

GUÍA PARA ORGANIZACIONES DE PEQUEÑOS PRODUCTORES(AS)

Implementando la debida diligencia en derechos humanos y ambiental (DDDHA)

**¿Por qué y cómo alinear sus políticas
y procesos con la DDDHA?**



ESTE ES UN KIT DE INICIO EN EL TEMA DE DDDHA PARA COOPERATIVAS Y ASOCIACIONES DE PRODUCTORES(AS) QUE OPERAN EN DIVERSOS CONTEXTOS EN ÁFRICA, ASIA Y AMÉRICA LATINA.

Fairtrade trabaja con más de 1500 organizaciones de productores(as) en zonas de alto riesgo. Muchas de estas organizaciones todavía no han escuchado hablar de la debida diligencia en derechos humanos y ambiental (DDDHA), pero **llevar mucho tiempo implementando actividades de debida diligencia** en derechos humanos y ambiente.

El valor se distribuye de forma desigual en muchas cadenas de suministro mundiales, y las organizaciones de productores(as) suelen tener **recursos muy limitados** para el trabajo de DDDHA. Las directrices internacionales de DDDHA reconocen que el trabajo de estas organizaciones en DDDHA puede ser limitado en escala y complejidad (Principio Rector sobre empresas y derechos humanos -PRUN 14) y que los(as) compradores(as) deben apoyar este trabajo (PRUN 22).

Fairtrade se esfuerza por lograr un impacto positivo. Por lo tanto, en lugar de introducir requisitos más altos y estrictos en DDDHA, tratamos de proponer **estándares**,

orientación y apoyo para lograr el mayor impacto posible en el trabajo de derechos humanos y sostenibilidad ambiental que realizan las organizaciones. Por lo tanto, esta guía tiene por objeto ofrecer consejos y herramientas que sean claros y factibles de aplicar por las organizaciones de productores(as).

Consideramos los mecanismos de reclamación o quejas y la remediación son componentes integrales del proceso de debida diligencia. Hacemos un llamado a los demás a hacer lo mismo.

Fairtrade ha desarrollado también una guía de facilitación que puede utilizarse en las capacitaciones de DDDHA organizadas por Fairtrade para las organizaciones de productores(as). **Para más información**, póngase en contacto con:

- **Organizaciones certificadas**
Fairtrade: su persona de contacto en CLAC.
- **otros:** bizhumanrights@fairtrade.fi

Junio 2022

AUTORÍA: Manon Dohmen/Knowledge & Skills, Tytti Nahi y Meri Hyske-Fischer/Centro de Excelencia en DDDHA de Fairtrade.

OTROS COLABORADORES: Abubakar Afful, Alina Amador, Richard Attibu, Christopher Bayer, Kerstin Cron, Sonia Dominica, Samantha Dormer, Keli Patricia Durán Lobos, Konstantina Geroulakou, Simone Hutter, Michael Kitetu, Päivi Kovalainen, Lilian Maina, Giovanna Michelotto, Bronwyn Page-Shipp, Aída Portillo, Naka Sokodogo, Juan Pablo Solis, Ouattara Sally Sonndia, Alison Streacker, Jon Walker, Anne Marie Yao

Queremos agradecer a las siguientes organizaciones de agricultores sus valiosísimas contribuciones sobre mejores prácticas: Asunafo North Cooperative Cocoa Farmers and Marketing Union Limited, CPSL, ECAKOOG, SCED, Coobana, Cooperativa de Caficultores de Antioquia, COOPEVICTORIA, SOPPEXCCA.

Esta guía y la correspondiente Herramienta de Evaluación de Riesgos de Fairtrade se puede encontrar en línea en fairtrade.net/standard/spo.



This publication was produced with the financial support of the European Union. Its contents are the sole responsibility of Fairtrade International and do not necessarily reflect the views of the European Union.



Introducción

Las personas, los gobiernos y las empresas de todo el mundo están cada vez más conscientes de que **el comercio no siempre es justo** para las personas ni bueno para el medio ambiente. Por ejemplo, muchos productores obtienen precios muy bajos por sus productos, y luchan por mantener a sus familias alimentadas, los niños en la escuela y los bosques protegidos.

Estos problemas no pueden solucionarse de la noche a la mañana. Los compradores, las organizaciones de productores(as), los funcionarios públicos y otros agentes deben cooperar para reducirlos.



PARA QUE LOS NEGOCIOS SEAN MÁS JUSTOS, SE ESPERA QUE TODOS LOS ACTORES DE LAS CADENAS DE SUMINISTRO APLIQUEN LA DDDHA Y COOPEREN PARA REDUCIR LOS PROBLEMAS.

Para que los negocios sean más justos, hoy en día se espera que todos los actores de las cadenas de suministro implementen procesos de debida diligencia en derechos humanos y ambiente (DDDHA), y cooperen entre sí. En esencia, la DDDHA es un proceso para reducir los problemas de derechos humanos y ambientales relacionados con una cadena de suministro específica.

Las organizaciones de productores(as) y las empresas necesitan identificar y centrarse en los problemas más graves de su cadena de suministro, área de producción y organización.

Las organizaciones de agricultores certificadas por Fair-trade ya están realizando varias actividades de DDDHA. Las actividades comunes, que también forman parte del proceso de DDDHA, incluyen:

- evaluaciones de riesgo;
- capacitación del personal y de los productores(as) en temas ambientales y sociales o trabajo infantil;
- desarrollo e implementación de políticas sobre género, trabajo infantil o trabajo forzoso; y
- monitoreo de las prácticas de su membresía, por ejemplo, mediante auditorías internas.

Esta guía tiene como objetivo aprovechar el trabajo actual de las organizaciones de productores(as) y sugerir cómo estas pueden desarrollar un proceso completo de DDDHA.

Contenidos

Introducción	2
¿Qué es la debida diligencia en derechos humanos y ambiente?	3
Paso 1: Comprometerse	6
Paso 2: Identificar	8
Evaluación de riesgos	8
Mecanismo de reclamos	11
Paso 3: Abordar y remediar	13
Políticas y procedimientos	13
Plan de acción	15
Remediación	16
Paso 4: Seguimiento a los avances	18
Paso 5: Comunicar	19
Anexos	20
Anexo 1: Ejemplo de política de trabajo infantil y protección infantil	21
Anexo 2: Ejemplo de plan de acción	26
Anexo 3: Indicadores propuestos para la evaluación del riesgo	28
Resumen: Pasos del proceso de DDDHA	32



¿Qué es la debida diligencia en derechos humanos y ambiente?

La debida diligencia en derechos humanos y ambiente (DDDHA) consiste en trabajar paso a paso para reducir los problemas de derechos humanos y los daños al ambiente.

Los **derechos humanos** son los derechos y libertades básicos de todo ser humano. Algunos ejemplos son:

- Derecho a un nivel de vida digno.
- Derechos de la niñez.
- Igualdad de derechos entre hombres y mujeres.
- Derecho a un ambiente limpio, sano y sostenible.

La **sostenibilidad ambiental** se consigue cuando los recursos naturales pueden mantener el bienestar ahora y en el futuro. Algunos ejemplos para lograrlo son: Protección de los bosques y la biodiversidad.

Reducción de la contaminación del aire, el suelo, el agua y el ruido.

Reducción de las emisiones climáticas.

En la página 11 aparece una lista más amplia de temas relacionados con los derechos humanos y el ambiente que son altamente relevantes para los productos y las cadenas de suministro certificados de Fairtrade.

La **debida diligencia** es un proceso continuo de gestión de riesgos y problemas. Puede centrarse en cualquier tipo de riesgos, como los riesgos empresariales o los riesgos financieros. En la DDDHA —y en esta guía— nos centramos en los riesgos para las personas y el ambiente.

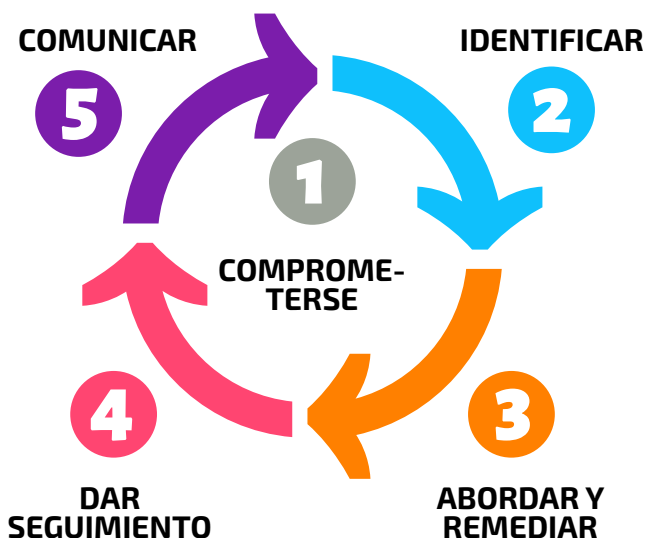


LA DDDHA ES UN TRABAJO DE PASO A PASO PARA REDUCIR LOS PROBLEMAS DE DERECHOS HUMANOS Y LOS DAÑOS AL AMBIENTE.

El proceso de DDDHA tiene cinco pasos.

Una organización:

1. **Se compromete** a respetar los derechos humanos y el medio ambiente.
2. **Identifica** los problemas de derechos humanos y medioambientales más graves relacionados con sus operaciones y cadenas de valor.
3. Adopta medidas para **abordar y remediar** esos problemas.
4. **Da seguimiento** a los avances logrados.
5. **Comunica** este trabajo a sus partes interesadas.



En cada paso, se espera que la organización consulte a las personas afectadas por sus operaciones. En la medida de lo posible, las organizaciones de productores(as) deben consultar a sus miembros, a los trabajadores(as) de sus miembros y a otras personas locales.

Todas las organizaciones que producen venden o compran productos o servicios deben desarrollar un proceso de DDDHA. Todos los actores de la cadena de suministro, incluidas las organizaciones de productores(as), necesitan hacer su parte.



EN CADA PASO, LA ORGANIZACIÓN DEBE CONSULTAR A LAS PERSONAS AFECTADAS POR SUS OPERACIONES.



¿Por qué la DDDHA es importante para las organizaciones de productores(as)?

- Cuando una organización de productores(as) aplica la DDDHA, fortalece su capacidad de hacer frente a las expectativas y **necesidades de su membresía**, trabajadores(as) y de la comunidad local.
- La DDDHA es un proceso flexible y participativo que cada organización de productores(as) puede diseñar para sí misma, y que **se encarga** de identificar y responder a las incidencias y riesgos relacionados con los derechos humanos y el ambientales.
- Cuando una organización de productores(as) ha identificado los mayores retos y soluciones, la organización y Fairtrade pueden **convocar de mejor manera a los compradores para que apoyen** estas soluciones. Cuando los compradores han contribuido a los problemas de derechos humanos y ambientales, por ejemplo, pagando precios demasiado bajos, tienen la responsabilidad de coinvertir en la solución de estos problemas¹.
- **Los compradores esperan cada vez más** que las organizaciones de productores(as) realicen un proceso de DDDHA, ya que la legislación europea y otras leyes

exigen a los compradores que conozcan y muestren los riesgos de derechos humanos y sostenibilidad ambiental en sus cadenas de suministro. Por lo tanto, la aplicación de la DDDHA puede ser importante para el acceso al mercado.

- En las revisiones de los **estándares Fairtrade**, los requisitos relacionados con la DDDHA se están reforzando paso a paso, para garantizar que los compradores, los gobiernos y los consumidores reconozcan a Fairtrade como un signo de buenas prácticas.
- Para los productores(as) de cacao de África Occidental, es especialmente importante desarrollar un proceso de DDDHA, ya que el próximo **Estándar Regional Africano (ARS)** incluye estrictos requisitos de DDDHA.



DESARROLLAR EL PROCESO DE DDDHA A LO LARGO DEL TIEMPO: EMPEZAR CON UN PROCESO SENCILLO Y FORTALECERLO A LO LARGO DE LOS AÑOS.

¿De dónde viene la DDDHA?

El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas acordó en 2008 la idea de que las organizaciones empresariales tienen la responsabilidad de llevar a cabo la DDDHA. Esta responsabilidad se aclaró en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRUN) de la ONU en 2011.

Desde entonces, varios países han diseñado **leyes sobre DDDHA**, por lo que algunos o todos los pasos de DDDHA son ahora obligatorios para las grandes empresas que operan en muchos países europeos y en Australia.

Materiales clave

- Los PRUN de la ONU: ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusiness-hr_sp.pdf

- Guía de debida diligencia de la OCDE: mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf
- Sitio web informativo en inglés: shiftproject.org/resources/ungps101/

Videos

- Why should your company care about human rights [Por qué su empresa debe preocuparse por los derechos humanos] (por Econsense) (versión en inglés disponible en) youtu.be/mCtNx3hHZ08
- Introducción a los PRUN: youtube.com/watch?v=-TaM9_qzgleU&t=52s
- Debida diligencia (por Instituto Danés de Derechos Humanos): youtube.com/watch?v=gE84WRK7IsM&t=87s

Práctica principal para el Desarrollo de un proceso de DDDHA

- Desarrollar el proceso de DDDHA paso a paso: comience con un proceso sencillo y fortalézcalo a lo largo de los años.
- Comience con lo que ya tiene. Vea dónde están las deficiencias y planifique las mejoras.
- Manténgalo sencillo y práctico: un plan que no se aplica no es útil para la organización ni para las personas afectadas.
- Para más guías adicionales sobre DDDHA, ver la página 32.

