

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



VERITÉ
Fair Labor. Worldwide.

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

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

Introducción

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

PASOS DE LA CADENA DE CUMPLIMIENTO Y HERRAMIENTAS CORRESPONDIENTES

S3T Caja de Herramientas para el Abastecimiento Socialmente Sostenible



PASOS PARA UN SISTEMA DE CONFORMIDAD SOCIAL

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

PASO 1. Involucramiento de Aliados y Grupos de Interés
 Guía Sobre la Participación de Actores Clave

PASO 2. Evaluación de Riesgos e Impactos
 Plataforma para la Evaluación de Riesgos para la Acción en el Comercio del Café (RE-ACT, por sus siglas en inglés)
 Análisis de Causas Raíz de las Violaciones Laborales en el Sector Café
 Cuestionario de Autoevaluación para Comercializadores de Café
 Cuestionario de Autoevaluación para Productores
 Cuestionario de Autoevaluación para Intermediarios Laborales
 Guía para Evaluación y Selección de Intermediarios Laborales

PASO 3. Desarrollar un Código de Conducta
 Ejemplo de Disposiciones del Código de Conducta
 Ejemplos de Acuerdos de Responsabilidad Social
 Manual Introductorio Sobre Riesgos Relacionados con el Reclutamiento en el Sector Café

PASO 4. Comunicar y Entrenar a lo Largo de la Cadena
 Guía Sobre la Comunicación de Objetivos y Estándares en la Cadena de Suministro

PASO 5. Monitorear Cumplimiento
 Directrices Sobre Monitoreo de Fincas de Café
 Guía para Monitoreo de Intermediarios Laborales
 Guía para Entrevistas a Trabajadores Enfocada en Reclutamiento y Contratación

PASO 6. Remediar Violaciones
 Marco de Sistemas de Gestión para Prevenir y Remediar Riesgos Laborales

PASO 7. Verificación Independiente
 Marco Para la Verificación Independiente del Suministro Ético

PASO 8. Reportar Desempeño e Involucramiento
 Guía Sobre la Presentación de Reportes Públicos de Actores Clave del Sector Privado

Introducción A La Herramienta

Las empresas que exportan, importan, tuestan y venden café a los consumidores se enfrentan a una obligación cada vez mayor de presentar reportes públicos sobre sus actividades y avances en materia de derechos humanos dentro de sus cadenas de suministro. Los inversionistas socialmente responsables enfocados en los criterios de medio ambiente, gobernanza y sostenibilidad (ESG, por sus siglas en inglés) evalúan de forma rutinaria el desempeño de las empresas en temas como el trabajo infantil y el trabajo forzoso con base en datos sobre los derechos humanos y el desempeño laboral y “social” dentro de la evaluación general de los ESG. Asimismo, los principales estándares voluntarios, como el Pacto Mundial de Naciones Unidas (UNGC, por sus siglas en inglés) y los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP, por sus siglas en inglés), exigen la presentación de reportes de forma periódica sobre el avance de ciertos estándares en materia de sostenibilidad y derechos humanos. Los organismos gubernamentales estatales, nacionales e internacionales están estableciendo con mayor frecuencia regímenes obligatorios de presentación de reportes de debida diligencia sobre cuestiones clave como el trabajo esclavo contemporáneo y el trabajo infantil, como una condición para operar, importar y vender bienes dentro de fronteras políticas específicas. Estos acontecimientos hacen que sea esencial que las empresas sean capaces de comunicar de forma clara y periódica sus sistemas de cumplimiento y sus avances.

Para los equipos de sostenibilidad de las empresas de café, la actividad de preparar un reporte público de sostenibilidad o de derechos humanos puede ayudar a institucionalizar los procesos, impulsar los compromisos internos y garantizar la inversión en programas de suministro responsable. Cuando los reportes públicos se elaboran en los idiomas relevantes y en formatos accesibles pueden ser útiles para involucrar a los actores clave externos, como las comunidades afectadas por las operaciones y las cadenas de suministro de las empresas, las organizaciones de la sociedad civil, los periodistas, las asociaciones industriales, los inversionistas y los gobiernos de los países de origen de las materias primas clave (véase la herramienta *Guía sobre la participación de actores clave*).

