|  |  |
| --- | --- |
| **Documento de consulta para las partes interesadas de Fairtrade:**  **Debida diligencia en materia de derechos humanos y medioambiente en el Criterio de Trabajo Contratado** | |
| Periodo de consulta | 19 junio – 17 agosto 2023 |
| Gerente del proyecto | Jebet Yegon, Gerente sénior de proyectos  Eleonora Gutwein, Líder de Criterios |

**PARTE 1 Introducción**

**Introducción general al Proyecto de revisión del Criterio**

Los Criterios de Comercio Justo Fairtrade garantizan unos términos comerciales más justos entre productores y compradores, protegen los derechos de los trabajadores y proporcionan el marco de referencia para que los productores desarrollen fincas y organizaciones prósperas. Tanto productores como comerciantes deben cumplir los Criterios de Comercio Justo Fairtrade para obtener la certificación Fairtrade. Dentro de Fairtrade International, la Unidad de Criterios y Precios (S&P) es la responsable del desarrollo de los Criterios de Comercio Justo Fairtrade. El procedimiento que se presenta a continuación, según está descrito en el [Procedimiento Operativo Estándar para el Desarrollo de los Criterios de Comercio Justo Fairtrade](https://files.fairtrade.net/SOP_Development_Fairtrade_Standards.pdf), está diseñado en consonancia con todos los requisitos del [Código ISEAL de Buenas Prácticas para el Establecimiento de Estándares Sociales y Medioambientales](https://www.isealalliance.org/sites/default/files/resource/2017-11/ISEAL_Standard_Setting_Code_v6_Dec_2014.pdf). Esto involucra un alto nivel de consulta con las partes interesadas a fin de asegurar que los criterios de comercio justo nuevos y los revisados sean un reflejo de los objetivos estratégicos de Fairtrade International, estén basados en las realidades de los productores y comerciantes, y satisfagan las expectativas de los consumidores.

Se les invita cordialmente a participar en la primera ronda de consultas para revisar el [Criterio de Comercio Justo Fairtrade para Trabajo Contratado](https://files.fairtrade.net/standards/HL_SP.pdf). Les pedimos que compartan sus opiniones con respecto a los temas sugeridos a lo largo de este documento y, siempre que sea posible, nos ofrezcan explicaciones, análisis y ejemplos que respalden sus afirmaciones. Los cambios propuestos para el Criterio Fairtrade de Trabajo Contratado se presentan en la **Parte 2**.

**Por favor, envíe sus comentarios a** [**standards-pricing@fairtrade.net**](mailto:standards-pricing@fairtrade.net) **antes del 17 de agosto de 2023.** Si tienen alguna pregunta sobre al borrador del criterio d o sobre el proceso de consulta, envíe un correo electrónico a [standards-](mailto:standards-pricing@fairtrade.net) [pricing@fairtrade.net](mailto:standards-pricing@fairtrade.net)

**Antecedentes**

Este documento de consulta presenta los cambios propuestos para el Criterio de Trabajo Contratado. Los productores certificados como Organizaciones de Trabajo Contratado con Fairtrade ya siguen varias de estas reglas de debida diligencia como parte de su cumplimiento con el criterio actual.

Sobre esta base y con las reglas establecidas para la debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente (HREDD) por los [Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf) (UNGP), esta consulta sugiere propuestas técnicas para el debate con las partes interesadas en relación con HREDD.

Después de la ronda de consulta, S&P recopilará sus comentarios en un documento que se enviará por correo electrónico a todos los participantes y que también estará disponible en la página web de Fairtrade International.

Para obtener información sobre los objetivos de revisión específicos y sobre el proceso y los plazos[, consulte el marco general del proyecto](https://files.fairtrade.net/standards/Project-Assignment_HREDD_TS_HL_SPO_SP.pdf)

# HREDD en los Criterios Fairtrade

El respeto a los derechos humanos es un principio fundamental de Fairtrade y la Visión de Fairtrade sobre HREDD se explica [aquí](https://www.fairtrade.net/standard/hredd-approach-in-fairtrade-standards) en detalle

Para que los negocios sean más justos, hoy en día se espera que todos los actores en las cadenas de suministro realicen HREDD y cooperen entre sí. En esencia, HREDD es un proceso que reduce los riesgos vinculados a las operaciones de una cadena de suministro determinada que ponen en peligro los derechos humanos y ambientales.

