujeres o los programas de capacitación en habilidades de subsistencia puede beneficiar a las comunidades locales y mitigar los riesgos de abusos laborales para todas las operaciones basadas en esas comunidades.

La colaboración proporciona:

- una oportunidad de aprender de otros sobre las buenas prácticas dentro de un sector o geografía específicos, para evitar reinventar la rueda;
- una oportunidad de obtener información más precisa sobre las condiciones que enfrentan las personas trabajadoras dentro de un sector, país o región particular;
- un foro para la capacitación y el desarrollo de capacidades a nivel de múltiples empresas o de toda la industria;
- un espacio para forjar soluciones a desafíos y problemas complejos; y
- una plataforma colectiva desde la cual abogar por la reforma legal, política o regulatoria (por ejemplo, el fortalecimiento de la ley local y los mecanismos de aplicación pública).



Colaboración para la prevención y mitigación

Básico



En este nivel de madurez

La operación del primer eslabón ha identificado qué riesgos de derechos humanos y riesgos relacionados con los proveedores puede abordar por sí misma, y cuáles requerirán colaboración con terceros.

En el nivel "Básico", la empresa puede no tener aún una imagen completa de las iniciativas de colaboración que ya están trabajando en cuestiones de derechos humanos. Estas deberían ser mapeadas y analizadas con base en la relevancia, el grado de impacto en un tema, la naturaleza de cada compromiso, los compromisos de recursos, el nivel de esfuerzo requerido y otros factores.

- 1. Identificar qué temas de riesgo de derechos humanos se pueden manejar mejor a través de la colaboración.
- 2. Identificar proveedores agrícolas que también vendan a empresas pares para explorar la participación conjunta con esos pares y proveedores.
- Identificar foros clave para la colaboración que ya existan y que estén enfocados en la cuestión relevante de derechos humanos, en el producto y/o la zona geográfica.
- 4. Si existen brechas, considerar iniciar nuevas colaboraciones.

Colaboración para la prevención y mitigación

Establecido



En este nivel de madurez

Además de estar en el nivel "Básico", la operación ha identificado colaboraciones que le ayudarán a alcanzar sus objetivos de derechos humanos y laborales y a impulsar el cambio, y ha comenzado a involucrarse con los socios relevantes y/o a unirse a iniciativas existentes.

En el nivel de madurez "Establecido", la empresa debería haber analizado a fondo las oportunidades existentes para la colaboración y decidido unirse a una iniciativa específica o involucrar a las partes interesadas en la configuración de una nueva iniciativa.

La decisión de involucrarse debería venir con el compromiso del liderazgo de dedicar recursos financieros y humanos a la iniciativa colaborativa y el compromiso del personal de participar activamente. Esto significa participar en la definición de metas, el desarrollo de teorías del cambio, el diseño de estrategias y el establecimiento de plazos para asegurar que la colaboración dé frutos. Las iniciativas colaborativas dependen de la participación activa de sus miembros para lograr resultados.

- 1. Identifique al personal responsable de participar en iniciativas colaborativas, y equipe y faculte a dichas personas para hablar en nombre de la operación.
- 2. Participe activamente en iniciativas colaborativas seleccionadas.
- 3. Asegúrese de contar con el apoyo interno suficiente (tiempo dedicado, presupuesto, compromisos, etc.) para que la participación sea significativa.
- 4. Comunique su participación en iniciativas colaborativas para fomentar la participación de otros y el apoyo de la gestión operación.

MITIGAR

Colaboración para la prevención y mitigación

Liderazgo

1

En este nivel de madurez

Además de estar en el nivel "Establecido", la operación forma parte activa de una o más iniciativas colaborativas y destina fondos y recursos para garantizar su éxito.

En el nivel de madurez "Liderazgo", la operación debe identificar continuamente nuevas oportunidades para colaborar; influir en terceros para que se unan y dirigir la estrategia dentro de las iniciativas en las que participa. Debe haber construido fuertes relaciones con actores claves relevantes del gobierno y de la sociedad civil.

- Continúe dedicando recursos financieros y humanos a la participación.
- 2. Los miembros del equipo deben asumen posiciones clave en la toma de decisiones y participar activamente en la elaboración de estrategias.
- 3. Evalúe continuamente los resultados de las iniciativas colaborativas e impulse un mayor impacto.



INCORPORAR

Mecanismos de quejas

Cada operación de primer nivel debe establecer o participar en mecanismos de quejas para proporcionar canales a individuos y comunidades en riesgo o afectadas por daños a los derechos humanos para plantear inquietudes y que estas sean remediadas. El Principio 31 de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (UNGP) proporciona una guía clara sobre las características necesarias de los mecanismos no judiciales de quejas: deben ser legítimos, accesibles, previsibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos, una fuente de aprendizaje continuo y basados en la participación y el diálogo.