¹ Esto se aclara en los [Principios rectores sobre empresas y derechos humanos](#), principio 22 (páginas 24–25).



Paso 1: Comprometerse

El primer paso de la DDDHA es comprometerse públicamente a respetar los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental. Para ello:

- Sensibilizar a la dirección y al personal.
- Desarrollar y firmar un compromiso de respeto a los derechos humanos y a la sostenibilidad ambiental.
- Asignar responsabilidades a los miembros relevantes de la dirección y del personal.
- Generar conciencia entre personal, miembros y trabajadores.

Sensibilizar a la dirección y al personal

La concientización y el apoyo de la dirección al trabajo de DDDHA es importante desde el principio. Los miembros del personal que trabajan en temas ambientales o sociales también necesitan orientarse hacia la DDDHA.

Como primer paso, su organización puede discutir los apartados anteriores (Introducción y Qué es la DDDHA) y toda esta guía. A lo largo de esta guía, también encontrará enlaces a otros vídeos, herramientas y guías sobre la DDDHA.

Desarrollar y firmar un Compromiso

Un compromiso por escrito para respetar los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental, y para desarrollar un proceso de DDDHA aclara su objetivo y guía el trabajo en el futuro.



SU PRIMER COMPROMISO NO NECESITA SER LARGO O COMPLICADO.

Además, cuando su organización comparte este compromiso con su membresía, socios comerciales y otros socios locales, ellos ven que usted busca activamente evitar daños a las personas o al ambiente.

Su primer compromiso no tiene por qué ser largo ni complicado. En la siguiente página encontrará un ejemplo de compromiso que puede adaptar a su organización. Puede actualizar su compromiso al cabo de unos años, cuando su trabajo de DDDHA haya progresado, e incluir más información sobre cómo ha organizado su proceso de debida diligencia y la división de responsabilidades.

Asignar responsabilidades

Al asignar responsabilidades, usted involucra a las personas clave en el proceso de DDDHA y demuestra que es importante. Asigne la responsabilidad de la supervisión a un miembro relevante de la alta dirección, y la responsabilidad de desarrollar e implementar los pasos de la debida diligencia a miembros relevantes del personal y/o comités. Los miembros relevantes del personal pueden ser los directores y oficiales operativos, los oficiales de Fairtrade o los expertos en gestión de riesgos, cumplimiento social, gestión ambiental o control interno.



SU ORGANIZACIÓN PROBABLEMENTE YA IMPLEMENTA ALGUNAS MEDIDAS DE DDDHA, AUNQUE NO LAS HAYA LLAMADO "DEBIDA DILIGENCIA".

Práctica principal para la concientización

- Una forma de concientizar es invitar a una víctima de cualquier violación (exposición a plaguicidas, discriminación, trabajo forzoso, etc.) a compartir su experiencia. Se sugiere que este testimonio sea de una persona externa a la realidad y contexto de la organización. También se sugiere que pueda hacerse uso de otros recursos como videos u otros materiales.
- Algunas organizaciones de productores(as) utilizan sociodramas y juego de roles para suscitar debates. Los sociodramas pueden ser representados por grupos de teatro profesionales, pero también pueden ser muy eficaces los sketches sencillos de los miembros.

Further guidance on developing the Commitment

- Pacto Global de las NU, 2015. [Guía para las empresas. Cómo desarrollar una política de Derechos Humanos.](#)
- Ejemplo: Fairtrade's Human Rights Commitment, 2020. [Compromiso de derechos humanos de Fairtrade] [en inglés.](#)



Tenga en cuenta que su organización probablemente ya implementa algunas medidas de DDDHA, aunque no las haya llamado "debida diligencia". Por ejemplo:

- El trabajo de evaluación de riesgos y necesidades está relacionado con el paso 2 de la DDDHA: Identificar.
- El trabajo sobre temas específicos como los derechos del niño, los derechos laborales, los derechos de género, la salud y la seguridad, y las prácticas ambientales, por ejemplo, forman parte del paso 3 de DDDHA: Abordar y Remediar.
- El trabajo para monitorear las prácticas de la membresía, incluidas las auditorías internas, forma parte del paso 4 de DDDHA: Seguimiento.

Concientización

La concientización trata de:

- Informar y educar a la junta directiva, la gerencia, el personal, los miembros, los trabajadores(as), los proveedores y otros socios sobre sus derechos y responsabilidades, así como sobre el compromiso de su organización con los derechos humanos y la sostenibilidad medioambiental.
- Influir en las actitudes y comportamientos hacia la protección de los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental.

La concientización es un proceso y no un evento de una sola vez: las actitudes y creencias de las personas están moldeadas por las tradiciones y el entorno, y suelen cambiar lentamente. Puede realizarse mediante presentaciones y discusiones en reuniones, programas de capacitación o la distribución de carteles, folletos e infografías.

Puede solicitar materiales de concientización, orientación o capacitación a la persona de contacto en su Red de Productores(as) de Fairtrade. También es frecuente que los organismos gubernamentales locales, las organizaciones de la sociedad civil, los sindicatos y las empresas comerciales ofrezcan muchos tipos de talleres y materiales de sensibilización.

Nota sobre el seguimiento de las actividades de concientización

Es aconsejable registrar el número y el tipo de actividades de concientización que desarrolla, y obtener retroalimentación de los participantes para monitorear la utilidad de las actividades y hacer mejoras cuando sea necesario.

Ejemplo: Compromiso con los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental

1. Por medio de este documento, **XX** [nombre de la organización] se compromete a respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos y la sostenibilidad ambiental, incluidos:
 - Derechos del niño.
 - Derechos laborales.
 - Igualdad de derechos para todas las personas.
 - Protección del clima y del entorno natural.
 2. Tratamos activamente de evitar causar o contribuir a impactos adversos sobre los derechos humanos y el ambiente. Si tales impactos se producen, trataremos de corregirlos. Como organización certificada por Fairtrade, ya trabajamos en prevenir, mitigar, cesar y remediar varios impactos adversos. Por ejemplo, aplicamos políticas y planes sobre **X, Y y Z** [enumerar los temas de derechos humanos y ambientales sobre los que tiene políticas, por ejemplo, protección infantil, género, derechos de los trabajadores(as) o adaptación al clima].
 3. Con el tiempo, reforzaremos nuestro proceso de debida diligencia. Buscamos un desarrollo continuo en la identificación, abordaje remediación de los impactos adversos sobre los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental, y el seguimiento y la comunicación de nuestros avances. Este trabajo es supervisado por nuestro **XX** [cargo del gerente o director asignado].
 4. Para hacer avanzar los derechos de nuestros miembros, trabajadores(as) y de todas las personas, hacemos un llamado a la colaboración concreta entre los actores de la cadena de suministro. Buscamos alianzas y colaboración con nuestros socios comerciales, organismos gubernamentales y expertos de la sociedad civil, para fortalecer nuestro trabajo de derechos humanos y ambientales.
 5. Buscamos socios comerciales que también respeten los derechos humanos y ambientales.
 6. Crearemos conciencia sobre los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental, así como sobre este compromiso entre nuestros miembros, y trataremos de comunicarlo a nuestros socios comerciales y otras partes interesadas.
- Este compromiso ha sido aprobado por **XX** [por ejemplo, la Junta Directiva] en **XX** [ciudad y país] el [día, mes y año].



Paso 2: Identificar

El segundo paso en el proceso de DDDHA consiste en identificar los riesgos y problemas más destacados —o más graves y comunes— en derechos humanos y medio ambiente relacionados con su organización y producción. Nótese que esta evaluación de riesgos se refiere a los riesgos y problemas para las personas y el medio ambiente, no a los riesgos para su empresa.

Estos riesgos y problemas a menudo no son causados por usted: las causas fundamentales suelen ser factores como la pobreza, la división injusta del valor en las cadenas de suministro mundiales, los servicios públicos limitados, la discriminación y las calamidades ambientales. Pero solo podrá gestionar los riesgos y problemas si primero los reconoce y documenta.

Es posible que tenga reparos para identificar los riesgos y problemas porque luego necesita tomar medidas para reducirlos. Esto puede acarrear costos y requerir trabajo, lo que puede ser desafiante para su organización. **Sin embargo, es mucho más fácil corregir problemas antes de que se hagan más grandes**, dañen más a las personas o al ambiente —y los auditores, sus compradores o los periodistas los descubran—. Los costos aumentan si el problema alimenta la violencia, daños ambientales serios, daños reputacionales, la pérdida de relaciones comerciales o un proceso judicial contra su organización.

No se espera que las organizaciones de productores(as) trabajen solas o que eliminen por completo los riesgos para los derechos humanos o el ambiente.

Se espera que los gobiernos y los compradores hagan contribuciones significativas también, y que todas las partes entienden que se necesita tiempo para reducir estos riesgos.

Es fundamental demostrar que se reconocen algunos riesgos. La información y las estadísticas disponibles públicamente muestran que problemas como la deforestación, el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la violencia de género son comunes. Si algún problema es común en su país o área de producción, sus compradores esperan cada vez más que lo reconozca y explique cómo está manejando ese problema.

Hay dos herramientas clave para identificar y seguir los riesgos y problemas relacionados con los derechos humanos y el medio ambiente:

1. La evaluación de riesgos.
2. El mecanismo de quejas/reclamación.



ES MUCHO MÁS FÁCIL CORREGIR PROBLEMAS ANTES DE QUE SE HAGAN MÁS GRANDES, DAÑEN MÁS A LAS PERSONAS O AL AMBIENTE — Y LOS AUDITORES, SUS COMPRADORES O LOS PERIODISTAS LOS DESCUBRAN.

Evaluación de riesgos

La evaluación de riesgos de DDDHA es un proceso sistemático de identificación y análisis de los mayores riesgos para las personas y el ambiente, relacionados con las operaciones que usted realiza.

Es conveniente que lo **repita al menos cada tres años**, con el fin de captar los cambios en la sociedad que le rodea, el entorno y sus propias operaciones.

Su evaluación de riesgos de DDDHA puede tener los siguientes tres pasos:

1. Mapeo de los riesgos y problemas de derechos humanos y medioambientales en su país y área de producción.

2. Identificar y evaluar más a fondo al menos tres desafíos que sean los más destacados para sus operaciones.

3. Identificar los grupos de personas más vulnerables.



La evaluación de riesgos de DDDHA es más amplia que la evaluación de los riesgos de incumplimiento, que se espera desde hace mucho tiempo en el Estándar de Fairtrade para Pequeños Productores(as) (requisito 3.1.2): En el paso 1 de la evaluación de riesgos de la DDDHA, las organizaciones de productores(as) deben considerar todos los temas relacionados con los derechos humanos y ambientales.

Cuando realice la evaluación de riesgos por primera vez, puede simplificar la tarea. De todas formas, esta evaluación no debe ser realizada por una sola persona, sino por un grupo de personas diversas, que incluya al menos al personal, miembros de sus comités relevantes, algunos productores(as), trabajadores(as) agrícolas, hombres, mujeres y personas jóvenes y mayores.

1. Mapee los riesgos y problemas

Primero, considere todos los temas de derechos humanos y ambientales reconocidos internacionalmente. En las áreas de producción en las que opera Fairtrade, proponemos que los derechos humanos se puedan agrupar en las siguientes 13 áreas:

1. Ingreso digno y salario digno
2. Condiciones de trabajo (para productores(as) y trabajadores(as))
3. Salud
4. Libertad de asociación y negociación colectiva
5. Trabajo forzoso
6. Protección y derechos del niño
7. Derechos de género
8. No discriminación
9. Autodeterminación
10. Emisiones climáticas y deforestación
11. Agua y biodiversidad
12. Libertad de expresión, pensamiento y participación pública
13. Privacidad

Después, evalúe la frecuencia y la gravedad de los problemas y riesgos en cada una de estas áreas, en su país y producto. Esta evaluación debe tener en cuenta datos e investigaciones externas independientes.

Cuando realice esta evaluación de riesgos por segunda vez, debe procurar utilizar información más variada y consultar a más personas, entre las que pueden figurar operadores agrícolas², miembros de la comunidad, líderes de opinión, docentes, representantes sindicales, funcionarios de extensión, funcionarios gubernamentales, expertos de la sociedad civil, investigadores, distribuidores de productos agrícolas, intermediarios laborales, otros proveedores, organizaciones de agricultores vecinas y compradores.

Nota: Para el cacao de África Occidental, el **Estándar Regional Africano (ARS)** destaca especialmente la necesidad de evaluar los riesgos para los derechos del niño y el trabajo infantil, los jóvenes, los derechos de género, la salud y la seguridad en el trabajo y la deforestación.