Existe una gran cantidad de directrices para ayudar a las empresas a preparar y presentar reportes públicos de sostenibilidad. Las instituciones internacionales, como las Naciones Unidas y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), han elaborado marcos integrales, así como una amplia gama de empresas de inversión y consultoría socialmente responsables. Dentro de esta gama, los pilares más respetados con relación a la presentación de reportes sociales son el *Marco de presentación de reportes públicos UNGP*¹ y los *Estándares de presentación de reportes*² de la Iniciativa de Reporte Global (GRI, por sus siglas en inglés), que incluyen las normas de la serie *GRI 400* en cuestiones sociales y laborales. Otro recurso ampliamente citado son las *Directrices de la OCDE para empresas multinacionales*. La *Guía para las cadenas de suministro agrícolas responsables*³ de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO, por

sus siglas en inglés) y la Iniciativa Marco de Rendición de cuentas (AFI, por sus siglas en inglés)⁴ proporcionan información adicional útil para los actores en los sectores agrícolas como el del café.

En general, corresponde a cada empresa decidir qué enfoque de presentación de reportes es el más apropiado para transmitir sus propios perfiles de riesgo social, sus compromisos y su programación, aunque existen elementos básicos que deberían incluirse en cualquier iniciativa de presentación de reportes integral. Las directrices que se presentan en esta herramienta sintetizan los enfoques utilizados en el *Marco de presentación de reportes* de los UNGP y los *Estándares de presentación de reportes* GRI e incluyen información sobre qué deben contener los siguientes componentes del reporte:

- una declaración del compromiso de su empresa de respetar los derechos humanos;
- un resumen de los impactos materiales de su empresa sobre los derechos humanos de los trabajadores y las comunidades, así como sus problemas destacados y territorios;
- una visión general del enfoque de su empresa para respetar los derechos humanos en todas sus operaciones y cadena de suministro;
- una declaración clara de los objetivos y plazos de su empresa para lograr avances en las cuestiones destacadas prioritarias, así como de sus avances durante el período reportado;
- una descripción de la estrategia de debida diligencia en materia de derechos humanos, incluyendo su enfoque para supervisar, abordar y prevenir los problemas destacados, reducir los riesgos y verificar los avances;
- Un análisis sobre las historias de éxito y los retos a los que se ha enfrentado su empresa; y
- un resumen de los objetivos a futuro de su empresa o los próximos pasos.

Estos elementos no tienen por qué estar en secciones separadas de un reporte, de manera que las empresas deberán sentirse libres de agrupar o reorganizar estos elementos de forma que funcionen para sus características y programas particulares.

Imagen 1: Marco de presentación de reportes UNGP

COMPROMISO DE LA POLÍTICA

A1: ¿Qué opina la empresa sobre su **compromiso con el respeto** a los derechos humanos?

INTEGRAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

A2: ¿De qué forma **demuestra la empresa la importancia** que le da a la implementación de su compromiso con los derechos humanos?

C1: ¿La empresa cuenta con alguna **política específica** que atienda sus problemas destacados de derechos humanos y, si es así, cuáles son?

EVALUACIÓN DE IMPACTOS

B1: Declaración de problemas destacados

B2: Determinación de problemas destacados

B3: Elección de territorios focales

B4: Impactos severos adicionales

C3: ¿Cómo **identifica** la empresa **los cambios** en la naturaleza de cada problema destacado de derechos humanos con el paso del tiempo?

INTEGRACIÓN DE HALLAZGOS Y TOMA DE ACCIONES

C4: ¿Cómo **integra** la empresa **sus hallazgos** sobre cada problema destacado de derechos humanos en sus procesos de toma de decisiones y acciones?

DESEMPEÑO DEL SEGUIMIENTO

C5: ¿Cómo sabe la empresa si sus esfuerzos para atender cada problema de derechos humanos son **efectivos en la práctica**?

DESEMPEÑO DE LA COMUNICACIÓN

Aplicación de los **Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre el Marco de Presentación de Reportes**

REMEDIACIÓN

C6: ¿Cómo **permite** la empresa la **remediación efectiva** si hay personas afectadas por sus acciones o decisiones en relación con un problema destacado de derechos humanos?

C2: ¿Cuál es el enfoque de la empresa para relacionarse con los actores clave en relación con cada problema destacado de derechos humanos?