Contar con un mecanismo de quejas en una cadena de suministro simplemente no es suficiente si la población a la que intenta llegar rara vez lo usa. Para que las personas trabajadoras y miembros de la comunidad utilicen un mecanismo de quejas, deben verlo como confiable y justo, poder acceder a él fácilmente y tener la confianza de que sus quejas serán tomadas en serio y tendrán en resultados útiles. Los mecanismos de quejas a menudo implican el establecimiento de comités u otros grupos de trabajo, y los implementadores deben llegar a los actores afectados para construir conciencia y confianza, un proceso que puede llevar tiempo. Siempre debe ser posible presentar quejas de manera anónima si se desea, y las personas que presenten quejas deben estar protegidas contra las represalias.

El diseño de los mecanismos de quejas se debe realizar teniendo en cuenta la aportación de las personas trabajadoras y otros interesados

afectados por las operaciones y debe reflejar la población laboral, los idiomas, las características culturales, los niveles de alfabetización, el acceso (o no) a teléfonos e Internet y otros factores. Los mecanismos de quejas deben estar disponibles para todos los involucrados, incluidos las personas trabajadoras migrantes, temporales y estacionales. Para llegar a algunas poblaciones, puede ser necesario utilizar enfoques creativos, como la divulgación en comunidades emisoras de migrantes y sistemas de quejas comunitarios o regionales.

El personal o los proveedores externos que operen el mecanismo deben estar capacitados en sus roles y responsabilidades, con procedimientos operativos estándar para recibir y procesar quejas, iniciar una remediación y/o derivar a los servicios adecuados, y hacer un seguimiento para asegurarse de que los casos se resuelvan efectivamente. Las grandes empresas también pueden necesitar invertir en la integración de datos de los sistemas de quejas establecidos en diferentes unidades de negocio u operaciones de proveedores.

Los mecanismos de quejas nunca deben reemplazar otras formas de monitoreo de la cadena de suministro, participación de partes interesadas o procesos de negociación colectiva. No deben utilizarse para socavar el papel de los sindicatos legítimos en la resolución de disputas laborales, ni para impedir que las personas trabajadoras utilicen otros medios de para acceder a los recursos.



Mecanismos de quejas

Básico



En este nivel de madurez

La operación cuenta con un mecanismo de quejas para las reclamaciones relacionadas con sus propias operaciones y tiene personal encargado de recibir y gestionar las quejas.

En el nivel "Básico", la operación debe establecer un mecanismo de quejas accesible, como mínimo, a sus propios empleados y a sus proveedores directos. Es importante proporcionar más de un canal a través del cual las partes interesadas puedan presentar quejas, como buzones de sugerencias, líneas telefónicas directas, representantes específicos de las personas trabajadoras a quienes se puedan reportar las quejas, entre otros. La operación puede elegir gestionar los mecanismos de quejas internamente o trabajar con un proveedor externo. También puede utilizar los canales de quejas existentes operados por sindicatos, organizaciones de trabajadores y/o asociaciones de agricultores, el gobierno u organizaciones de la sociedad civil.

- 1. Involucre a las partes interesadas internas y a los proveedores para determinar cuáles son los canales que probablemente utilicen con mayor frecuencia.
- 2. Determine quién gestionará y administrará el mecanismo de quejas (personal o proveedor externo).
- 3. Establezca canal(es) para recibir y sistemas para manejar quejas.
- 4. Capacite a los equipos responsables.
- 5. Promueva el mecanismo entre el personal y los proveedores.

Mecanismos de quejas

Establecido



En este nivel de madurez

Además de estar en el nivel "Básico", la operación hace que el mecanismo de quejas sea accesible a más partes interesadas en el primer eslabón de la cadena de suministro.

En el nivel de madurez "Establecido", la operación debe ampliar su mecanismo de quejas a un rango más amplio de partes interesadas afectadas. La operación debe apoyar a su personal o proveedor externo para mejorar el sistema de quejas, por ejemplo, añadiendo canales adicionales de quejas o promoviendo la adopción en las comunidades objetivo mediante la concienciación.

- 1. Recibir y procesar quejas de personal y proveedores, según sea necesario.
- 2. Buscar retroalimentación para evaluar la efectividad del mecanismo de quejas.
- 3. Ampliar la cobertura del mecanismo de quejas para permitir el acceso a todas las partes interesadas potencialmente afectadas, incluidas las personas trabajadoras de los agricultores proveedores, sus familias y miembros de la comunidad.
- 4. Promover el mecanismo a poblaciones objetivo adicionales.

Mecanismos de quejas

Liderazgo



En este nivel de madurez

Además de estar en el nivel "Establecido", el mecanismo de quejas de la operación está funcionando bien y resolviendo quejas de manera efectiva. Cuando es necesario, la operación se involucra con otras operaciones, el gobierno y/o la sociedad civil para promover el acceso a mecanismos de quejas y recursos para las partes interesadas afectadas.

En el nivel de madurez "Liderazgo", el mecanismo de quejas de la operación debe ser accesible para todas las partes interesadas en todas las zonas geográficas donde tiene operaciones o cadenas de suministro.

- Analizar y utilizar los datos del mecanismo de quejas para impulsar mejoras (ver <u>Mejora continua de la debida</u> diligencia en derechos humanos).
- 2. Realizar actividades de divulgación a trabajadores y otros grupos de partes interesadas relevantes para mejorar la accesibilidad y efectividad de los mecanismos de quejas.
- 3. Unirse a colaboraciones existentes en mecanismos de quejas regionales y/o sectoriales, o trabajar con socios para establecer nuevas colaboraciones.