Si utiliza la Herramienta de Evaluación de Riesgos de Fairtrade y selecciona su país y su producto, la herramienta le muestra las áreas más destacadas en su país y su producto según datos e investigaciones externas. Además, la herramienta sugiere algunos problemas clave —o “indicadores de mapeo”— para cada área de derechos humanos. Algunos ejemplos de indicadores también se encuentran en el anexo 3, al final de esta guía. Para completar el mapeo, considere cada problema clave:

- ¿Cómo es de común en su zona? “Común” se refiere a cuántas personas son afectadas. Por ejemplo, ¿cuántos productores necesitan trabajar más de 12 horas al día, los 7 días de la semana, o de alguna forma, demasiado? ¿O cuántos trabajadores(as) no tienen contratos por escrito?
- ¿Qué tan grave es para las personas o el ambiente en su zona? La gravedad se refiere a cuán profundo, frecuente o difícil de revertir es el problema. Por ejemplo, que los niños ayuden a veces a sus padres en el campo durante el horario escolar es menos grave que el hecho de que los niños trabajen con herramientas peligrosas sin supervisión³.

La información que puede utilizar incluye: estadísticas e índices externos (incluidos en la Herramienta de Fairtrade— próximamente disponible),

- resultados de auditorías,
- resultados de sus propias auditorías internas y
- estudios de expertos externos realizados con o sin su participación.

² Estos operadores agrícolas pueden ser agricultores, arrendatarios o aparceros.

³ Puede leer más sobre estos criterios de aspectos comunes y gravedad —o alcance, escala e sin posibilidad de remediación, como suelen decir las guías de DDDHA— en esta [Guía de la DDDHA para pequeñas y medianas empresas](#) (versión en inglés).



2. Identificar y evaluar con más detalle los desafíos más destacados

A menudo no es posible ocuparse de todos los desafíos a la vez, por lo que debe priorizar tres o cuatro problemas de derechos humanos y medioambientales que sean especialmente comunes y graves, o destacados. En la Herramienta de Evaluación de Riesgos de Fairtrade⁴, cuando haya respondido a los indicadores de mapeo, la herramienta propone qué problemas son los más destacados.

Para examinar más de cerca estos problemas destacados, recopile y analice más información al respecto. La Herramienta de Evaluación de Riesgos de Fairtrade ofrece "indicadores adicionales" que apoyan la evaluación posterior.

Debe seguir utilizando las mismas fuentes de información que en la primera etapa de mapeo, pero también buscar nuevas fuentes, incluyendo, por ejemplo:

- Observaciones y visitas a las fincas. La mejor práctica es utilizar la información a nivel de finca que se recoge sistemáticamente como parte de un Sistema de Gestión o Control Interno (SGI o SCI).

- Encuestas y entrevistas individuales o en grupo al menos con el personal, los miembros de sus comités pertinentes, algunos productores(as), trabajadores(as), hombres, mujeres, así como jóvenes y ancianos.
- En temas sensibles, puede ser necesario que se realicen entrevistas confidenciales por parte de un experto externo o de un comité interno pertinente para evaluar la frecuencia y la gravedad del problema.

Algunos indicadores son fáciles de comprobar, mientras que otros son más difíciles. Por ejemplo, es muy raro encontrar evidencia concluyente sobre si la discriminación ha disminuido o aumentado. Su organización sólo tiene que hacer lo mejor posible para responder a los indicadores.

Al consultar a las personas, es importante que entiendan que es bueno comunicar los riesgos abiertamente: el objetivo es corregir los problemas antes de que crezcan.



A MENUDO NO ES POSIBLE TRATAR TODOS LOS RIESGOS A LA VEZ, POR LO QUE HAY QUE PRIORIZAR TRES O CUATRO PROBLEMAS MÁS GRAVES DE DERECHOS HUMANOS Y AMBIENTALES.

3. Identificar a los grupos de personas más vulnerables

También es útil identificar qué grupos de personas son las más afectadas por los problemas más graves: esto ayuda a abordar el problema con efectividad y eficiencia. Entre los grupos más vulnerables se incluye a:

- Trabajadores(as) migrantes u operadores agrícolas, que no hablan el idioma local o no conocen las leyes, costumbres o canales de apoyo locales.
- Personas pertenecientes a grupos minoritarios —por ejemplo, tribus o religiones— que han sufrido un patrón de discriminación a lo largo del tiempo.
- Personas no cualificadas y con baja escolaridad que pueden desconocer sus derechos.
- Trabajadores(as) temporales y personas que viven en la más absoluta pobreza que pueden no estar en condiciones de defender todos sus derechos.
- Mujeres, niñas y jóvenes que no están en una posición socialmente aceptable para plantear sus problemas.
- Personas con discapacidades.
- Representantes sindicales y otros defensores de derechos humanos, que defienden los derechos de grupos específicos de personas.

Por ejemplo, si su organización utiliza plaguicidas químicos, el grupo de personas más vulnerable a los riesgos para la salud que suponen los plaguicidas puede ser:

- Los operarios y trabajadores(as) agrícolas que aplican los plaguicidas. Pueden resultar perjudicados si no llevan equipo de protección, utilizan equipos que no funcionan correctamente o no cuidan su higiene personal después.
- Los niños que permanecen cerca de la plantación cuando se aplican los plaguicidas.
- Los trabajadores(as) que vuelven a entrar en los campos demasiado pronto después de la aplicación de plaguicidas.
- Los encargados de los almacenes de productos agroquímicos.

⁴ Esta herramienta estará próximamente disponible y se anexará a esta guía.



Práctica principal para la evaluación de riesgos

- Involucra a una variedad de personas que tengan información y experiencia en diferentes asuntos sociales y ambientales. Recuerde involucrar a los trabajadores(as), ya que pueden enfrentarse a problemas sociales o económicos diferentes a los de los productores(as).
- Nadie puede hacer una evaluación de riesgos de DDDHA de forma perfecta a la primera. Solo hay que completar los pasos tan bien como se pueda, anotar las lecciones aprendidas y tratar de consolidar la evaluación de riesgos cada vez que se haga.

Más guías sobre la evaluación de riesgos en inglés:

- Shift, 2014. [Business and Human Rights Impacts: Identifying and Prioritizing Human Rights Risks](#). [Empresas e impactos en los derechos humanos: identificando y priorizando los riesgos en derechos humanos]. Informe de taller.
- Institute for Human Rights and Business. [Assessing human rights impacts](#) [Evaluando los impactos en los derechos humanos].

Mecanismo de quejas/reclamaciones

Un mecanismo de quejas (o mecanismo de reclamaciones) es un proceso formal para recibir y responder a las quejas de los miembros, trabajadores(as), miembros de la comunidad local y otros individuos y grupos.

Es importante ver que este tipo de quejas son valiosas, ya que:

- le permiten responder a las preocupaciones e incidentes de forma temprana, antes de que el problema crezca y sea identificado por los auditores, los compradores o los periodistas;
- le aportan información sobre los riesgos y problemas crecientes, para que pueda considerar el fortalecimiento de sus políticas y prácticas relacionadas.

Las quejas pueden ser muy diversas. Por ejemplo, los temas pueden incluir:

- discriminación o prácticas comerciales injustas, como el pesaje incorrecto de los productos entregados por (algunos) miembros;
- problemas en las condiciones de trabajo o en la retribución salarial;
- trabajo infantil o trabajo forzoso;
- malas prácticas por parte de los intermediarios laborales o proveedores utilizados por la organización, o algunos miembros;
- uso excesivo de los recursos hídricos, que causa problemas a la comunidad local;
- incumplimiento de cualquier otro estándar de Fairtrade o utilización injusta de las primas de Fairtrade.

Así que un mecanismo de reclamaciones es un sistema de alerta temprana que apoya su evaluación de riesgos.

La recepción de quejas tiene dos puntos esenciales: permitir las quejas anónimas en forma escrita y verbal; y asegurarse de que las personas que presenten quejas no sufran represalias ni daños.

Puede empezar por crear un **comité de quejas**. El comité puede proponer un procedimiento de quejas que especifique cómo se pueden hacer, manejar y registrar las quejas, y será responsable de manejarlas. Para garantizar que las reclamaciones se traten de forma justa, los miembros del comité deben ser diversos.

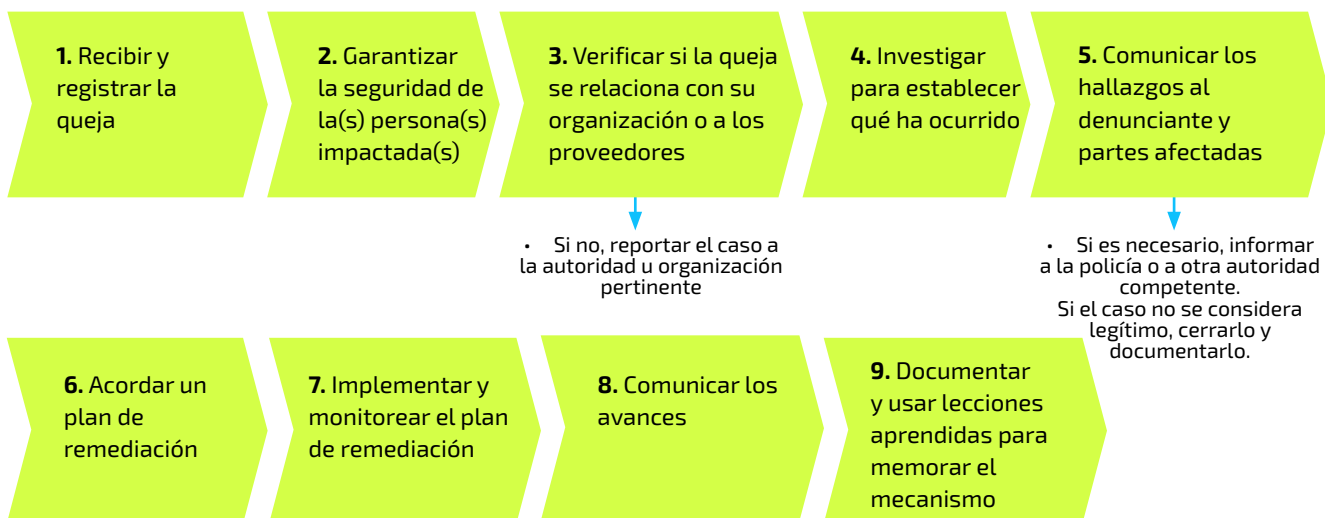


**LAS QUEJAS SON VALIOSAS.
PERMITEN RESPONDER A LAS
PREOCUPACIONES E INCIDENTES
CON PRONTITUD, ANTES DE QUE EL
PROBLEMA SE HAGA MÁS GRANDE.**

Al desarrollar el **procedimiento de quejas**, el comité puede considerar las siguientes preguntas:

- ¿Qué se puede hacer para que nadie tenga miedo de presentar una queja?
- ¿Cuál podría ser una forma justa de manejar las quejas? ¿Cómo se puede encontrar información sobre el caso?
- ¿Con qué rapidez deben tratarse los casos?
- ¿Dónde publicar la información sobre el progreso y las decisiones, de modo que la persona que presenta la queja pueda verla o acceder a ella, incluso si desea permanecer en el anonimato?
- ¿Cómo pueden los miembros y otras personas relevantes informarse de las decisiones?

Pasos típicos de un procedimiento de quejas



Ningún mecanismo de quejas es perfecto desde el principio. Toma tiempo que sus partes interesadas lo conozcan y aprendan a presentar quejas. Así que puede empezar de forma sencilla y mejorar el mecanismo con el tiempo.

Si ya tiene un procedimiento para manejar las quejas y alegaciones sobre el trabajo infantil, el trabajo forzoso o la violencia de género, mantenga ese procedimiento por separado, con el fin de respetar el manejo adecuado de temáticas que por su naturaleza son más sensibles. Estos temas deben ser tratados siempre con prioridad y bajo principios específicos, como la confidencialidad, la acción sin daño y la protección prolongada. Solicite a CLAC orientación sobre su manejo.

Las quejas de que una entidad certificada no ha cumplido con los estándares de Fairtrade también pueden presentarse a FLOCERT, la empresa auditora, a través de WhatsApp en el número +49 (0)228 2493230 o de un formulario en línea.

Nota sobre el seguimiento de los reclamos

Registre el número y el tipo de reclamaciones/quejas recibidas, resueltas y aún abiertas para cada año. Es una buena señal que se reciban reclamaciones/quejas: significa que la gente conoce el mecanismo y confía en él. Si recibe un número elevado de algún tipo de reclamación, compruebe si sus políticas, prácticas o recursos deben actualizarse.