Gobernanza De Respeto De Los Derechos Humanos

Según los UNGP, si bien los estados tienen el deber de proteger los derechos humanos, las empresas tienen el deber de respetarlos. Los actores del sector privado de la industria de café, incluidos los minoristas, los tostadores, los importadores y los exportadores, deben comprometerse de forma pública, clara e inequívoca a respetar todo el catálogo de los derechos humanos y laborales establecido en la *Declaración Universal de Derechos Humanos* de las Naciones Unidas y los Convenios fundamentales, así como la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Estos incluyen los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, trabajo infantil y la discriminación en el lugar de trabajo. Las declaraciones de política también deben hablar del compromiso de la empresa de proporcionar acceso a la remediación de las violaciones de los derechos, según los UNGP.

Los compromisos políticos deben ir acompañados de información directa sobre las estructuras y los recursos que las empresas han implementado para garantizar su cumplimiento en la práctica. Lo ideal sería incluir declaraciones claras sobre la rendición de cuentas, las estructuras de gobernanza y la financiación de los programas relacionados con los derechos humanos y laborales.

Enfoque En Los Esfuerzos De La Empresa

Las empresas deben centrar primero su presentación de reportes y sus programas de debida diligencia social en los impactos negativos más graves sobre los derechos humanos. En el *Marco de presentación de reportes* de los UNGP, éstos se denominan los problemas de derechos humanos más “destacados” dentro de las operaciones y la cadena de suministro de una empresa, mientras que en los Estándares GRI, se utiliza el vocablo “impactos materiales” sobre los derechos humanos. En ambos casos, lo esencial es que las empresas puedan determinar qué impactos de sus prácticas empresariales son más perjudiciales para las personas, que acepten la responsabilidad de manejarlos y den prioridad a sus esfuerzos.

Las empresas pueden identificar los problemas de derechos humanos destacados y/o los impactos materiales sobre los derechos humanos al realizar investigaciones sobre los riesgos de violación de los derechos humanos dentro del área geográfica de sus operaciones y cadenas de suministro, recabar las aportaciones de actores clave relevantes en todos los niveles y hacer un balance de los efectos más críticos de sus prácticas empresariales sobre los trabajadores, los productores, las comunidades y los consumidores. Muchas empresas consideran que las metodologías formales, como las Evaluaciones de impacto en los derechos humanos (EIDH) y las evaluaciones de materialidad son útiles para estructurar este análisis. Las guías para la presentación de reportes de los UNGP alientan la adopción del análisis de relevancia

como el enfoque más preciso cuando se examinan los impactos que hay sobre los derechos humanos.⁵

Al priorizar qué impactos negativos sobre los derechos humanos son los más destacados, las empresas deben tener en cuenta criterios como la gravedad o la escala del impacto; el número de personas afectadas por el impacto negativo; el grado en que la empresa está relacionada con el impacto en cuestión o si es responsable de él; y las aportaciones de parte de los actores clave afectados en relación con la importancia del impacto en su bienestar o medios de vida, el riesgo normativo o de reputación para la empresa y otros factores relevantes. La guía de los UNGP propone que las empresas evalúen sus impactos ante todo sobre la base de la gravedad potencial del daño causado, incluyendo qué tan grave, generalizado y difícil de remediar es el impacto y en segundo lugar, la probabilidad de que el impacto ocurra o se repita.⁶ Entre otros factores a tener en cuenta, se encuentra la forma en que los impactos varían en los diferentes contextos geográficos en los que operan las empresas, por lo que es importante considerar también el enfoque geográfico de los esfuerzos y las estrategias de la empresa para priorizar la gestión de los problemas destacados.

Los reportes públicos deben incluir una declaración clara de este razonamiento, exponiendo los impactos prioritarios de la empresa sobre los derechos humanos, las ubicaciones geográficas en las que son más graves y una exposición detallada de las razones de la empresa para dar prioridad a algunas problemáticas destacadas que requieren una atención especial (véanse las herramientas: *Presentación del mapa de riesgos y Guía sobre la participación de los actores clave*).

Comunicación Sobre El Respeto De Los Derechos Humanos En Su Cadena De Suministro

Los reportes sobre derechos humanos también deben ofrecer una explicación sucinta de las formas en que las empresas están integrando el respeto de los derechos humanos en todas sus operaciones y cadenas de suministro.