Dada la prevalencia del trabajo familiar, la migración laboral estacional, la informalidad en la contratación, el pago por debajo del salario mínimo, los peligros de salud y seguridad ocupacional, y otros problemas de derechos laborales en la producción de productos agrícolas, es fundamental contar con un sistema de monitoreo que cubra no sólo la operación del primer eslabón, sino también los campos de producción de las cuales se abastece.

INCORPORAR

Existen varios enfoques para el monitoreo de los campos de producción. Cuando es posible, las empresas que compran a operativas del primer eslabón despliegan supervisores en los campos de producción para verificar el cumplimiento y proporcionar asesoramiento técnico y apoyo a los agricultores para que puedan cumplir con los requisitos de derechos humanos. De manera similar, en algunos casos, las operativas del primer eslabón pueden capacitar y desplegar a sus propios supervisores internos. Ambos casos se consideran como monitoreo "interno", que puede ser de mayor calidad que las auditorías o certificaciones de terceros, si se diseña e

implementa adecuadamente, porque la empresa o el operador puede controlar los requisitos estándar, las calificaciones de los supervisores, los enfoques de garantía y otros factores. Sin embargo, el monitoreo interno generalmente es más costosa que subcontratar auditorías a un tercero, como un programa de auditoría o certificación, por lo que no todas las empresas/operativas lo implementan.

Si una operación del primer eslabón utiliza auditorías o certificaciones de terceros, es importante notar que los programas de auditoría/ certificación varían enormemente en su cobertura de temas de derechos humanos y métodos de auditoría/aseguramiento. La elección de los programas de auditoría/certificación a menudo está impulsada por los compradores, pero si las operaciones del primer eslabón tienen la libertad de elegir, deben seleccionar la opción más rigurosa entre los programas disponibles.

La mayoría de los programas de monitoreo, auditoría y certificación trabajan sobre una base de muestreo y cubren una muestra de la base de campos de producción que son proveedores de la operación. Con el tiempo, esta muestra debe aumentar, hasta que el monitoreo cubra todos los campos de producción en los productos y las zonas geográficas de riesgo de la operación. La frecuencia de las visitas de monitoreo/auditoría también es una consideración importante. Es común que las auditorías de cumplimiento o certificación se realicen una vez al año o incluso con menor frecuencia. Monitorear los campos de producción varias veces por temporada de cultivo es mucho más probable que revele una imagen precisa y completa de los problemas de derechos humanos.

Todas las visitas de monitoreo deben incluir la observación del campo de producción, la revisión de documentos y entrevistas con la administración, supervisores, trabajadores y otros interesados. Es crucial que los supervisores estén capacitados en las formas adecuadas de realizar entrevistas a las personas trabajadoras. La información obtenida de las entrevistas a trabajadores debe mantenerse anónima, si es posible, y los entrevistados deben estar protegidos contra represalias. Siempre que sea posible, las visitas a los campos de producción no deben anunciarse con antelación.



Básico



En este nivel de madurez

La operación del primer eslabón de la cadena de suministro toma decisiones clave sobre cómo se realizará el monitoreo a nivel del campo de producción y asegura los recursos necesarios para la el monitoreo. A nivel "Básico", una proporción significativa del monitoreo de campos de producción a menudo se realiza por medio de auditorías y/o certificaciones de terceros.

El monitoreo interno, ya sea realizada por un comprador o por la propia operación, le da a la operación más control sobre los métodos de monitoreo, la recopilación de datos y la calidad. Se pueden contratar supervisores internos específicamente para supervisar problemas de derechos humanos; alternativamente, la operación puede capacitar a agrónomos y/o a otro personal que visita regularmente los campos de producción para realizar el monitoreo de derechos humanos.

- Decidir si se usarán supervisores internos o auditorías o certificaciones externas, o una combinación de estos enfoques.
- 2. Si se utilizan auditorías externas, se debe seleccionar a los proveedores de auditoría/certificación.
- Si se utilizan supervisores internos, se debe desarrollar el programa de monitoreo, diseñar herramientas de recopilación de datos, contratar y capacitar a los supervisores.
- 4. Asegurarse de que cualquier hallazgo de las auditorías o las visitas de monitoreo sea seguido a través de un plan de acción correctiva (ver Remediación de Daños).
- 5. Asegurarse de que el monitoreo/la auditoría cubra todos los temas relevantes de derechos humanos y zonas geográficas.

Establecido



En este nivel de madurez

Además de estar en el nivel "Básico", el monitoreo/la auditoría de campos de producción está establecida y funcionando bien, y la operación aumenta la proporción de monitoreo de campos de producción que se realiza internamente.

Los supervisores deben estar capacitados para interactuar con los agricultores de manera colaborativa con el fin de brindarles apoyo para desarrollar planes de acción correctiva cuando sea necesario y mejorar sus prácticas laborales.

- 1. Con el tiempo, aumente la proporción de monitoreo realizada internamente.
- 2. Continúe desarrollando la capacidad de los supervisores internos.
- Siempre que se detecten violaciones de derechos humanos por medio de visitas de monitoreo o auditorías, asegúrese de que los planes de acción correctiva se implementen completamente y que las personas afectadas reciban reparación (ver <u>Remediación</u> <u>de daños</u>).