Práctica principal para un mecanismo de quejas/reclamaciones

- Permitir y animar a todas las personas y grupos a presentar quejas. Debe incluir a las mujeres, los jóvenes, los trabajadores(as) migrantes, otros grupos vulnerables, los miembros, los operadores(as) agrícolas, los trabajadores(as) agrícolas, los miembros de la comunidad local, los socios comerciales y también terceras partes como los actores de la sociedad civil o los sindicatos.
- Aceptar las quejas de cualquier preocupación, injusticia, daño o fraude vinculado a su organización.
- Asegurar que las resoluciones se hagan y apliquen de manera oportuna.
- Tener un proceso claro y conocido, y mantener informados tanto al denunciante como al denunciado sobre los avances y decisiones.
- Cuidar la máxima confidencialidad de los procesos, especialmente en los temas sensibles como protección infantil y el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la violencia o abusos. Solicite orientación experta de CLAC u otros organismos en el manejo de estos temas.



Paso 3: Abordar y remediar

El tercer paso en el proceso de DDDHA consiste en tomar acción para abordar los riesgos y problemas más destacados de derechos humanos y ambientales relacionados con su organización. Más en concreto, estas acciones pueden tener como objetivo prevenir, mitigar, cesar o remediar un problema.

El tipo de actividades más eficaces depende de muchas cosas: el problema exacto, sus causas profundas, el entorno operativo, las capacidades de su organización y las actividades relacionadas de otros actores.

Hay tres actividades generales que siempre tienen sentido:

1. Desarrollar y aplicar **una política y unos procedimientos** para cada uno de los problemas más destacados o alternativamente una sola política integrando estos temas. Por ejemplo, muchas organizaciones de productores(as) tienen políticas para prevenir y remediar el trabajo infantil, mejorar la igualdad de género o avanzar en la adaptación al clima.

2. Desarrollar e implementar un **plan de acción** que establezca las primeras actividades concretas para implementar esta política.
3. Tomar medidas para remediar los daños graves a los derechos humanos.

Es aconsejable consultar a varios grupos de personas a la hora de redactar una política o un plan de acción, para garantizar que la política y el plan son relevantes y que las personas clave los apoyan. Estas personas pueden ser su membresía, los operadores agrícolas y sus trabajadores(as), las personas jóvenes, las mujeres, los directivos y los expertos externos.

En particular, recuerde consultar a las personas cuyas condiciones de trabajo y de vida intenta mejorar. Para aumentar los ingresos de las mujeres, por ejemplo, tiene sentido preguntar cuáles son los mayores obstáculos que ven las productoras, las trabajadoras y las posibles soluciones.

Las políticas deben ser adoptadas por un órgano de gobernanza de alto nivel.

Políticas y procedimientos

Puede consultar a la red de productores y productoras (CLAC) sobre guías didácticas y pasos para construir políticas que se adapten a sus necesidades y contexto.

¿Qué es una política?

Una política es un texto donde una organización se establece un objetivo y acuerda principios y procedimientos generales para alcanzar ese objetivo. Las políticas son útiles porque clarifican los objetivos y más adelante orientan las decisiones y actividades más detalladas.

Las políticas deben describir los procedimientos, los cuales proporcionan instrucciones paso a paso para tareas rutinarias específicas. Pueden incluso incluir una lista de verificación o pasos de procesos a seguir.

No existe un modelo estricto para una política, pero se suelen incluir los siguientes elementos:

El propósito de la política.

Ejemplo: Comprometerse con acciones concretas para prevenir el riesgo del derecho humano identificado y remediar cualquier incidencia que se identifique.

Definiciones de la terminología utilizada en la política.

Ejemplo de política de protección infantil: definiciones de trabajo infantil, trabajo infantil, trabajo peligroso, abuso infantil, explotación y negligencia.

Principios generales que guían la política.

Ejemplo: [La organización] acepta los convenios de la OIT, la legislación nacional de [país] y las normas de Fairtrade con respecto al trabajo infantil. [La organización] también acepta su responsabilidad de respetar los derechos humanos, de acuerdo con los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Código de conducta o conjunto de normas que deben seguir la organización de productores(as) y su membresía.

Ejemplo: Los representantes de [la organización] se espera que no:

- tengan niños que realicen trabajos peligrosos y
- tengan hijos de trabajadores(as) laborando en la finca.

Responsabilidades.

Ejemplo: La junta directiva y la alta gerencia de [la organización de productores(as)] son responsables de prevenir el trabajo infantil en las operaciones de [la organización]. Las personas de contacto para la protección son responsables de coordinar la implementación de esta política.

Procedimientos o instrucciones paso a paso de, por ejemplo, monitoreo, presentación de informes y remediación.

En el anexo 2 encontrará más orientaciones sobre los posibles contenidos de una política de trabajo infantil y protección de la niñez, como ejemplo.



RECUERDE CONSULTAR A LAS PERSONAS CUYAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA BUSCA MEJORAR.

Compromiso – Política – Plan de acción

Compromiso con los derechos humanos y la sostenibilidad medioambiental

Compromiso de alto nivel con los derechos humanos, el ambiente y la debida diligencia. Se abarca en el paso 1: Comprometerse

Políticas

Acuerdo más específico sobre los objetivos, principios y procedimientos en un área de alto riesgo, como el trabajo infantil o los derechos de género. Las organizaciones de agricultores realizan una evaluación de riesgos (paso 2) antes de la formulación de la política.

Plan de acción

Una lista muy concreta de las actividades planeadas con plazos, responsables e indicadores.



Plan de acción

Para implementar las políticas, elabore un plan de acción que establezca las primeras medidas concretas que adoptará para prevenir, mitigar, cesar y remediar los problemas más grandes identificados de derechos humanos y ambientales. En el anexo 1 encontrará un ejemplo de plan de acción.

Definiciones:

- **Prevenir** significa que se evitan algunos problemas.
- **Cesar** significa dejar de contribuir a un problema de derechos humanos o ambientales.
- **Mitigar** significa reducir la frecuencia de un problema, el número de personas que lo sufren o el impacto sobre esas personas.
- **Remediar** significa corregir un daño que ha sufrido una víctima individual o un grupo de víctimas. En resumen: hacer que se corrija lo que está mal.

Por ejemplo, al controlar las plagas y las enfermedades de las plantas:

- Podemos prevenir muchos posibles daños a la salud y la biodiversidad, por ejemplo, adoptando variedades de cultivos resistentes a las enfermedades y cultivos rotativos que rompan los ciclos de reproducción de plagas y enfermedades.
- Podemos mitigar los daños con el uso de plaguicidas menos tóxicos y equipos de protección personal.
- Si un trabajador presenta síntomas que se deban a los plaguicidas, podemos remediarlo ayudándole a acceder a atención médica y desarrollando métodos de producción y formación de los trabajadores(as) para que no vuelva a producirse una exposición excesiva a los plaguicidas.

A menudo es necesario analizar el problema, sus causas profundas y las posibles soluciones antes de decidir una acción adecuada. Esto se puede hacer, por ejemplo, con entrevistas a las personas afectadas o a los expertos que trabajan en ese problema.

Las acciones preventivas y de mitigación adecuadas pueden incluir:

- **Aclarar las normas y directrices** sobre lo que está permitido, lo que se espera o las buenas prácticas.
- **Crear conciencia** sobre las directrices, las soluciones a un riesgo o problema concreto, la vulnerabilidad de un grupo específico de personas o los derechos humanos en general.
- **Capacitar** sobre el tema, por ejemplo, prácticas de producción ambientalmente sostenibles, derechos laborales, herramientas adecuadas o formas de gestionar a los intermediarios del trabajo.
- **Proporcionar herramientas**, como plantillas para contratos, equipos de protección personal o pulverizadores de mochila.

¿Qué es un plan de acción?

Un plan de acción es una lista de actividades específicas que usted planea hacer pronto. Cada actividad debe tener:

- un objetivo a alcanzar,
- actividades clave necesarias para alcanzar el objetivo,
- personas responsables de realizar o coordinar cada tarea, plazos, recursos disponibles para completar las tareas,
- indicadores o formas acordadas de medir si se ha completado la actividad y si se ha alcanzado el objetivo.

Un plan de acción puede abarcar de 1 a 2 años, y es conveniente actualizarlo anualmente.



ANALIZAR EL PROBLEMA, SUS CAUSAS PROFUNDAS Y LAS POSIBLES SOLUCIONES ANTES DE DECIDIR UNA ACCIÓN ADECUADA.

- **Mejorar el acceso** a la información y el asesoramiento, a los sanitarios, a guarderías, a fertilizantes de buena calidad, etc.
- **Demostración de las mejores prácticas** a través de un proyecto de desarrollo. Por ejemplo, un programa para jóvenes puede mitigar su discriminación, y un proyecto destinado a plantar árboles de sombra puede mostrar cómo se puede acabar con la deforestación.
- **Apoyo a las mejores prácticas** a través de financiamiento, capacitación, apoyo de pares o asesoría.
- **Apoyo a fuentes de ingresos alternativas** para prevenir el trabajo infantil, la malnutrición, etc.
- **Establecimiento de un sistema de monitoreo y remediación**, por ejemplo, sobre el trabajo infantil, el trabajo forzoso o la violencia de género.



Remediación

Si usted identifica daños graves a los derechos humanos, como el trabajo infantil, el trabajo forzoso o la violencia de género, debe tomar medidas de remediación. Los pasos clave son:

1. **Poner fin a la transgresión**, por ejemplo, revirtiendo la situación (cese inadecuado del trabajo, etc.) o retirando de forma segura a la persona afectada de la situación (trabajo infantil, trabajo forzoso, acoso sexual, etc.).
2. **Apoyar a la(s) persona(s) afectada(s)**, por ejemplo, mediante el reembolso de gastos, la búsqueda de un empleo alternativo, la escolarización o el desarrollo de habilidades, o la concesión de una compensación económica o no económica. El objetivo es rehabilitar a la víctima, es decir, devolverle una vida buena y saludable. Las organizaciones de agricultores rara vez pueden prestar todo el apoyo necesario por sí solas, por lo que no hay que olvidar notificarlo a los organismos gubernamentales pertinentes y apoyar su labor.
3. **Tomar medidas para evitar que la transgresión se repita**. Esto puede implicar cualquiera de las actividades preventivas o de mitigación enumeradas anteriormente.

Además, la remediación puede incluir:

4. **Aplicar medidas disciplinarias contra la(s) persona(s) transgresora(s)**, por ejemplo, dándole una advertencia formal o, en el caso de una transgresión grave, la suspensión del trabajo o de la membresía en la organización de agricultores.

Note que debe describir las posibles medidas disciplinarias en una política pertinente, ya que no deben sorprender a nadie. Cuando la violación infrinja las leyes locales, la organización de productores no es un organismo competente para juzgarla, por lo que debe informar del incidente a las autoridades pertinentes.



CUANDO LOS COMPRADORES U OTROS SOCIOS COMERCIALES HAYAN CONTRIBUIDO A LA TRANSGRESIÓN, POR EJEMPLO A TRAVÉS DE LOS BAJOS PRECIOS AL PRODUCTOR, TAMBIÉN TIENEN LA RESPONSABILIDAD DE CONTRIBUIR A LA REMEDIACIÓN.

Sistema de monitoreo y remediación

Sistema de monitoreo y remediación. Cuando el riesgo de trabajo infantil, trabajo forzoso o violencia de género es alto, la organización de productores(as) debe considerar la posibilidad de establecer un sistema de monitoreo y remediación sobre ese tema. Esto incluiría:

1. Identificar a las personas en alto riesgo.
2. Comprobar de forma regular la seguridad de las personas identificadas.
3. Remediar cualquier caso de transgresión que se encuentre.
4. Documentar este trabajo, incluido el número de personas en alto riesgo, el número de transgresiones, el número de retiradas seguras y las actividades realizadas para evitar nuevas transgresiones.

Si desea recibir sugerencias sobre cómo establecer un sistema de monitoreo y remediación, por favor solicite el apoyo de las Redes de Productores(as) de Fairtrade.



LA VISIÓN SIN ACCIÓN ES SOLO UN SUEÑO... [PERO] LA VISIÓN CON ACCIÓN PUEDE CAMBIAR EL MUNDO.

NELSON MANDELA

¿Quién es responsable de la remediación?

Cuando una organización de productores(as) o sus miembros han causado o contribuido a una violación de los derechos humanos, la organización tiene la responsabilidad de participar en la remediación. Esto es lo que se espera tanto bajo los estándares de Fairtrade como bajo las normas de la DDDHA.

Sin embargo, también se espera la contribución de otros actores. Los organismos estatales tienen el deber de proteger los derechos humanos y participar en la remediación. Además, cuando los compradores u otros socios comerciales han contribuido a la violación, por ejemplo, a través de los bajos precios al productor, también tienen la responsabilidad de contribuir a la remediación. Si las agencias estatales y los socios comerciales no contribuyen, es posible que la organización de agricultores no pueda cumplir los cuatro pasos de la remediación.

Nota sobre el seguimiento del plan de acción

Para evaluar los avances y las deficiencias en la ejecución del plan de acción, incluya indicadores claros para cada actividad y revíselos al menos una vez al año. La mejor práctica es tener indicadores tanto para determinar qué tan bien se ha completado la actividad (producto) como para determinar si se ha alcanzado el objetivo (resultado).