Hacerlo a nivel de las propias operaciones de una empresa es relativamente sencillo mediante una descripción de las políticas de recursos humanos relevantes y de los enfoques para gestionar los problemas destacados identificados y la mitigación de los riesgos. Por ejemplo, para combatir el riesgo de discriminación por razón de género, una empresa podría reportar su participación en un programa formal que garantice una remuneración equitativa para las empleadas. Para mitigar el riesgo de trabajo forzoso debido a la subcontratación de mano de obra, las empresas podrían describir iniciativas que promuevan el reclutamiento ético de trabajadores por parte de intermediarios laborales.

Los retos son mayores en las cadenas de suministro extendidas, donde los impactos sobre los derechos humanos suelen ser más graves y las empresas pueden dejar de tener un control directo sobre el suministro de mano de obra u otras prácticas

relacionadas con los derechos humanos. La influencia también puede reducirse considerablemente en el caso de los proveedores separados de las empresas por la distancia estructural dentro de las complejas cadenas de suministro de productos básicos globales. La visibilidad de la cadena de suministro puede ser en sí misma un reto para las empresas que carecen de trazabilidad directa hasta las cooperativas o fincas, como es el caso de muchos compradores y marcas de café de calidad comercial. Incluso, los exportadores de los países de origen dependen a menudo de diferentes niveles de comerciantes de café y otros intermediarios, lo que puede ocultar la trazabilidad hasta la finca.

En los reportes públicos, las empresas de café deben ser comunicativas en cuanto a la profundidad de sus conocimientos sobre sus cadenas de suministro, incluyendo el alcance de su visibilidad por debajo de sus proveedores directos. Deben describir los sistemas que tienen implementados para el abastecimiento y rastrear la cadena de custodia de los granos de café hasta los niveles inferiores de la cadena de suministro, incluyendo, de ser relevante, los puntos en los que la visibilidad queda obstruida por la dependencia del balance de masa (para el café certificado), o la agregación y la sustitución por parte de los comercializadores. Es una buena práctica cada vez más común que las empresas hagan públicos sus proveedores, al menos hasta el Nivel 1 (proveedor directo), e idealmente hasta el Nivel 2 (los proveedores de los proveedores directos) y más abajo, si es posible. Para las empresas de café de especialidad que dan prioridad al suministro responsable, esto puede implicar la creación de mapas públicos de la cadena de suministro, o como mínimo la divulgación de información detallada sobre los orígenes geográficos de los diferentes tipos de granos de café que se comercializan. Para los proveedores comerciales de café, los compradores y los tostadores, esto podría implicar la divulgación de los orígenes clave y la información sobre los volúmenes asociados, junto con cualquier conocimiento que la empresa tenga sobre sus proveedores específicos y sus propias cadenas de suministro. Si una empresa se basa en sistemas de certificación que utilizan un enfoque de balance de masa, esto debe indicarse claramente, señalando el nivel de trazabilidad directa que ofrece la certificación y dónde puede perder u ocultar la visibilidad.

Las empresas podrían querer encuadrar las limitaciones de los sistemas actuales en términos de un proceso de mejora continua y señalar los pasos que prevén dar en el futuro para reforzar la trazabilidad de la cadena de suministro. Las empresas también deben describir cualquier método que utilicen para verificar la exactitud e integridad de los datos de trazabilidad.

Además de describir el conocimiento que tiene una empresa de su cadena de suministro, la presentación de reportes públicos debe tratar sobre los esfuerzos que se están realizando para comprender la naturaleza, los tipos y los niveles de riesgo para los derechos humanos que se experimentan en los diferentes niveles de la cadena de suministro, teniendo en cuenta los perfiles de riesgo asociados a las diferentes geografías y prácticas de la cadena de suministro. Las empresas también desearían discutir sobre cualquier esfuerzo que se está realizando para consolidar u optimizar de otro modo la cadena de suministro para minimizar los impactos

negativos sobre los derechos humanos, por ejemplo, reduciendo el número de proveedores implicados o reasignando los volúmenes a orígenes de menor riesgo.