Liderazgo



En este nivel de madurez

Además de estar en el nivel "Establecido", la operación tiene el monitoreo interno completamente implementado y contrata a una tercera parte independiente para verificar los datos de monitoreo.

A nivel de "Liderazgo", la operación debe utilizar los datos de monitoreo año tras año para identificar oportunidades de mejorar la calidad del monitoreo y las capacidades de los supervisores. También debería utilizar los datos de monitoreo para informar los programas de derechos humanos y ajustar sus planes de acción según sea necesario (ver Planes de acción).

- 1. Asegure un presupuesto permanente para un monitoreo interna integral y efectiva.
- Cuando se utiliza el monitoreo interno, aumente el tamaño de las muestras, alcanzando eventualmente el 100 por ciento de cobertura de todos los campos de producción y aumentando la frecuencia de monitoreo.
- Contrate a una tercera parte para verificar los datos de monitoreo interna; compare los datos de terceros con los datos internos y ajuste los incentivos y la capacitación de los supervisores según sea necesario.

Si ocurre una violación de derechos humanos en un campo de producción u otro lugar de trabajo en el primer eslabón de la cadena de suministro, la operación debe tomar medidas rápidas para proteger a la(s) persona(s) afectada(s), proporcionar remediación y asegurar que el problema no se repita. En la práctica, esto a menudo ocurre por medio de la creación y la implementación de un Plan de acción correctiva (PAC).

Las operaciones del primer eslabón deben conocer los requisitos legales relacionados con la respuesta y la reparación, aquellos requeridos por sus principales clientes y cualquier estándar de certificación voluntaria relevante en el que participen. Estas deben desarrollar sistemas y procesos para respaldar acciones correctivas que les permitan abordar los daños rápidamente y demostrar su compromiso con el cumplimiento y el respeto por los derechos humanos.

Un PAC sólido debe abarcar los siguientes pasos:

INCORPORAR

- protección de las personas trabajadoras afectadas o de otros interesados, particularmente si enfrentan un peligro inmediato, asegurándose de obtener su consentimiento para llevar a cabo cualquier acción adicional.
- evaluar y documentar el problema, incluida la recopilación de información sobre quién fue afectado, cómo fueron afectados, y cuándo y dónde ocurrió el daño.
- identificar las causas raíz subyacentes que llevaron al problema.
- definir el tipo, la forma, la escala, etc. adecuados de reparación y otras acciones correctivas que sean necesarias, basándose en los

- aportes de las partes interesadas afectadas.
- determinar las partes adecuadas para proporcionar compensación, servicios u otra remediación adecuada a la(s) parte(s) interesada(s) afectada(s).
- definir indicadores y plazos para asegurar que la remediación y otras acciones correctivas se implementen con éxito.
- ajustar los sistemas de gestión y/o implementar soluciones a nivel comunitario para prevenir la recurrencia.
- hacer un seguimiento a los casos para asegurar y documentar que la remediación sea completa y sostenible.

En entornos agrícolas, la determinación de remediaciones adecuadas a menudo requiere conocimiento local y comprensión de factores culturales y otras causas contextuales de problemas de derechos humanos. Por ejemplo, si en una auditoría se encuentra a un niño llevando cargas pesadas (una forma de trabajo infantil peligroso), las causas raíz podrían incluir la incapacidad de la familia para pagar las cuotas escolares, la falta de un certificado de nacimiento del niño, la deuda de la familia con un terrateniente bajo un acuerdo de aparcería, la falta de una fuente de agua cerca del campo de producción, u otros problemas de diversa índole. En cada una de estas circunstancias. las acciones de remediación deberían ser diferentes. La participación regular de las partes interesadas afectadas es crucial para proporcionar una remediación adecuada y asegurar que se aborden las causas raíz de los daños a los derechos humanos.



REPARAR

Básico



En este nivel de madurez

La operación responde a un hallazgo de daño a los derechos humanos o una queja creando e implementando, o requiriendo que un proveedor cree e implemente, un plan de acción correctiva (PAC). El PAC debe incluir tanto la provisión de remedios para las personas afectadas como acciones para prevenir la recurrencia del problema.

Dado que la implementación de los PAC a menudo requiere recursos significativos, es importante que la operación tenga un presupuesto y/o recursos humanos dedicados para desplegar en situaciones de remediación que puedan surgir.

Un aspecto clave de la preparación para la remediación es mapear organizaciones en el área local que puedan proporcionar servicios a personas identificadas en una situación de riesgo o daño. Los ejemplos podrían incluir centros de apoyo a mujeres, organizaciones de defensa de los derechos de los niños, organizaciones religiosas que ofrecen servicios de protección, servicios de apoyo legal y oficinas gubernamentales. Familiarizarse con estos recursos locales ayuda al personal y/o a los proveedores a referir a las personas afectadas de manera adecuada.