Si sus acciones han sido ineficaces, es inteligente cambiarlas. Además, cuando responda a problemas graves de medio ambiente o derechos humanos, anote estas actividades para que recuerde comunicárselas a sus partes interesadas.

Práctica principal para abordar y remediar

- Una vez que haya adoptado una política sobre un problema destacado de derechos humanos y medioambiental, tome medidas activas para informar a sus miembros, a los trabajadores(as) agrícolas y a las partes interesadas externas al respecto.
- Mantenga las políticas y el plan de acción realistas. Las actividades deben ser SMART (acrónimo en inglés de específicas, medibles, alcanzables, relevantes y limitadas en el tiempo).
- La colaboración con organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, agencias gubernamentales o instituciones de desarrollo puede ser una fuente útil de conocimientos y recursos

Al poner fin a una situación delicada, por ejemplo, el acoso sexual, el trabajo infantil o el trabajo forzoso, es importante:

- Salvaguardar a la persona afectada.
- Priorizar los intereses de la persona afectada, incluida su privacidad, y responder a sus necesidades y deseos.
- Mantener una estricta confidencialidad y discreción.
- Involucrar a las autoridades nacionales en caso de violencia o indicios de delito.
- Respetar las leyes y los estándares internacionales de derechos humanos.



Paso 4: Seguimiento a los avances

El cuarto paso de la DDDHA es el seguimiento, es decir, comprobar si las actividades han sido eficaces. Las organizaciones de productores(as) deben hacer un seguimiento para:

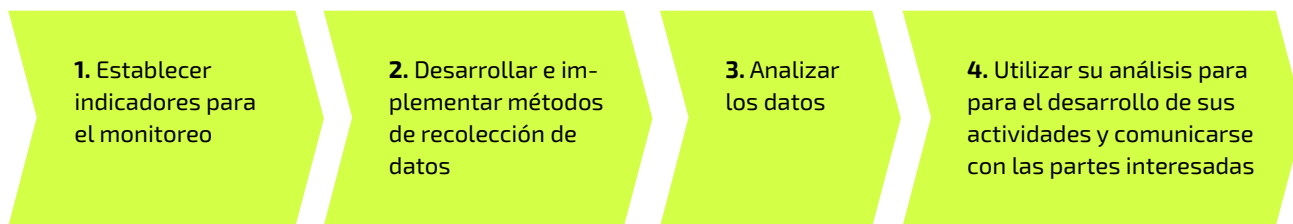
- Saber si sus actividades de debida diligencia funcionan realmente y son eficaces.
- Identificar y continuar con las mejores prácticas.
- Cambiar las actividades ineficaces.

Ante todo, el seguimiento sirve a su organización: le ayuda a mejorar sus operaciones, antes de que los problemas aparezcan en las auditorías o sus compradores o miembros se quejen. No es necesario que comunique todos los datos de seguimiento a nadie más. Por tanto, tiene sentido hacer el seguimiento con total rigor.



ANTE TODO, EL SEGUIMIENTO SIRVE A SU ORGANIZACIÓN: LE AYUDA A MEJORAR SUS OPERACIONES.

Se necesitan cuatro pasos para crear y poner en marcha un sistema de seguimiento



En el trabajo de DDDHA, necesita hacer un seguimiento de (a) sus propias actividades y (b) los cambios en sus mayores desafíos durante el último año.

Para hacer un seguimiento a (a) sus avances en las **actividades de DDDHA**, los indicadores clave son:

- Número y temas abarcados en las actividades de concientización; número de asistentes, mujeres, jóvenes, miembros, operadores agrícolas, trabajadores(as) y miembros de las familias en cada actividad.
- Riesgos más destacados y grupos de personas más vulnerables identificados a través de la evaluación de riesgos.
- Número y tipo de reclamaciones recibidas, resueltas y aún abiertas.
- Políticas y actividades implementadas para hacer frente a los tres riesgos más destacados identificados.

- Número y tipo de violaciones graves de los derechos humanos identificadas y víctimas apoyadas (sin mencionar nombres).
- Tipo y cantidad de apoyo recibido para el trabajo de remediación por parte de socios externos.

Estos datos deben recogerse en el marco de sus actividades y procedimientos relacionados: actividades de concientización, procedimiento de quejas, sistema de monitoreo y remediación, e implementación de políticas y del plan de acción.

Para hacer un seguimiento (b) de los cambios **en los principales retos en derechos humanos y ambientales**, es necesario que cada año:

- verifique si los mayores retos son cada vez más o menos comunes y graves mediante la utilización de los mismos indicadores y métodos que en la evaluación de riesgos;
- analice la información que ha obtenido a través de su mecanismo de quejas.



Paso 5: Comunicar

Los compradores, Fairtrade y otras partes interesadas consideran que la DDDHA es cada vez más importante, por lo que es bueno comunicar los esfuerzos que usted haga. Debe **adaptar su información a los diferentes públicos**. Los compradores quieren ver que usted reconoce y aborda los mayores riesgos, sus miembros tienen derecho a conocer sus actividades, mientras que a Fairtrade International le gustaría que comunicara sobre determinados indicadores.

Comunicar a su membresía

Para los miembros, su comunicación anual debe incluir información sobre los indicadores enumerados en el capítulo de seguimiento, así como también:

1. Los nombres y cargos de las personas responsables del desarrollo, la implementación y la supervisión de los pasos de la debida diligencia.
2. El plan de acción anual para prevenir, mitigar, cesar y remediar los problemas identificados.
3. Un informe financiero donde se comparen los gastos con el presupuesto original.



LOS COMPRADORES, FAIRTRADE Y OTRAS PARTES INTERESADAS CONSIDERAN QUE LA DDDHA ES CADA VEZ MÁS IMPORTANTE.

Además, todos los miembros interesados deberán tener acceso a los siguientes documentos:

- Compromiso con los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental firmado por la organización de agricultores.
- Procedimientos de quejas.
- Políticas y procedimientos para abordar los riesgos.

Además, es una buena práctica presentar resúmenes verbales durante la Asamblea General.

Comunicar a los compradores y otros socios

Es muy acertado compartir su compromiso con los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental con todos sus socios. De lo contrario, su comunicación puede depender de los intereses de sus compradores y socios.

Los compradores están cada vez más interesados en cómo gestiona sus mayores riesgos. Muchos compradores apreciarían un informe sencillo y fotos sobre sus acciones y los consiguientes resultados, si es posible. También puede compartir cómo el comprador o socio podría apoyarle para abordar de mejor manera los riesgos.

Comunicar a Fairtrade Internacional

Para mostrar a los compradores, consumidores y gobiernos que las organizaciones de productores(as) certificadas de Fairtrade trabajan duro para ser responsables y sostenibles — y necesitan el apoyo de sus socios comerciales y gobiernos — Fairtrade necesita información sobre el trabajo de las organizaciones de productores(as) en DDDHA. Fairtrade solo comparte información en adelante de forma agregada.

Fairtrade Internacional está desarrollando actualmente los canales de información y pide a las organizaciones de productores(as) que empiecen a documentar la información sobre los indicadores enumerados en el capítulo de seguimiento.

Práctica principal para la comunicación

- Sus organizaciones deben comunicar anualmente el trabajo en derechos humanos y ambiental, al igual que sus cuentas financieras. Una persona deberá responsabilizarse de ello.
- Utilizar el mismo formato cada año ayudará en la recopilación de la información.
- Intente comunicar todos los años en la misma época, para que los miembros y socios puedan esperar su comunicación.

Anexos:

- Ejemplo de política de protección infantil
- Ejemplo de plan de acción
- Indicadores propuestos para la evaluación de riesgos

Notas propias

Anexo 1

Ejemplo de política de protección infantil

Indique cuándo se aprobó esta política. Por ejemplo: Fue aprobada por la Junta Directiva el [día, mes, año] y por la Asamblea General el [día, mes, año] de [nombre de la organización de productores(as)].

1. Propósito

Mencione el propósito principal de esta política. Por ejemplo, puede querer:

- Garantizar que los niños, niñas y jóvenes de sus zonas de producción y de las fincas de sus miembros se sientan seguros, respetados y empoderados.
- Confirmar su respeto por los derechos del niño, incluido el derecho a ser protegido contra cualquier abuso.
- Comprometerse a tomar medidas activas que tengan como objetivo prevenir, mitigar y remediar el trabajo infantil y el abuso infantil en sus operaciones y en las de sus miembros.

2. Definitions

Puede ser útil aclarar los conceptos clave al inicio de su política. Por ejemplo:

- **Niño:** Consideramos "niño" a toda persona menor de 18 años, de acuerdo con el artículo 1 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
- **Edad mínima para trabajar:** En [su país de operación], la edad mínima es de [XX] años. Para las organizaciones certificadas de Fairtrade, la edad mínima para trabajar es de al menos 15 años. Los niños entre la edad mínima y los 18 años pueden realizar un trabajo decente.
- **Trabajo infantil:** Trabajo que interfiere con la escolarización del niño o que es física, mental, social o moralmente peligroso, explotador o dañino para los niños.
- **Trabajo ligero:** Las leyes nacionales pueden permitir el trabajo ligero para personas de 13 años o más. El trabajo ligero no debe tener un impacto negativo en la escolarización o la capacitación vocacional del niño ni perjudicar su salud o desarrollo. Las leyes nacionales también pueden exigir un permiso firmado por los padres y las autoridades competentes.
- **Peores formas de trabajo infantil:**
 - a. todas las formas de esclavitud, venta y tráfico de niños, servidumbre por deudas, servidumbre o trabajo forzoso, incluido el reclutamiento forzoso para su utilización en conflictos armados;
 - b. la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, incluidos la producción y el tráfico de drogas;
 - c. la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la pornografía o las actuaciones pornográficas;
 - d. todo trabajo peligroso.
- **Trabajo peligroso:** Cualquier trabajo que ponga en riesgo la salud, la seguridad o la moral de los niños. Puede incluir trabajos que:
 - a. implica herramientas, equipos o maquinaria peligrosos, o la manipulación manual o el transporte de cargas pesadas;
 - b. expone a los niños a un entorno insalubre, como sustancias, procesos, temperaturas, ruidos o vibraciones que pueden dañar su salud;
 - c. tiene lugar bajo tierra, bajo el agua, a alturas peligrosas o en espacios confinados;
 - d. tiene lugar de noche, durante largas horas o está confinado en los locales del empleador;
 - e. expone a los niños a abusos físicos, psicológicos o sexuales.

Cada país establece su propia lista de trabajo infantil peligroso, que debe consultarse para identificar las tareas y prácticas peligrosas.

- **Abuso infantil:** Cualquier abuso o negligencia hacia un niño. Puede incluir golpes, sacudidas u otros abusos físicos, palabras degradantes u otros abusos emocionales, contacto físico inapropiado u otros abusos sexuales, o no satisfacer las necesidades básicas del niño.

- **Protección infantil:** Actividades, procedimientos, directrices, códigos de conducta e iniciativas destinadas a proteger a los niños de cualquier forma de trabajo infantil, abuso o daño.
- **Persona(s) de contacto para la protección:** Persona(s) responsable(s) de ayudar a la implementación de esta política.
- **Acuerdos internacionales relevantes:**
 - Organización Internacional del Trabajo [Convenio de la OIT sobre la edad mínima](#) (No. 138, 1973);
 - Organización Internacional del Trabajo [Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil](#) (No. 182, 1999);
 - Naciones Unidas [Convención sobre los Derechos del Niño](#) (UNCRC, 1989);
 - Naciones Unidas [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos](#) (UNGP, 2011). Estos principios establecen que todas las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, incluidos los derechos del niño.

3. Principios generales

Establezca los principios generales que su trabajo de protección infantil busca defender. Es una buena práctica hacer referencia a los principios clave establecidos en los acuerdos internacionales mencionados anteriormente.

- Por ejemplo, podría incluir los cuatro principios de los derechos del niño establecidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño:
- No discriminación - Todo niño es igual a cualquier otro ser humano.
- El derecho a la supervivencia y al desarrollo - La supervivencia y el desarrollo del niño deben protegerse al máximo.
- El interés superior del niño - La consideración primordial en todas las acciones relativas a los niños es el interés superior del niño.
- La opinión del niño - Para saber qué es lo que realmente interesa al niño, hay que dar la debida importancia a la opinión del niño.

También puede remitirse a los principales convenios de la OIT y comprometerse a que su organización y sus miembros no empleen a niños menores de [añadir 15 años o más] y no sometan a niños menores de 18 años a trabajos peligrosos o a las peores formas incondicionales de trabajo infantil.

Asimismo, de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, usted puede comprometerse a tomar medidas activas para prevenir, mitigar y remediar el trabajo infantil y el abuso de menores. Si se presencia, se sospecha o se alega la existencia de trabajo infantil o abusos relacionados en nuestras operaciones, incluidas las fincas de la membresía, debe actuar para proteger al niño o a los niños.