Los reportes deben describir el enfoque de la empresa sobre el suministro responsable, incluyendo una descripción y enlace a su código de conducta para proveedores y cualquier política especial o marco interno utilizado para asignar la responsabilidad del respeto a los derechos humanos a lo largo de su cadena de suministro. Si la empresa participa o patrocina el fortalecimiento de capacidades de los proveedores para mejorar los sistemas de gestión, estos esfuerzos también pueden describirse en el reporte (véase la herramienta *Guía sobre la comunicación de objetivos y estándares en la cadena de suministro*). Las empresas también pueden mencionar los esfuerzos que están llevando a cabo para incorporar a sus programas de suministro responsable a los pequeños agricultores, a los aparceros o a otras poblaciones de productores de difícil acceso.⁷

Establecimiento De Objetivos Y Plazos E Información Sobre Los Avances

Aunque las empresas tienen la obligación legal y moral de respetar los derechos humanos en todo momento y en todas las circunstancias, la naturaleza sistémica de algunos problemas persistentes de derechos humanos, como el trabajo infantil, requerirá un esfuerzo sostenido durante un periodo de tiempo antes de que esta obligación pueda cumplirse en la práctica. Cuando este sea el caso, las empresas deben trabajar para lograr una mejora continua, informar con transparencia de la existencia de impactos no resueltos sobre los derechos humanos en sus cadenas de suministro y establecer objetivos y plazos claros para aclarar las vías por las que pretenden lograr el pleno cumplimiento social. Los objetivos deben ser “SMART” (acrónimo de “INTELIGENTE” en inglés), es decir, reflejar los siguientes criterios útiles para la eficacia:

- **Específicos** (simples y precisos)
- **Medibles** (que puedan medirse con datos ya existentes o de fácil acceso)
- **Alcanzables** (razonables y realistas)
- **Relevantes** (que refleje los cambios críticos para el problema que se está tratando)
- **Tiempo limitado** (vinculado a hitos firmes para su cumplimiento)

Es mejor evitar declaraciones abstractas de alto nivel sobre la ambición de “abastecerse de forma responsable” de un determinado porcentaje de café, a menos que “abastecerse de forma responsable” se defina claramente en el reporte. Algunos ejemplos de objetivos más firmes podrían ser “implementación del monitoreo del trabajo infantil y sus sistemas de remediación en el 100% de nuestra cadena de suministro de café para 2025” o “reclutamiento ético de toda la mano de obra de nuestra cadena de suministro para 2022.” Incluso en ese caso, las definiciones de términos clave como “implementación del monitoreo del trabajo infantil y sus sistemas de remediación” y “reclutamiento ético” deben explicarse de forma

transparente en el texto que se acompañe y los objetivos deben establecerse de acuerdo con los criterios SMART mencionados anteriormente.

De ser necesario, pueden establecerse diferentes plazos de aplicación para los distintos segmentos de negocio o funciones, que deberán ser tan precisos como sea posible. Algunos ejemplos son “suministro del veinte por ciento de los volúmenes de café brasileño mediante la contratación directa con los productores para 2025,” o “aumento del 10 por ciento de los ingresos familiares promedio de nuestras fincas en México para 2022”.

Resulta fundamental incluir los puntos de partida, los denominadores y los contextos donde se encuentra el reporte en función de los objetivos, para que tanto los lectores internos como los externos puedan evaluar la escala y el ritmo de los avances presentados y la probabilidad de que se alcancen los objetivos en el plazo propuesto. La presentación de reportes sobre los avances debe hacerse con regularidad (anualmente, como mínimo) a través de métodos que puedan ser verificados de forma independiente. Las cifras utilizadas deben dar a los lectores una idea clara tanto de los niveles de cumplimiento actuales como de las tendencias anuales con el paso del tiempo.

Todos los objetivos y calendarios deben revisarse con regularidad y modificarse según sea necesario para garantizar que siguen siendo significativos para los actores clave relevantes.

Describir Su Enfoque Para La Gestión De Impactos En Los Derechos Humanos

Como se indica en los *Estándares de presentación de informes GRI*, se espera que las empresas incluyan en la presentación de reportes de sostenibilidad una explicación detallada de cómo se gestionan cada uno de los impactos materiales sobre los derechos humanos asociados a sus operaciones o cadenas de suministro. Las empresas deben describir su enfoque de gestión de cada impacto para poder afirmar que se ha elaborado según los *Estándares GRI*. Por ejemplo, de acuerdo con el *Estándar GRI 409* sobre trabajo forzoso, se espera que las empresas enumeren no sólo sus operaciones y sus proveedores con riesgo significativo de incidentes de trabajo forzoso, sino también las medidas específicas que la empresa ha tomado durante el periodo reportado para minimizar o eliminar ese riesgo. Si no se han tomado medidas directas de gestión, la empresa debe explicar por qué no lo ha hecho. Si los impactos o los riesgos se producen en áreas en las que la empresa no tiene suficiente influencia o control para gestionar el riesgo directamente, entonces debe aun así informar sobre los esfuerzos que están realizando, por ejemplo, a través de iniciativas multi-actor para abordar los problemas en cuestión.⁸