- Revise los requisitos legales y de los clientes relacionados con los procesos de respuesta y remediación.
- 2. Asegure los recursos necesarios para la provisión de remedios.
- 3. Identifique los servicios disponibles en el área geográfica relevante (gobierno, ONGs, otros) a los que se pueda referir a las personas afectadas si se necesita remediación.
- 4. Cuando se identifique un daño a los derechos humanos, cree un PAC que detalle tanto el remedio para la(s) persona(s) afectada(s) como la prevención de la recurrencia.
- 5. Implemente los planes de acción correctiva en los plazos especificados.

Establecido



En este nivel de madurez

Además de estar en el nivel "Básico", la operación rastrea y asegura que se hayan remediado adecuadamente los casos individuales, y que se hayan tomado medidas para prevenir la recurrencia.

En el nivel de madurez "Establecido", el personal relevante dentro de la empresa y/o los proveedores deben estar familiarizados con el protocolo de respuesta y el proceso de planificación de acciones correctivas y deben estar fortaleciendo su capacidad para implementar estos procesos y prevenir que ocurran daños.

La empresa y/o los proveedores deben tener sistemas formales de seguimiento para rastrear el progreso de los casos que se están remediando y asegurar que los daños no se repitan.

- 1. Dé seguimiento a los casos para asegurar que la remediación se haya implementado y sea efectiva.
- 2. Remita a las personas afectadas a recursos de remediación cuando sea necesario.
- 3. Involucre a las personas afectadas y a otras partes interesadas para obtener información sobre las causas fundamentales y los remedios apropiados.
- 4. Comuníquese con reclutadores de mano de obra, supervisores, líderes de equipo y otros actores del primer eslabón sobre sus responsabilidades relacionadas con la respuesta y la remediación y responsabilícelos.
- 5. Registre datos sobre casos individuales, acciones correctivas y resultados de remediación.
- 6. Informe los datos de los casos internamente y a los clientes, según lo requerido por los protocolos de respuesta.

Liderazgo



En este nivel de madurez

Además de estar en el nivel "Establecido", la operación colabora con actores relevantes del gobierno, la sociedad civil y la industria para desarrollar o fortalecer enfoques colaborativos para remediar y abordar las causas raíz sistémicas de los daños.

En este nivel, los costos asociados con la implementación del plan de acción correctiva y la provisión de remedios deben estar completamente internalizados en el modelo de negocio, y los sistemas de gestión deben mejorarse continuamente para reducir la frecuencia y severidad de los daños.

- 1. Analice los datos de los casos para identificar causas raíz comunes y prácticas efectivas que se puedan escalar.
- 2. Colabore con compañeros, el gobierno, la sociedad civil y/o iniciativas y asociaciones de múltiples partes interesadas para abordar las causas sistémicas más difíciles de los daños.

INCORPORAR

Mejora continua de la debida diligencia

Un sistema de gestión general de HRDD efectivo impulsa mejoras en cada uno de sus componentes, volviéndose cada vez más integral, efectivo y eficiente con el tiempo. Las mejoras deberían ocurrir en tiempo real a medida que se detecten debilidades, pero a menudo son el resultado de una revisión anual del sistema, en la que se pregunta lo siguiente: ¿Está funcionando nuestra estrategia como pretendíamos? ¿Estamos en camino de cumplir con nuestros objetivos de derechos humanos?

La mejora continua requiere una comprensión de lo que no está funcionando y por qué. Para saber qué el proceso no está funcionando, una empresa necesita examinar cada área de su sistema de HRDD y hacerse preguntas como las siguientes:

- Políticas: ¿Son adecuadas nuestras políticas de derechos humanos?
 ¿Son claras? ¿Qué tan bien las estamos comunicando a las partes interesadas internas y externas clave?
- Evaluación de riesgos: ¿Hemos identificado los temas de riesgo correctos? ¿Hay problemas que hayamos pasado por alto? ¿Estamos distrayéndonos con problemas que tienen muy baja probabilidad?
- Planes de acción: ¿Hemos establecido los objetivos correctos? ¿Cuál es nuestra tasa de éxito en el cumplimiento de nuestros objetivos? ¿Hemos sido demasiado ambiciosos o podemos asumir más desafíos? ¿Estamos abordando adecuadamente las causas fundamentales o solo solucionando los síntomas?

- Desarrollo de capacidades: ¿Tenemos a las personas adecuadas en los trabajos correctos y les hemos permitido tener éxito mediante la capacitación, las comunicaciones y otros sistemas de apoyo? ¿Estamos proporcionando capacitación y apoyo a todos los que lo necesitan?; ¿Podemos expandir nuestro alcance?
- Socios: ¿Estamos trabajando con los colaboradores adecuados para impulsar el progreso? ¿Son nuestras asociaciones efectivas para abordar los riesgos clave para las personas en nuestras cadenas de suministro? Si no, ¿hay formas en las que podríamos fortalecer la asociación o hay nuevos colaboradores potenciales a los que deberíamos acercarnos?
- Sistemas de quejas: ¿Funcionan nuestros mecanismos de quejas?
 ¿Los usa la gente y si no, por qué no? ¿Cuál es la opinión sobre la accesibilidad y si son confiables?
- Monitoreo: ¿Cuáles son nuestras principales áreas de incumplimiento encontradas por los auditores/supervisores? ¿Esto parece preciso o algunos incumplimientos podrían no estar siendo detectados? ¿Nuestras partes interesadas consideran que la auditoría/el monitoreo es confiable y precisa?
- Remediación: ¿Son apropiados y proporcionales los planes de acción correctiva al incumplimiento? ¿Las partes afectadas informan satisfacción con la remediación entregada? ¿Cuál es nuestro historial de recurrencia de problemas?