4. Código de conducta

- Un código de conducta de una organización indica qué tipo de comportamiento se espera de las personas que están asociadas a esa organización. En su política de protección infantil, el código de conducta puede enfocarse en el comportamiento que influye en los niños y jóvenes. Este código puede:
- Proteger a los niños de la localidad de daños, abusos y explotación.
- Proponer buenas prácticas para minimizar los riesgos y los comportamientos inadecuados.
- Servir como herramienta práctica para que la junta directiva, la gerencia y el personal presenten los temas de protección infantil a los miembros y socios de su organización.

Por ejemplo, su código podría obligar a la junta directiva, la gerencia, el personal, los miembros y los socios a:

- Mantener en mente el interés superior de los niños al realizar trabajos o tomar decisiones que influyan en ellos.
- Respetar la dignidad de todos los niños sin discriminación por razones de género, pobreza, origen étnico, ciudadanía, religión, capacidad, orientación sexual, afiliación política u otro motivo.
- Proteger a los niños de comportamientos inadecuados como el trabajo infantil, el acoso escolar, el consumo de alcohol y drogas, y otros abusos.
- Reportar cualquier caso sospechoso o presenciado de trabajo o abuso infantil a la(s) persona(s) focal(es) de protección sin demora y sin causar más daño al niño.

- e. Respetar el derecho de los niños a la privacidad. Por ejemplo, no se fotografiará a los niños explotados, ya que esto podría causarles daño a ellos y a sus familias.
- f. Promover una cultura de apertura en la que las preocupaciones se reporten y se aborden de manera oportuna sin represalias.
- g. Obtener el consentimiento informado de los padres o cuidadores, y el asentimiento del niño antes de que el/la menor se involucre en cualquier proyecto o iniciativa.

El código también puede incluir pautas de comportamiento específicas como, por ejemplo:

- Nunca abusar del poder o de la posición de autoridad para obtener un beneficio personal de un niño o de sus padres.
- Nunca golpear o agredir físicamente a un niño.
- Nunca comportarse de forma sexualmente provocativa (besos, abrazos o tocamientos inapropiados) ni desarrollar una relación sexual o de explotación, abusiva o perjudicial con un niño.
- Nunca dormir en la misma habitación o cama con el niño con el que se trabaja.
- Nunca utilizar un lenguaje, hacer sugerencias u ofrecer consejos inapropiados, ofensivos o abusivos.
- Nunca actuar con la intención de avergonzar, humillar, minimizar o degradar a un niño, o perpetrar de cualquier otra manera el abuso emocional.
- Nunca tolerar o participar en actividades ilegales, inseguras o abusivas.

Esta lista no es exhaustiva y puede añadir orientaciones sobre otros comportamientos que considere perjudiciales.

5. Responsabilidades

Esta sección debe aclarar los roles y responsabilidades en su organización. Por ejemplo, es una buena práctica confirmar que su junta directiva supervisa la implementación de esta política. La junta puede designar a uno de sus miembros para que sirva de primer punto de contacto para el trabajo de protección infantil.

La implementación de las políticas es responsabilidad de la alta gerencia. Puede aclarar qué director es responsable de esta política. Debido a los riesgos legales que plantea el trabajo infantil, es una buena práctica que el director ejecutivo tenga la responsabilidad o una estrecha supervisión de la aplicación de esta política.

Se puede designar a una o dos personas de contacto de protección para que realicen el trabajo. Sus responsabilidades pueden incluir:

- Ofrecer capacitación y creación de conciencia sobre la política y los procedimientos a la organización de productores(as), incluida su junta directiva, miembros y trabajadores(as) agrícolas.
- Desarrollar los procedimientos pertinentes.
- Coordinar las evaluaciones de riesgo.
- Coordinar la gestión de los casos denunciados.
- Facilitar las negociaciones sobre posibles medidas de remediación e informar de estas sugerencias al director correspondiente.
- Reportar los casos a la entidad nacional de protección o a la organización de derechos del niño de acuerdo con esta política.
- Documentar los casos y mantener la confidencialidad de los registros.
- Monitorear la implementación de esta política y presentar informes de progreso a la dirección superior.
- Actuar como primer punto de contacto en todas las cuestiones de protección infantil.

Si su organización tiene comités que trabajan en temas relacionados con los derechos del niño, mencione también esos comités y sus responsabilidades en esta sección. Además, puede confirmar que el director correspondiente y la(s) persona(s) focal(es) de protección tienen o van a tener capacitación en derechos del niño y protección infantil.

Además, puede listar cualquier socio externo público, no gubernamental o comercial con el que trabaje o cuyo apoyo tenga previsto buscar para fortalecer su trabajo de protección infantil y derechos del niño. Las organizaciones de productores(as) por lo general necesitan financiamiento y apoyo externo para este trabajo.

6. Procedimientos

La política es tan buena como su implementación. Por ello, su organización necesita desarrollar procedimientos y actividades sobre evaluación de riesgos, prevención, reporte y remediación del trabajo infantil y el abuso. En esta sección, debe resumir sus procedimientos, actividades y planes clave:

a. Evaluación de riesgos

Comprométase a evaluar los riesgos del trabajo infantil y el abuso infantil y sus causas fundamentales, o si ya lo ha hecho, resuma sus principales hallazgos.

b. Prevención

Comprométase a desarrollar e implementar medidas que protejan a los niños de los abusos o daños del trabajo infantil, que promuevan la escolarización y que promuevan otros derechos de los niños, o mencione las actividades clave que tiene y planea llevar a cabo.

c. Presentación de informes y remediación

La remediación significa (1) la retirada segura del niño afectado; (2) el apoyo al niño para que se recupere del trabajo o el abuso, y vuelva a la escuela; y (3) la adopción de medidas para prevenir nuevos casos de trabajo infantil o abuso. También puede implicar (4) medidas disciplinarias.

Aquí usted puede describir:

- Cómo pueden sus miembros, el personal y otras partes interesadas denunciar los casos presenciados, sospechosos y presuntos de trabajo infantil y abuso de menores a la(s) persona(s) de contacto para la protección.
- Las divisiones de trabajo y el proceso subsiguiente, en el que se investiga el caso y se negocian, deciden, implementan y monitorean las posibles medidas correctivas.
- Cómo se documentan los casos y se guardan los registros de forma confidencial.
- Cómo se analiza la documentación para desarrollar los procedimientos y comunicar el trabajo de reparación a nivel global, respetando la privacidad de las víctimas, y las necesidades de apoyo a los compradores y otras partes interesadas.
- Cómo se promueve una cultura de apertura en la que las preocupaciones se notifican y se abordan de manera oportuna sin represalias. Es importante no ocultar los casos ni obstaculizar de otro modo la investigación y la reparación, ya que los socios comerciales lo verían como una ayuda e incitación al abuso.

También puede mencionar qué tipos de medidas de remediación considerará. Por ejemplo:

- Retirar de forma segura al niño del trabajo o del abuso de forma oportuna, en un plazo de [especificar el número de] días tras recibir un reporte sobre un caso.
- Cuando sea pertinente, reporte el caso de manera segura a la entidad nacional de protección o a una organización experta en derechos del niño, y apoye las acciones sugeridas por ellos, incluida la aplicación de la legislación local.
- Capacite o vuelva a capacitar a las partes involucradas sobre los derechos del niño y la protección infantil, lo que incluye las normas de Fairtrade pertinentes.
- Explore e implemente oportunidades para que el niño se reincorpore a la escuela o a la orientación vocacional.
- Monitoree la asistencia a la escuela de los que fueron niños trabajadores(as) hasta la edad de 18 años y, cuando sea necesario, apoye a los padres/tutores para prevenir la reaparición del trabajo infantil.
- Procure garantizar el cumplimiento de los derechos del niño a una alimentación adecuada, a un techo, a la salud y a la escolarización una vez que el niño se haya retirado del trabajo. Esto puede fomentarse, por ejemplo, mediante la búsqueda de un empleo (mejorado) para los miembros adultos de la familia del niño.
- Desarrolle e implemente medidas para prevenir nuevos casos de trabajo o abuso infantil.
- No expulse a ningún miembro que se descubra que ha empleado a niños. Sin embargo, los miembros pueden ser sancionados de acuerdo con las normas de la organización.

Si realiza inspecciones internas, aplica un sistema de control interno o gestiona un sistema de seguimiento y corrección del trabajo infantil, debe describirlo brevemente aquí.

Indique cuándo entrará en vigor esta política y cuándo se revisará.

NOTAS DIRIGIDAS A LAS ORGANIZACIONES DE LATINOAMERICA Y EL CARIBE:

- *Su organización puede decidir si tener políticas diferenciadas por cada temática de derecho humano priorizada o una política integrada con varios temas.*
- *Este anexo es un modelo de política ilustrativo. Consulte a CLAC sobre guías y modelos disponibles. En el módulo 4 del manual sobre protección infantil de CLAC encuentra mayores directrices y modelo de política y código de conducta de protección infantil.*

Anexo 2

Ejemplo de plan de acción

Cuando haya identificado los principales riesgos de derechos humanos y ambientales, y haya desarrollado políticas y procedimientos sobre cada uno de ellos (por ejemplo, trabajo infantil, discriminación, agua y biodiversidad), deberá elaborar un plan de acción.

En un plan de acción se deciden las actividades concretas que se implementarán. Por ejemplo, si ha identificado la salud y la seguridad ocupacional como uno de sus principales retos, su plan de acción establecerá lo que hará para reducir las lesiones y otros problemas de salud, y garantizar la asistencia médica cuando la gente se haya lesionado.

Un plan de acción debe redactarse siempre en consulta con distintos grupos de personas que aporten diferentes perspectivas y conocimientos.

Se recomienda monitorear la implementación de las acciones de manera continua y hacer una revisión más profunda al menos una vez al año.

La siguiente plantilla de plan de acción debe considerarse como una herramienta para redactar su propio plan de acción. Contiene ideas y no está pensada para ser utilizada en sí misma.



Paso 3: Abordar y remediar

- I. Desarrollar políticas y procedimientos pertinentes.
- II. Desarrollar e implementar un plan de acción para prevenir, mitigar y remediar.

Riesgo/ problema	Objetivo	Actividades	Persona(s) responsable(s)	Plazos	Recursos disponibles	Indicadores de seguimiento
Pregunte: ¿Cuál es el riesgo/ problema de derechos humanos o ambiental?	Pregunte: ¿Cuál es la solución/ el objetivo que aborda el problema?	Pregunte: ¿Qué medidas pueden reducir el problema?	Pregunte: ¿Quién es el responsable de llevar a cabo la actividad?	Pregunte: ¿Cuándo va a empezar y terminar la actividad?	Pregunte: ¿Qué recursos se necesitan para realizar la actividad?	Pregunte: ¿Qué indica que la actividad se ha completado o tiene el impacto deseado?
Ejemplos	Ejemplos	Ejemplos	Ejemplos	Ejemplos	Ejemplos	Ejemplos
Riesgo: Problemas de salud debidos al uso de plaguicidas	Reducir el riesgo de problemas de salud causados por los pesticidas mediante: <ul style="list-style-type: none"> la capacitación de los miembros en el uso y manejo seguro de plaguicidas; la promoción de métodos alternativos de control de plagas; el monitoreo de la disponibilidad, mantenimiento y uso de equipos de protección personal y botiquines de primeros auxilios; y el establecimiento de zonas de amortiguación alrededor de fuentes de agua, viviendas y otras actividades humanas. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombrar a un representante de seguridad y salud para que supervise la salud ocupacional y la seguridad laboral. Redactar un plan de seguridad que incluya procedimientos para prevenir riesgos y mitigar los impactos adversos. Compilar una lista de equipos de protección personal que todos los trabajadores(as) agrícolas tienen que utilizar al aplicar los plaguicidas. Verificar el número de equipos de protección y botiquines de primeros auxilios disponibles, comprar y distribuir más si es necesario. Realizar una auditoría interna sobre el uso de plaguicidas y las zonas de amortiguación en las fincas de sus miembros. Encargar un estudio sobre métodos alternativos de control de plagas adecuados a su localidad y producto. Capacitar a los agricultores y trabajadores(as) en el uso y almacenamiento seguro de plaguicidas y métodos alternativos de control de plagas. Monitorear las condiciones de salud y seguridad de la finca (procesos de trabajo, lugares de trabajo, maquinaria, equipos), a través de visitas regulares y mantener registros de las observaciones, hacer seguimientos. 	Presidente/ Junta Directiva/ Director/ Director relevante/ Miembro relevante del personal/ Comité relevante/ Personal de contacto de protección ...de la OPP	T1/2023 T2/2023 T3/2023 T4/2023	Tiempo del personal/ Presupuesto/ Experticia/ Espacio/ Apoyo externo, etc.	<ul style="list-style-type: none"> X miembros y Y trabajadores(as) agrícolas han recibido capacitación en métodos más seguros de control de plagas. Todos los trabajadores(as) y productores(as) utilizan equipos de protección cuando aplican plaguicidas. X nuevas zonas de amortiguación se han creado alrededor de las fuentes de agua y las áreas de actividad humana. Se han establecido registros sobre el uso de plaguicidas, equipos de protección y zonas de amortiguación.