Además de atender a las consideraciones de gobernanza, impactos sobre los derechos humanos y suministro responsable que se comentaron anteriormente, los

elementos centrales de un enfoque eficaz para gestionar los impactos negativos sobre los derechos humanos son:

- vigilar el riesgo y el cumplimiento;
- remediar las violaciones;
- prevenir el riesgo y
- verificar los avances.⁹

El enfoque de la supervisión adecuada para un determinado actor del sector café variará en función de su posición en la cadena de valor. En el caso de los productores, las cooperativas y otras organizaciones de productores, la autovigilancia y la presentación de reportes con respecto a una norma creada por un tostador, una organización de cooperativas/productores o un sistema de certificación pueden utilizarse para obtener datos sobre asuntos de derechos humanos, como el empleo de trabajadores menores de edad y de datos sobre factores de riesgo, como la presencia de trabajadores migrantes en las fincas. Las auditorías de terceros realizadas por los organismos de certificación o los auditores de debida diligencia enviados por los compradores también pueden arrojar información sobre las condiciones en las fincas, al igual que los datos procedentes de mecanismos de quejas de los trabajadores u otros medios para acceder a los puntos de vista de los trabajadores. Aunque es menos frecuente que se incorporen a los esquemas de debida diligencia, los beneficios de café y las instalaciones de almacenamiento situadas bajo las fincas en la cadena de suministro de café también deberían estar contempladas en los enfoques integrales de supervisión de los derechos humanos y laborales.

En la presentación de reportes de monitoreo, si bien es una buena práctica ser lo más transparente posible, por lo general no se espera que las empresas divulguen públicamente los datos preliminares del monitoreo relacionados con las violaciones de los derechos humanos en sus cadenas de suministro. Los datos precisos del monitoreo constituyen una base crucial para el seguimiento del cumplimiento de los productores y proveedores; sin embargo, las empresas suelen utilizar métricas agregadas y anónimas para informar sobre el rendimiento y el progreso con respecto a los objetivos. Los reportes públicos deben describir los sistemas y los procesos a través de los cuales se lleva a cabo el seguimiento y describir con franqueza cualquier problema que pueda socavar la precisión, junto con los esfuerzos de mejora.

Cuando se identifican violaciones, los actores relevantes de la cadena de suministro están obligados a tomar medidas inmediatas para reducir los daños causados por los impactos en los derechos humanos e implementar medidas para remediar esos daños. En el caso de las víctimas individuales, las medidas adecuadas para resolver estos problemas podrían incluir la separación de la víctima de la situación perjudicial, el establecimiento de un apoyo para la gestión del caso, la remisión de la persona o (en el caso de menores, de la familia de la persona) a los servicios sociales o jurídicos adecuados o intervenciones para abordar las causas raíz que subyacen al daño en cuestión. Cuando el daño pueda atribuirse a las acciones u omisiones por parte de un proveedor, puede ser necesario implementar un proceso de trabajo en conjunto con

el proveedor, fortalecimiento de capacidades o, si se justifica, puede ser necesario llevar a cabo una gestión de las consecuencias a través de la reducción de los volúmenes comprados, la cancelación de contratos u otras medidas similares.

Se recomienda a las empresas que sean lo más transparentes posible en cuanto a sus esfuerzos para remediar las violaciones detectadas en sus cadenas de suministro y en cuanto a la eficacia de esos esfuerzos a lo largo del tiempo. En el caso de problemas difíciles, como el trabajo infantil, la experiencia ha demostrado que los menores separados del trabajo infantil a menudo vuelven a caer en él, por lo que la presentación de reportes debe incluir un seguimiento a largo plazo y la divulgación actualizada de los resultados agregados de los casos. La eficacia de las intervenciones sobre las causas raíz de las víctimas individuales debe ser objeto de seguimiento e información (de forma agregada y anónima) y los datos sobre los resultados individuales deben triangularse con otros indicadores relevantes, como los ingresos y la sensación de bienestar de los trabajadores, a fin de determinar si sus condiciones de trabajo y de empleo han mejorado en realidad.