Mejora continua de la debida diligencia

Básico



En este nivel de madurez

La operación del primer eslabón de la cadena de suministro está tomando medidas para examinar los programas y sistemas de HRDD que tiene implementados, qué está funcionando bien y qué falta o no está suficientemente desarrollado.

En el nivel "Básico", la operación debe recopilar información de diferentes equipos y partes interesadas y revisar los datos existentes. Si el Plan de acción de la operación incluye indicadores para rastrear el progreso en la implementación y/o el impacto de la HRDD, también deben ser examinados.

La revisión de esta información y hablar con las partes interesadas relevantes permite al líder (o equipo) de derechos humanos de la compañía identificar brechas y necesidades y aclarar áreas de atención dentro de su sistema de HRDD.

- 1. Convoque a un equipo para realizar una revisión de los sistemas de HRDD de la operación.
- 2. Diseñe la revisión, haciendo referencia a las preguntas anteriores y agregando otras preguntas relevantes.
- 3. Revise los datos de derechos humanos que ya se están recopilando, incluidos los de rendimiento de los proveedores.
- 4. Entreviste a las partes interesadas internas relevantes para identificar desafíos, brechas y necesidades.
- 5. Establezca una referencia del nivel de madurez de implementación para cada componente del sistema de HRDD de la compañía y desarrolle cronogramas para la mejora de cada uno, según sea necesario.

Mejora continua de la debida diligencia

Establecido



En este nivel de madurez

Además de estar en el nivel "Básico", la operación está trabajando activamente para cerrar las brechas en sus sistemas de HRDD, abordar problemas recurrentes, desarrollar la capacidad de los actores relevantes (tanto internos como externos) y ampliar y profundizar el alcance de su cobertura de HRDD.

En el nivel de madurez "Establecido", la operación debería trabajar internamente con el personal relevante para mejorar los diferentes componentes de su sistema general de HRDD y para identificar y abordar problemas persistentes. Debería involucrarse con los agricultores proveedores para entender las causas raíz, requerir mejoras y apoyarlos para mejorar. La empresa también puede notificar a los proveedores sobre las consecuencias si no se cumplen las expectativas, por ejemplo, la exclusión de una cooperativa o la reducción de servicios.

- Adapte el Plan de acción de la operación para abordar las brechas en el sistema interno de HRDD o las necesidades de capacidad, incluyendo indicadores e hitos con plazos para asegurar el progreso.
- 2. Establezca una lista priorizada de problemas persistentes a abordar, realice un análisis de causas raíz de estos y desarrolle planes de acción específicos para cada uno.
- 3. Proporcione herramientas y orientación para actores internos y externos que necesiten apoyo.
- Involúcrese y desarrolle planes de mejora del rendimiento para proveedores u otros actores relevantes que necesiten apoyo (como reclutadores de mano de obra, líderes de equipo y agricultores).

Mejora continua de la debida diligencia

Liderazgo

1

En este nivel de madurez

Se puede decir que la operación está a un nivel de "Liderazgo" si ha alcanzado el nivel de madurez "Establecido" o "Liderazgo" en todos los componentes de su sistema de HRDD (comparado utilizando este marco).

En el nivel de "Liderazgo", la operación debería haber integrado activamente el respeto por los derechos humanos en sus prácticas comerciales y sistemas de gestión. Los líderes de la operación deberían reconocer la importancia de la HRDD y asignar los recursos necesarios para su implementación. El personal enfocado en los derechos humanos, los agricultores en riesgo y otros actores clave deberían recibir capacitación continua de apoyo.

- Repita la revisión de los sistemas de HRDD de la operación periódicamente, asegurando la participación y el apoyo a nivel superior.
- 2. Asegure financiamiento para cualquier inversión necesaria en mejoras importantes del sistema.
- Trabaje para mejorar la calidad de los datos de HRDD, implementando capacitación específica u otro tipo de apoyo a los actores relevantes.
- 4. Involucre a una tercera parte independiente para verificar el progreso.









Componentes

Incorporar
los derechos
humanos en las
operaciones del
primer eslabón
de la cadena de
suministro

La operación del primer eslabón tiene una política de derechos humanos implementada, ha asignado responsabilidades por su implementación y la ha comunicado a sus campos de producción que sean proveedores. Además de estar en el nivel "Básico", la operación del primer eslabón tiene procedimientos documentados relacionados con la implementación de la política y ha formalizado un proceso para supervisar su propio desempeño en el cumplimiento de la política. Ha aclarado las expectativas y ha brindado apoyo a sus campos de producción que sean proveedores para promover el cumplimiento.