Riesgo/ problema	Objetivo	Actividades	Persona(s) responsable(s)	Plazos	Recursos disponibles	Indicadores
Pregunte: ¿Cuál es el riesgo/problema de derechos humanos o ambiental?	Pregunte: ¿Cuál es la solución/el objetivo que aborda el problema?	Pregunte: ¿Qué medidas pueden reducir el problema?	Pregunte: ¿Quién es el responsable de llevar a cabo la actividad?	Pregunte: ¿Cuándo va a empezar y terminar la actividad?	Pregunte: ¿Qué recursos se necesitan para realizar la actividad?	Pregunte: ¿Qué indica que la actividad se ha completado o tiene el impacto deseado?
Ejemplos	Ejemplos	Ejemplos	Ejemplos	Ejemplos	Ejemplos	Ejemplos
Riesgo: Trabajo infantil	Reducir el riesgo de trabajo infantil mediante: <ul style="list-style-type: none"> la mejora del conocimiento de los derechos del niño a través de la política, los procedimientos y la capacitación; el monitoreo continuo de las prácticas laborales en las fincas; la cooperación con las escuelas locales, el departamento de educación y las ONG. 	<ul style="list-style-type: none"> Redactar y adoptar una política de trabajo infantil y protección infantil. Elabore una lista de las tareas que no se permite realizar a los menores de 18 años (por tratarse de equipos peligrosos, productos químicos, transporte pesado, trabajo en horario escolar, etc.). Adjúntela a la política. Informar de esta política a los productores(as), operadores agrícolas, trabajadores(as) agrícolas y contratistas (en formatos e idiomas accesibles). Organizar X capacitaciones para los productores(as) sobre el contenido de esta política y los derechos del niño. Organizar X talleres para que los niños hablen de sus derechos y preocupaciones. Capacitar a los miembros del personal que realizan auditorías internas para identificar el trabajo infantil. Visitar a los "niños en riesgo" de trabajo infantil X veces al año para monitorear su asistencia a la escuela. Mantener registros de sus trabajadores(as), que incluyan su edad, y exija lo mismo a sus miembros. Verifique los documentos X veces al año. Cooperar con la dirección de la escuela local y reciba una notificación si los niños abandonan la escuela o no están matriculados allí. Apoyar la matriculación en las escuelas, por ejemplo, organizando conjuntamente el transporte gratuito a la escuela. Cooperar con las ONG locales y/o el departamento de educación para garantizar que los niños se matriculen en la escuela. 	Presidente/ Junta Directiva/ Director/ Director relevante/ Miembro pertinente del personal / Comité pertinente/ Persona de contacto de protección ...de la OPP	T1/2023 T2/2023 T3/2023 T4/2023	Tiempo del personal/ Presupuesto/ Experticia/ Espacio/ Apoyo externo, etc.	<ul style="list-style-type: none"> X miembros reciben capacitación en derechos del niño y protección infantil en 2023. "Política de trabajo infantil y protección infantil" ha sido explicada a X miembros en 2023. % menos de niños han sido identificados como "niños en riesgo" de trabajo infantil en 2024 que en 2023. Aumento del número de niños que asisten a la escuela local. X niños han recibido apoyo para asistir a la escuela.

Anexo 3

Indicadores propuestos para la evaluación del riesgo

En el trabajo de debida diligencia en derechos humanos y medio ambiente (DDDHA), las organizaciones necesitan considerar todos los temas de derechos humanos y ambiente reconocidos internacionalmente. Esto incluye, al menos, todos los derechos expresados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En los campos de producción donde opera el Fairtrade, proponemos que los derechos humanos se puedan agrupar en las siguientes 13 áreas:

1. Ingresos y salarios dignos
2. Condiciones de trabajo (para productores(as) y trabajadores(as))
3. Salud
4. Libertad de asociación y negociación colectiva
5. Trabajo forzoso
6. Protección y derechos del niño
7. Derechos de género

8. No discriminación
9. Autodeterminación
10. Emisiones climáticas y deforestación
11. Agua y biodiversidad
12. Libertad de expresión, pensamiento y participación pública
13. Privacidad

La siguiente tabla aclara cómo estas áreas cubren todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Además, la tabla sugiere posibles indicadores para la evaluación de riesgos. Las organizaciones de agricultores pueden:

- considerar en primer lugar todos los "**indicadores de mapeo**" para identificar al menos tres áreas en las que los riesgos y desafíos son más comunes y graves;
- después, considerar los "**indicadores adicionales**" relacionados con esas tres áreas, para lograr una mayor comprensión que ayude a abordar esos desafíos.

NOTA DIRIGIDA A LAS ORGANIZACIONES DE LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE:

Los siguientes indicadores son ilustrativos. Les invitamos a solicitar orientación a CLAC con el fin de adaptarlos al contexto de su país y producto. Algunos indicadores como los referentes a la temática de trabajo forzoso y de trabajo infantil deben ser adecuados a las realidades de cada contexto y normativa nacional aplicable.

ÁREA DE DERECHOS HUMANOS y descripción	Los derechos humanos cubiertos	
<p>1. Ingresos y salarios dignos</p> <p>Toda persona tiene derecho a un nivel de vida digno, lo que incluye una alimentación adecuada, agua potable, saneamiento y una vivienda digna. El ingreso/salario que permite una vida decente se denomina ingreso/salario digno.</p>	<p>Derecho a un nivel de vida adecuado, que incluye alimentación adecuada, agua potable, saneamiento, vivienda y prohibición de desalojos forzosos (PIDESC 11). Derecho a unos ingresos/salarios que provee para una vida digna para la persona y su familia, y una remuneración equitativa por trabajo de igual valor (PIDESC 7).</p>	<p>Indicadores de mapeo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los ingresos de sus miembros o de sus operadores agrícolas son demasiado bajos para satisfacer las necesidades básicas de sus familias (alimentación, vivienda básica pero saludable, ropa, atención sanitaria básica, escolarización de los hijos y pequeños ahorros para emergencias) y los costos de unas condiciones laborales decentes para los trabajadores(as) • Los salarios de los trabajadores(as)(as) agrícolas están por debajo de los salarios mínimos oficiales, de la media regional o de los niveles acordados en los convenios colectivos para la producción agrícola, según el que sea el más alto <p>Indicadores adicionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los ingresos de las personas productoras, operadores agrícolas y trabajadores no han aumentado en los últimos años • Algunos trabajadores(as)(as) ganan menos que otros por el mismo trabajo. Por ejemplo, los ingresos pueden ser menores para los trabajadores(as)(as) que cobran a destajo • La remuneración por producción, cuota o trabajo a destajo no se calcula de forma transparente
<p>2. Condiciones de trabajo (para personas productoras y trabajadoras)</p> <p>Toda persona tiene derecho a unas condiciones de trabajo justas y a la seguridad social.</p>	<p>Derecho al trabajo, a condiciones justas de trabajo, a la seguridad social y a un seguro, a la vida familiar y al matrimonio (PIDESC 6, 7, 9 y 10, PIDCP 23).</p>	<p>Indicadores de mapeo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los productores(as)(as), operarios y trabajadores(as) agrícolas no disponen fácilmente de agua potable y sanitarios durante sus jornadas de trabajo • Los trabajadores(as)(as) no cobran regularmente ni, al menos, mensualmente. • Los trabajadores(as)(as) no tienen contratos de trabajo por escrito <p>Indicadores adicionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los productores(as)(as), operadores agrícolas o trabajadores(as) agrícolas trabajan más de 60 horas a la semana (más de 10 horas al día, con un día de descanso a la semana) • Las prestaciones de los trabajadores(as) agrícolas no se ajustan a la legislación nacional, los convenios colectivos y los acuerdos con las organizaciones de trabajadores(as). Por ejemplo, el permiso de maternidad puede ser más corto de lo acordado o de lo que exige la ley

>>

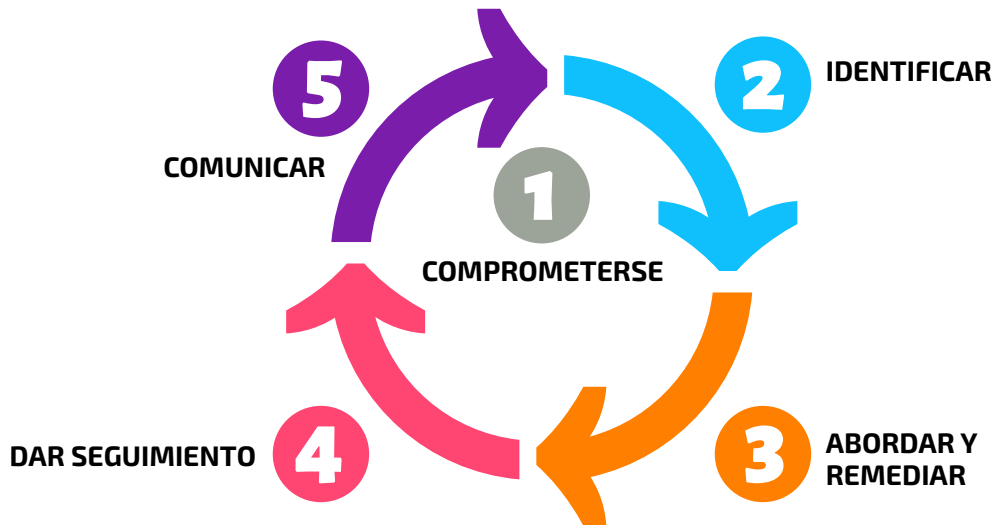
ÁREA DE DERECHOS HUMANOS y descripción	Los derechos humanos cubiertos	
<p>3. Salud</p> <p>Toda persona tiene derecho a la salud, a la seguridad personal y a la vida.</p>	<p>Derecho a la salud, a la vida, a la seguridad de la persona, a la libertad y a no ser sometido a torturas ni a tratos degradantes, incluso cuando esté detenido (PIDESC 12, PIDCP 6, 7, 9 y 10).</p>	<p>Indicadores de mapeo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Algunas herramientas, maquinaria, procesos de trabajo o lugares de trabajo de su organización o de las explotaciones de sus miembros causan lesiones o problemas de salud. • Sus miembros y los operarios y trabajadores(as) de sus fincas no utilizan equipos de protección individual (EPI) cuando realizan tareas peligrosas. Esto puede deberse, por ejemplo, a que no se dispone de EPI, a que se obliga a los trabajadores(as) a pagar por los EPI o a que no se sabe por qué o cómo utilizarlos. • La agricultura ha contaminado las vías fluviales, el aire o el suelo de la zona y ha causado problemas de salud a algunos habitantes de la zona. <p>Indicadores adicionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los químicos peligrosos se aplican a menos de 10 metros de las viviendas, comedores u otras actividades humanas o por encima o alrededor de las fuentes de agua. • Los productos químicos peligrosos no se almacenan de forma segura. Los envases deben estar claramente etiquetados, los envases vacíos deben ser perforados y no reutilizados para agua o alimentos, y cualquier almacenamiento central debe estar cerrado y ventilado. • Los residuos peligrosos se encuentran en las fincas o se queman contraviniendo las normas locales, o las zonas para su eliminación/almacenamiento no están claramente marcadas. • La capacitación en primeros auxilios es insuficiente o el equipo no es accesible.
<p>4. Libertad de asociación y negociación colectiva</p> <p>Toda persona tiene derecho a la libertad de asociación y de reunión, a fundar sindicatos, a afiliarse a ellos y a negociar colectivamente.</p>	<p>Libertad de asociación y de reunión, derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos, a negociar colectivamente, a celebrar manifestaciones pacíficas y a hacer huelga (PIDESC 8; PIDCP 21 y 22; OIT 87 y 98).</p>	<p>Indicadores de mapeo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los y las trabajadores(as) agrícolas no tienen la libertad de organizarse si así lo quisieran en sindicatos o en organizaciones de trabajadores(as) de su elección, • Existe alguna restricción o coerción para trabajadores(as) que son miembros de organizaciones o comités que representan a trabajadores(as)). <p>Indicadores adicionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las reuniones de los trabajadores(as) locales o las actividades sindicales han sido perturbadas por sus miembros u otros actores. Por ejemplo, no se ha permitido a los sindicatos reunirse con los trabajadores(as). • Sus trabajadores(as) o los de sus miembros han sufrido represalias por participar en organizaciones de trabajadores(as) o en negociaciones de grupo sobre sus condiciones de trabajo. • Se ha obstaculizado o amenazado a personas o grupos que han actuado pacíficamente para plantear quejas o preocupaciones relacionadas con sus operaciones o socios comerciales. • No se han llevado a cabo negociaciones colectivas sobre las condiciones de trabajo.
<p>5. Trabajo forzoso</p> <p>Toda persona tiene derecho a no ser sometida a la esclavitud, al trabajo forzoso o a la trata de personas.</p>	<p>Derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado. Incluye el derecho a no ser sometido a la trata de personas y a la servidumbre por deudas (PIDCP 8, OIT 29 y 105).</p>	<p>Indicadores de mapeo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Algunos trabajadores(as) son o han sido obligados a trabajar en las fincas de los miembros, por ejemplo, debido a una deuda con el productor(a) o la agencia o intermediario de contratación, o a la imposibilidad de volver a casa. • Durante la contratación, algunos de los trabajadores(as) agrícolas de sus miembros han pagado gastos, por ejemplo, por la documentación, los controles sanitarios, la ropa o el transporte. <p>Indicadores adicionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los documentos de identidad de los trabajadores(as) han sido retenidos por la persona u organización que les emplea. • No se pagan todos los salarios mensualmente. Más bien, se pagan parte de los salarios al final de la cosecha o del año. • Algunos de sus miembros o los intermediarios a los que recurren su organización o sus miembros han utilizado prácticas de contratación engañosas. Por ejemplo, se puede hacer creer a los trabajadores(as) migrantes y estacionales que los salarios, las condiciones de trabajo o las prestaciones son mucho mejores de lo que realmente son.