Además de la vigilancia y la remediación de las violaciones de los derechos humanos, las empresas deben aplicar proactivamente programas y sistemas para prevenir y reducir el riesgo de violaciones de los derechos humanos y los problemas asociados. La prevención comienza con la minimización de los riesgos en la cadena de suministro mediante el análisis de los perfiles de riesgo en materia de derechos humanos de los diferentes orígenes geográficos y proveedores; esto incluye el establecimiento de protocolos para llevar a cabo la debida diligencia y la comunicación de las expectativas a los proveedores sobre el respeto a los derechos humanos previa contratación. Otras medidas de prevención pueden integrarse en los sistemas de gestión de la empresa y en las decisiones estratégicas, por ejemplo, al adoptar prácticas como la contratación ética de mano de obra y el suministro de granos de café certificados. Las causas raíz sistémicas de los riesgos persistentes o generalizados para los derechos humanos identificados en la cadena de suministro de una empresa deben abordarse mediante una programación preventiva centrada en el sector café a nivel comunitario, regional y nacional. Esto puede implicar la prestación de asistencia directa a los trabajadores, las comunidades u otros grupos de actores clave, como lo ejemplifican las iniciativas para hacer frente a la pobreza de los productores a través de la asistencia a la productividad o los planes de crédito, o el compromiso a nivel sectorial o nacional, por ejemplo, a través del compromiso con los gobiernos, las asociaciones industriales o las iniciativas multi-actor.

Las empresas suelen estar dispuestas a informar sobre los programas sociales y sectoriales que han implantado, pero para evitar que esta sección de los reportes de sostenibilidad se convierta en un mero ejercicio de relaciones públicas, es importante establecer conexiones entre los programas y otros esfuerzos que se describen y las causas raíz de los riesgos identificados a través de los procesos de evaluación y seguimiento de riesgos compartidos anteriormente en el reporte. De la misma manera, las deliberaciones sobre las actividades preventivas deben enmarcarse en parámetros verificables para seguir y evaluar los avances y la efectividad.

La credibilidad de los esfuerzos de una empresa en materia de derechos humanos depende de la existencia de sistemas que garanticen la verificación independiente de los programas y los avances. Como mínimo, las empresas deben:

- establecer sistemas y enfoques para verificar la integridad y exactitud de los datos de seguimiento;
- garantizar la validez de las actividades y los resultados de remediación; y
- hacer un seguimiento del impacto de la programación en las causas raíz subyacentes de los problemas de derechos humanos.

Para lograrlo, las empresas deben establecer un enfoque general claro para el seguimiento y la evaluación de sus esfuerzos en materia de derechos humanos, incluyendo el desarrollo de Indicadores Clave de Desempeño (KPIs, por sus siglas en inglés) para hacer un seguimiento del avance hacia los objetivos de sus problemas destacados prioritarios. Las expectativas sobre los procesos de seguimiento y verificación del impacto deben comunicarse a los proveedores y a otros actores relevantes de la cadena de suministro, junto con otros procesos para la difusión de los requisitos, mientras que a los proveedores y a otros aliados implementadores se les debe pedir que desarrollen sus propios marcos internos de seguimiento y evaluación, incluyendo indicadores clave para utilizarlos en su presentación de reportes públicos.

Asimismo, la empresa debe establecer un marco de garantía integral para verificar la exactitud de los datos comunicados por los proveedores y los implementadores del programa en relación con el seguimiento, la remediación y la prevención de problemas destacados dentro de sus cadenas de suministro, así como otras dimensiones relevantes de sus programas de derechos humanos, como las mejoras en la capacidad de los proveedores u otros aliados implementadores para gestionar y abordar eficazmente los problemas destacados. Estos marcos de garantía incluirán normalmente la evaluación al azar de una muestra cuidadosamente diseñada de proveedores y lugares de trabajo mediante auditorías realizadas de forma independiente, pero también pueden basarse en otras estrategias para obtener información sobre las realidades de los trabajadores, las comunidades y otros actores clave afectados. Por ejemplo, estas auditorías puntuales pueden combinarse con la certificación por parte de terceros; los canales de comunicación con los trabajadores (como los mecanismos de quejas, las encuestas, las campañas de divulgación, los buzones de sugerencias, etc.), o las colaboraciones de investigación con las organizaciones de la sociedad civil o las instituciones de investigación para proporcionar información adicional sobre las realidades *in situ* en los lugares de trabajo y las comunidades.