Además de estar en el nivel "Establecido", la operación del primer eslabón responsabiliza a los actores de este mismo eslabón, como los reclutadores de mano de obra, los líderes de equipo y los supervisores de campo, de sus roles en la implementación de la política y los procedimientos de derechos humanos. Identifica brechas en las prácticas internas y en el primer eslabón, y las aborda por medio de capacitaciones específicas, orientación y herramientas. Evalúa rutinariamente la efectividad de sus intervenciones y realiza ajustes para garantizar una mejora continua.

Evaluación en profundidad de riesgos y daños

La operación ha determinado dónde se necesita una mayor comprensión de sus riesgos y ha decidido cómo realizará evaluaciones a profundidad. Además de estar en el nivel "Básico," la operación ha llevado a cabo evaluaciones de riesgos de derechos humanos a profundidad, lo que le brinda una comprensión detallada de sus riesgos y daños destacados en derechos humanos.

Además de estar en el nivel "Establecido", la operación revisa y actualiza rutinariamente sus evaluaciones de riesgo a profundidad y realiza evaluaciones sobre temas o zonas geográficas adicionales.







Componentes

Planes de acción

La operación ha desarrollado un plan de acción para abordar los riesgos y daños en materia de derechos humanos identificados en sus instalaciones y cadenas de suministro. Además de estar en el nivel "Básico", la operación está implementando su plan de acción, comenzando con intervenciones en etapas tempranas y construyendo confianza y capacidad entre proveedores y otros actores de interés.

Además de estar en el nivel "Establecido", la operación está comprometida activamente en la implementación de planes de acción enfocados en el impacto y está ampliando el alcance de la implementación a proveedores adicionales en riesgo, cadenas de suministro y geografías.

Desarrollo de capacidades en el primer eslabón de la cadena de suministro La operación del primer eslabón ha identificado a las partes interesadas internas y a los agricultores proveedores que más necesitan desarrollar sus capacidades, y ha comenzado a implementar la capacitación en estos grupos. Además de estar en el nivel "Básico", la operación continúa implementando capacitaciones sobre temas de derechos humanos, ampliando la capacitación para cubrir temas adicionales y llegar a más grupos objetivo.

Además de estar en el nivel "Establecido", el desarrollo de capacidades continúa profundizándose dentro de la operación del primer eslabón y su cadena de suministro, con planes de estudios de capacitación actualizados según sea necesario y datos de seguimiento que muestran un impacto medible.

Colaboración para la prevención y mitigación

La operación del primer eslabón ha identificado qué riesgos de derechos humanos y riesgos relacionados con los proveedores puede abordar por sí misma, y cuáles requerirán colaboración con terceros.

Además de estar en el nivel "Básico", la operación ha identificado colaboraciones que le ayudarán a alcanzar sus objetivos de derechos humanos y laborales y a impulsar el cambio, y ha comenzado a involucrarse con los socios relevantes y/o a unirse a iniciativas existentes.

Además de estar en el nivel "Establecido", la operación forma parte activa de una o más iniciativas colaborativas y destina fondos y recursos para garantizar su éxito.







Componentes

Mecanismos de quejas

La operación cuenta con un mecanismo de quejas para las reclamaciones relacionadas con sus propias operaciones y tiene personal encargado de recibir y gestionar las quejas. Además de estar en el nivel "Básico", la operación hace que el mecanismo de quejas sea accesible a más partes interesadas en el primer eslabón de la cadena de suministro.

Además de estar en el nivel "Establecido", el mecanismo de quejas de la operación está funcionando bien y resolviendo quejas de manera efectiva. Cuando es necesario, la operación se involucra con otras operaciones, el gobierno y/o la sociedad civil para promover el acceso a mecanismos de quejas y recursos para las partes interesadas afectadas.

Monitoreo y auditoría de campos de producción La operación del primer eslabón de la cadena de suministro toma decisiones clave sobre cómo se realizará el monitoreo a nivel del campo de producción y asegura los recursos necesarios para la el monitoreo. A nivel "Básico", una proporción significativa del monitoreo de campos de producción a menudo se realiza por medio de auditorías y/o certificaciones de terceros.

Además de estar en el nivel "Básico", el monitoreo/ la auditoría de campos de producción está establecida y funcionando bien, y la operación aumenta la proporción de monitoreo de campos de producción que se realiza internamente. Además de estar en el nivel "Establecido", la operación tiene el monitoreo interno completamente implementado y contrata a una tercera parte independiente para verificar los datos de monitoreo.







Componentes

Remediación de daños

La operación responde a un hallazgo de daño a los derechos humanos o una queja creando e implementando, o requiriendo que un proveedor cree e implemente, un plan de acción correctiva. El plan de acción correctiva debe incluir tanto la provisión de remedios para las personas afectadas como acciones para prevenir la recurrencia del problema.

Además de estar en el nivel "Básico", la operación rastrea y asegura que se hayan remediado adecuadamente los casos individuales, y que se hayan tomado medidas para prevenir la recurrencia.

Además de estar en el nivel "Establecido", la operación colabora con actores relevantes del gobierno, la sociedad civil y la industria para desarrollar o fortalecer enfoques colaborativos para remediar y abordar las causas raíz sistémicas de los daños.