>>

ÁREA DE DERECHOS HUMANOS y descripción	Los derechos humanos cubiertos	
<p>6. Protección y derechos de la niñez.</p> <p>Todo niño tiene derecho a la educación, a la protección y a no ser sometido a trabajo infantil.</p>	<p>Derecho a no ser sometido a trabajo infantil, derecho a la educación y a la protección (OIT 138 y 182; PIDESC 13, 14; PIDCP 24; Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño; Derechos del Niño y Principios Empresariales).</p>	<p>Indicadores de mapeo</p> <ul style="list-style-type: none"> Algunos de los hijos(as) de sus miembros, de los operadores(as) agrícolas o de los trabajadores(as) agrícolas no asisten a la escuela para acompañar a sus familias en las fincas. Esto puede incluir, por ejemplo, a los niños o niñas de familias migrantes que se desplazan temporalmente para la cosecha. Algunos de los hijos(as) de sus miembros trabajan en las fincas de sus familias sin supervisión y acompañamiento del padre o madre o realizando tareas que pueden perjudicar su seguridad, salud y desarrollo. Algunos niños(as) menores de 15 años (o menores de la edad mínima establecida en la ley de su país) trabajan en las fincas de sus miembros. Algunos niños(as) menores de 18 años que trabajan en las fincas de sus miembros realizan tareas que pueden perjudicar su asistencia a la escuela o su salud. <p>Indicadores adicionales</p> <ul style="list-style-type: none"> Algunos niños que han sido retirados del trabajo perjudicial en las explotaciones agrícolas han entrado en peores formas, como las actividades ilícitas o el trabajo sexual.
<p>7. Derechos de género</p> <p>Toda persona tiene derecho a la igualdad entre hombres y mujeres.</p>	<p>Derecho a la igualdad entre hombres y mujeres (PIDESC 3; PIDCP 3; OIT 100; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW).</p>	<p>Indicadores de mapeo</p> <ul style="list-style-type: none"> El acoso o el comportamiento abusivo hacia las mujeres tiene lugar en su organización o en las fincas de sus miembros. Puede ser físico, sexual, verbal o psicológico. Entre sus empleados(as), miembros o trabajadores(as) de las fincas de los miembros, las mujeres tienen unos ingresos inferiores a los de los hombres. <p>Indicadores adicionales</p> <ul style="list-style-type: none"> Las empleadas y las trabajadoras de las fincas obtienen menos de 8 semanas de permiso de maternidad o reciben menos de 2/3 de la paga normal durante el permiso. Las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres de convertirse en empleadas o alta directivas de la empresa, en miembros de la organización, de los comités o de la junta directiva, o de influir en la toma de decisiones.
<p>8. No discriminación</p> <p>Toda persona tiene derecho a la misma dignidad, respeto y protección, incluida la no discriminación de las minorías, los migrantes, los pueblos indígenas y las personas con discapacidad.</p>	<p>Derechos de no discriminación, de no sufrir discriminación racial, de igual protección, de igualdad ante la ley, de un juicio justo y del debido proceso en caso de expulsión (PIDESC 2; PIDCP 2, 11, 13, 16 y 26; OIT 111; Convenios sobre discriminación racial (ICERD), migrantes (ICRMW), pueblos indígenas (UNDRIP), minorías y personas con discapacidad (CRPD).</p>	<p>Indicadores de mapeo</p> <ul style="list-style-type: none"> Algunos grupos de agricultores, operadores agrícolas o trabajadores(as) agrícolas tienen menos oportunidades de convertirse en miembros de su organización, o una menor influencia en la toma de decisiones de su organización. Podría tratarse, por ejemplo, de migrantes, aparceros, jóvenes o algún grupo étnico o religioso. Los trabajadores(as) estacionales, migrantes u otros grupos de trabajadores(as) tienen salarios o beneficios más bajos que los trabajadores(as) locales permanentes. <p>Indicadores adicionales</p> <ul style="list-style-type: none"> Usted o sus miembros utilizan agencias de reclutamiento y estas no tienen políticas escritas y procedimientos claros para prevenir la discriminación. Usted o sus afiliados emplean a trabajadores(as) migrantes y no adoptan medidas continuas para prevenir la explotación y la discriminación de los trabajadores(as) migrantes.
<p>9. Autodeterminación</p> <p>Todos los pueblos tienen derecho a la autodeterminación —la libertad de elegir sus propios actos sin coacción externa— y a la libertad de perseguir el desarrollo.</p> <p>Los pueblos indígenas tienen derecho a conservar y desarrollar su cultura, sus tierras, etc.</p>	<p>Derechos de autodeterminación, de libertad de desarrollo, de movimiento, de no ser encarcelado por no poder cumplir un contrato y de no tener derecho penal retroactivo. Derechos de los pueblos indígenas a preservar, proteger y desarrollar su cultura, tierras, instituciones distintas, etc. (PIDESC 1; PIDCP 1, 12, 14 y 15; UNDRIP).</p>	<p>Indicadores de mapeo</p> <ul style="list-style-type: none"> Hay o ha habido conflictos relacionados con el uso de la tierra o el agua por parte de sus miembros. Algunos conflictos relacionados con la tierra siguen sin resolverse y no hay ningún proceso de resolución legal activo. <p>Indicadores adicionales</p> <ul style="list-style-type: none"> Las tierras de los pueblos indígenas son o han sido adquiridas por su organización o sus miembros sin el consentimiento libre, previo e informado, o la idea del consentimiento libre, previo e informado no es familiar para su organización El patrimonio cultural de algunos grupos ha sido dañado por las operaciones de su organización o de sus miembros.
<p>10. Emisiones climáticas y deforestación</p> <p>Toda persona tiene derecho a un medio ambiente seguro y predecible que no sea destruido por el cambio climático o la deforestación.</p>	<p>Derecho a un medio ambiente seguro y predecible que no sea destruido por el cambio climático o la deforestación (resolución 48/13 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU).</p>	<p>Indicadores de mapeo</p> <ul style="list-style-type: none"> Sus miembros o sus operadores/trabajadores(as) agrícolas causan deforestación o una pérdida considerable de vegetación. Las tierras de su zona corren un alto riesgo de erosión del suelo o usted no sabe si este es el caso. <p>Indicadores adicionales</p> <ul style="list-style-type: none"> Sus instalaciones de procesamiento utilizan energía no renovable.

ÁREA DE DERECHOS HUMANOS y descripción	Los derechos humanos cubiertos	
<p>11. Agua y biodiversidad</p> <p>Toda persona tiene derecho a una biodiversidad suficiente, a un suelo y a agua potable para su uso personal y doméstico.</p>	<p>Derecho a agua suficiente, segura y asequible para uso personal y doméstico; Derecho a una biodiversidad y un suelo suficientes (PIDESC 11; Resolución 48/13 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU).</p>	<p>Indicadores de mapeo</p> <ul style="list-style-type: none"> Sus miembros o sus operadores/trabajadores(as) agrícolas provocan la deforestación o la pérdida considerable de vegetación. La tierra de su zona corre un alto riesgo de erosión del suelo o no sabe si es así. <p>Indicadores adicionales</p> <ul style="list-style-type: none"> Sus miembros no tienen zonas de amortiguación alrededor de los cuerpos de agua, donde no se aplican productos químicos y fertilizantes peligrosos. Sus miembros, sus operadores agrícolas o sus trabajadores(as) cosechan productos silvestres, que pueden estar dañando a los animales o a las plantas locales.
<p>12. Libertad de expresión, pensamiento y participación pública</p> <p>Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión, de pensamiento y de religión, así como a participar en los asuntos públicos y en la vida cultural.</p>	<p>Derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión, de opinión y de expresión; derechos de las minorías; a ser libre de propaganda bélica y de incitación al odio racial, religioso o nacional; derecho a participar en los asuntos públicos y en la vida cultural, y a beneficiarse del progreso científico (PIDCP 18, 19, 20, 25 y 27; PIDESC 15).</p>	<p>Indicadores de mapeo</p> <ul style="list-style-type: none"> Trabajadores(as) agrícolas no siempre han sido invitados a la Asamblea General para participar en discusiones. Las personas que han planteado preocupaciones o críticas relacionadas con sus operaciones se han enfrentado a represalias por parte de su organización o de sus miembros. <p>Indicadores adicionales</p> <ul style="list-style-type: none"> La gerencia, el personal o los comités de su organización han tolerado o proferido expresiones de odio o acciones contra algunos grupos de personas. Los trabajadores(as) agrícolas no tienen tiempo libre para sus fiestas religiosas o para votar en las elecciones. Su organización ha utilizado influencias indebidas o sobornos sobre funcionarios públicos, responsables políticos, socios comerciales, jueces o testigos.
<p>13. Privacidad</p> <p>Toda persona tiene derecho a la privacidad, lo que significa el derecho a mantener en secreto sus asuntos y relaciones personales.</p>	<p>Derecho a la privacidad (PIDCP 17).</p>	<p>Indicadores de mapeo</p> <ul style="list-style-type: none"> Usted o sus miembros realizan pruebas de embarazo, algunas enfermedades o problemas genéticos durante la contratación o el empleo. Su organización no tiene procedimientos para mantener los datos personales confidenciales. <p>Indicadores adicionales</p> <ul style="list-style-type: none"> Se proporciona información sobre personas a las autoridades estatales sin el permiso de esa persona, aunque las solicitudes sean ilegales.

Resumen: Pasos del proceso de DDDHA



¿Qué es la debida diligencia en derechos humanos y medio ambiente?



Paso 1: Comprometerse

Comprometerse con los derechos humanos y la sostenibilidad medioambiental

- Sensibilizar a la dirección y al personal.
- Desarrollar el compromiso de respetar los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental.
- Asignar responsabilidades.
- Concientizar al personal, a los afiliados y a los trabajadores(as) agrícolas sobre los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental.



Paso 3: Abordar y remediar

Tomar acción para prevenir, mitigar, cesar y remediar los problemas más destacados

- Desarrollar políticas y procedimientos sobre al menos tres problemas que sean los más notorios para su organización, consultando a grupos de personas afectadas y conocedoras de esos problemas.
- Desarrollar, implementar y mantener actualizado un plan de acción anual.
- Cuando el riesgo de trabajo infantil, trabajo forzoso o violencia de género sea elevado, establecer un sistema de monitoreo y remediación sobre ese problema.



Paso 2: identificar

Identificar los problemas más graves y comunes en derechos humanos y medio ambiente

Hacer una evaluación de riesgos cada tres años

- Mapear los riesgos y problemas de su país y campo de producción.
- Identificar y evaluar más a fondo al menos tres problemas que sean los más destacados para sus operaciones.
- Identificar los grupos de personas más vulnerables.



Paso 4: Dar seguimiento a los avances

Establecer un sistema de seguimiento

- Dar seguimiento a los avances en sus actividades de DDDHA, incluida la adhesión a las políticas y la implementación de los planes de acción.
- Dar seguimiento a los cambios más grandes en derechos humanos y problemas ambientales.
- La mejor práctica es el seguimiento a nivel de finca a través del sistema de control interno.

Establecer un mecanismo de reclamos

- Establecer un comité de quejas diverso.
- Desarrollar, implementar y seguir mejorando el procedimiento de quejas.
- Crear conciencia sobre el procedimiento de quejas entre todas las partes interesadas.



Paso 5: Comunicar

Comunicar sus hallazgos y esfuerzos a las partes interesadas

- Comparta los problemas más destacados identificados y los avances realizados para abordarlos.
- Comunicarlos al menos a su membresía, socios comerciales y Fairtrade.

IMPLEMENTANDO LA DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS Y AMBIENTE (DDDHA) EN UNA ORGANIZACIÓN DE PEQUEÑOS AGRICULTORES

En esencia, la DDDHA es un proceso donde una organización reduce los problemas de derechos humanos y ambientales vinculados a sus operaciones y cadenas de valor. Hoy en día se espera que todos los actores en las cadenas de suministro apliquen la DDDHA.

Cuando las organizaciones de pequeños(as) productores(as) fortalecen su trabajo en derechos humanos y ambiental, y se alinean con el proceso de DDDHA, las empresas que utilizan sus productos deben darles apoyo.



FAIRTRADE