Se insta a las empresas a que sean lo más transparentes posible en cuanto a la exactitud de sus datos internos de seguimiento, remediación y prevención, incluso mediante la divulgación de los reportes de evaluación generados por auditores terceros. Se puede garantizar una integridad adicional del programa ofreciendo oportunidades para que el público haga comentarios sobre sus reportes y sobre todos los componentes de las operaciones de la empresa. También es importante garantizar que el seguimiento y la presentación de reportes de las empresas respeten

las normas de protección de datos y de confidencialidad para garantizar que los trabajadores y otros actores no sufran ningún efecto adverso como resultado de la presentación de reportes públicos.

Historias De Éxito, Casos Prácticos

Muchas empresas optan por incluir en los reportes públicos descripciones de programas emblemáticos o de impactos significativos logrados en el período reportado. Las historias de éxito y los estudios de caso ofrecen a los agentes del sector la oportunidad de dar vida a sus esfuerzos ante los actores clave que leen los reportes y son también un medio importante para profundizar en el conocimiento público de los problemas y retos asociados a la solución de los problemas de derechos humanos.

Desafíos Y Lecciones Aprendidas

Dada la dificultad inherente a la labor de asegurar el respeto de los derechos humanos en las complejas cadenas de suministro agrícolas como las del sector café, los desafíos y las barreras al progreso son inevitables, incluso dentro de programas de sostenibilidad y derechos humanos bien diseñados. Las empresas deben ser transparentes en cuanto a los desafíos que han encontrado durante el período reportado, incluidos aquellos relacionados con la aplicación o la eficacia de sus propios programas para gestionar los impactos negativos sobre los derechos humanos.

Los retos o contratiempos deben tratarse siempre como oportunidades de aprendizaje y mejora, así que las empresas deben reconocer cualquier corrección del rumbo que prevean hacer en el futuro. Si los objetivos o las metas fijadas públicamente no se han cumplido según lo previsto, la empresa debe reconocerlo, explicando qué factores fueron la causa o contribuyeron a este fracaso y describiendo los planes para renovar y mejorar los esfuerzos para cumplir los objetivos establecidos dentro de un plazo ajustado.

Los reportes suelen coincidir con una referencia a cualquier compromiso de cara al futuro o nueva dirección prevista para el programa.

Próximos Pasos

Como seguimiento de esta herramienta recomendamos que su empresa utilice las siguientes herramientas: *Guía sobre la participación de actores clave*, *Mapa de riesgos del sector café*, *Análisis de causas raíz de violaciones laborales en el sector café*, *Ejemplo de disposiciones del código de conducta*, *Guía sobre la comunicación de objetivos y estándares en la cadena de suministro* y *Marco de la verificación independiente de suministro ético*.

Notas Al Pie

¹ <https://www.ungpreorting.org/framework-guidance/>

² <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/resource-center/>

³ <http://mneguidelines.oecd.org/oecd-fao-guidance-responsible-agricultural-supply-chains.htm>

⁴ [https://s30882.pcdn.co/wp-](https://s30882.pcdn.co/wp-content/uploads/2020/09/OG_Reporting_Disclosure_Claims-2020-5.pdf)

[content/uploads/2020/09/OG_Reporting_Disclosure_Claims-2020-5.pdf](https://s30882.pcdn.co/wp-content/uploads/2020/09/OG_Reporting_Disclosure_Claims-2020-5.pdf)

⁵ <https://www.ungpreorting.org/resources/salient-human-rights-issues/>

⁶ <https://www.ungpreorting.org/resources/salient-human-rights-issues/>

⁷ See AFI guidance on reporting on efforts with smallholder farmers

(https://s30882.pcdn.co/wp-content/uploads/2020/08/Core_Principles-2020-5.pdf, Box 2)

⁸ <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/resource-center/>

⁹ See <https://www.dol.gov/ilab/complychain/>.