Mejora continua de la debida diligencia La operación del primer eslabón de la cadena de suministro está tomando medidas para examinar los programas y sistemas de HRDD que tiene implementados, qué está funcionando bien y qué falta o no está suficientemente desarrollado. Además de estar en el nivel "Básico", la operación está trabajando activamente para cerrar las brechas en sus sistemas de HRDD, abordar problemas recurrentes, desarrollar la capacidad de los actores relevantes (tanto internos como externos) y ampliar y profundizar el alcance de su cobertura de HRDD.

Se puede decir que la operación está a un nivel de "Liderazgo" si ha alcanzado el nivel de madurez "Establecido" o "Liderazgo" en todos los componentes de su sistema de HRDD (comparado utilizando este marco).

Recursos adicionales

Incorporar los derechos humanos en las operaciones del primer eslabón

Para acceder a las herramientas sobre <u>establecimiento de</u> <u>políticas</u> y <u>selección y evaluación de intermediarios laborales</u>, consulte el kit de herramientas de la *Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social* (AHIFORES) en el sector agrícola mexicano, producido en colaboración con Verité y la OIT.

Para ver un debate sobre el manejo adecuado de los datos personales de los trabajadores, consulte <u>Protección de los datos personales de los trabajadores</u> de la Organización Internacional del Trabajo.

El Proyecto de Cooperación para el Empleo Justo, Libre y Equitativo (COFFEE, por sus siglas en inglés) proporciona una serie de herramientas de relevancia, incluyendo:

- Modelo de disposiciones del código de conducta
- Ejemplos de acuerdos de responsabilidad social

Evaluación exhaustiva de riesgos y daños

Para acceder a la herramienta <u>identificación de riesgos</u>, consulte el kit de herramientas de la *Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social* (AHIFORES) en el sector agrícola mexicano, producido en colaboración con Verité y la OIT.

Para obtener información sobre las experiencias de los trabajadores migrantes en México, consulte <u>Violación</u> de <u>Derechos de las y los Jornaleros Agrícolas</u> en México, publicado por la Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas.

El Proyecto de Cooperación para el Empleo Justo, Libre y Equitativo (COFFEE, por sus siglas en inglés) proporciona una serie de herramientas de relevancia, incluyendo:

- Video Riesgos de trabajo infantil
- Riesgos laborales y de reclutamiento en el sector cafetalero
- Cuestionario de autoevaluación para productores de café
- Cuestionario de autoevaluación para intermediarios laborales

Desarrollo de capacidades en el primer eslabón

Para recursos que sensibilicen sobre los efectos del estrés térmico en la salud de los trabajadores y los riesgos de trabajar a altas temperaturas, consulte Exposición laboral a estrés térmico por calor y sus efectos en la salud. ¿Qué hay que saber? y ¡Peligro! Altas temperaturas en el trabajo, ¿Qué hay que saber?, del Gobierno de España.

Para ver guías de capacitación sobre seguridad y salud ocupacional para productores agrícolas, consulte el documento de la Organización Internacional del Trabajo:

Manual para productores: Reglamentación en materia de seguridad y salud en el trabajo para la agricultura en México.

Para obtener ejemplos de folletos en español para trabajadores donde se explican los síntomas del estrés térmico y cómo protegerse, consulte: Consejos para prevenir las enfermedades relacionadas con el calor en el trabajo y Planifique con antelación y prepárese, del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Para obtener información y orientación sobre cómo mantener a los trabajadores seguros durante el manejo de pesticidas, consulte <u>Seguridad e higiene en los trabajos agrícolas</u>, de la Organización Internacional del Trabajo.

Recursos adicionales

El Proyecto de Cooperación para el Empleo Justo, Libre y Equitativo (COFFEE, por sus siglas en inglés) proporciona una serie de herramientas de relevancia, incluyendo:

- Video ¿Qué es el trabajo infantil?
- Video ¿Qué es el trabajo forzoso?
- Video Mario: Estudio de caso sobre prácticas de reclutamiento y trabajo forzoso
- Video Discriminación contra las mujeres en el sector cafetalero

Monitoreo y auditoría del campo de producción

Para obtener orientación específica sobre el monitoreo de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores agrícolas, consulte la <u>Guía para la vigilancia de la salud de los trabajadores del Sector Agrario</u>, del Gobierno de España.

El Proyecto de Cooperación para el Empleo Justo, Libre y Equitativo (COFFEE, por sus siglas en inglés) proporciona una serie de herramientas de relevancia, incluyendo:

 Monitoreo de intermediarios laborales en el sector cafetalero

- Directrices para la auditoría independiente de las fincas cafetaleras
- Preguntas para entrevista con trabajadores
- Preguntas para entrevistar al intermediario laboral

Remediación de daños

El Proyecto de Cooperación para el Empleo Justo, Libre y Equitativo (COFFEE, por sus siglas en inglés) proporciona una serie de herramientas de relevancia, incluyendo:

Guía sobre acciones de respuesta y reparación

Mejora continua de la debida diligencia

El Proyecto de Cooperación para el Empleo Justo, Libre y Equitativo (COFFEE, por sus siglas en inglés) proporciona una serie de herramientas de relevancia, incluyendo:

Guía sobre la participación de actores clave