El compromiso de Fairtrade con los derechos humanos está reflejado en los criterios de comercio justo para productores y comerciantes, que hacen referencia a diferentes convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Existe una creciente expectativa de que todos los participantes en la cadena de suministro prevean y mitiguen los riesgos y daños ambientales y de derechos humanos mediante el fortalecimiento de sus procesos de debida diligencia.

En el Consejo de Derechos Humanos de la ONU de 2008, se acordó la idea de que las organizaciones empresariales tienen la responsabilidad de realizar HREDD y también de apoyar el trabajo de debida diligencia de sus socios de la cadena de suministro. Esta responsabilidad se ratificó en el UNGP en 2011. A continuación, se aprobó la legislación nacional, incluida la Ley de la Cadena de Suministro de Alemania, el Deber de Vigilancia de Francia y la Ley de Debida Diligencia en el Trabajo Infantil de los Países Bajos, [entre otras](https://www.focusright.ch/en/rising-expectations#world-map), que hacen que HREDD sea obligatorio para muchas empresas que operan en estos países.

Nuestro objetivo es ayudar a las empresas certificadas Fairtrade a prosperar en este nuevo entorno empresarial, donde HREDD se está convirtiendo en norma a nivel mundial. A las empresas les resultará más fácil comenzar a fortalecer sus medidas HREDD paso a paso *antes* de que los socios comerciales o las regulaciones exijan un rápido avance y una gran inversión.

Fairtrade es mucho más que un simple esquema de certificación y las propuestas de HREDD para los criterios genéricos de Fairtrade se complementan con nuestro apoyo a los participantes de la cadena de suministro en su proceso de HREDD, que incluye:

* **Defensa**: Fairtrade trabaja junto con socios para influir en los debates políticos y sociales y que las leyes HREDD tengan en cuenta las necesidades de los productores y trabajadores en las regiones productoras. Las leyes deben garantizar que los costos de HREDD se distribuyen entre los participantes de la cadena de suministro y no solo lo asumen agricultores y productores.
* **Sostenibilidad económica:** la Prima de Comercio Justo Fairtrade y los mecanismos de fijación de precios tienen como objetivo cubrir los costos de producción sostenible y permitir medios de vida sostenibles. Los precios que se basan en estos principios de sostenibilidad económica son esenciales para permitir el respeto de los derechos humanos y la protección del medio ambiente en la producción.
* **Salario digno** **e ingresos dignos**: una parte esencial del enfoque HREDD de Fairtrade es la investigación, la promoción y los proyectos para mostrar cuáles son los ingresos y salarios decentes en áreas de suministro y orígenes concretos, y cómo se pueden habilitar, a través de los precios, el desarrollo organizacional, la productividad y el comercio sostenible, son.
* **Apoyo** a las organizaciones de productores y la autoorganización de los trabajadores: a través de sus Redes de Productores (RP), Fairtrade apoya a las organizaciones de productores y la autoorganización de los trabajadores para desarrollar la capacidad y la actuación de HREDD.
* **Trabajo de proyectos y programas:** Fairtrade reúne a los socios de la cadena de suministro y permite el diálogo y proyectos conjuntos que tienen como objetivo mejorar los derechos humanos en la producción agrícola.

Al desarrollar HREDD, las Organizaciones de Trabajo Contratado deben tener en cuenta todas las cuestiones ambientales y de derechos humanos reconocidas en la [Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf) En los sectores donde opera Fairtrade, los derechos humanos se pueden agrupar en 13 áreas; consulte el Apéndice 1 de la [guía HREDD para Organizaciones de Trabajo Contratado](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf), donde podrá obtener más información.

**¿Por qué HREDD es importante para las Organizaciones de Trabajo Contratado?**

* **Aumento del bienestar**: contar con herramientas y mecanismos para mejorar el bienestar de sus trabajadores y comunidades, y para reducir el riesgo de conflictos sociales y daños ambientales.
* **Mejores relaciones laborales:** cuando una empresa realiza HREDD, incluido el diálogo social, comprende mejor las necesidades y expectativas de los trabajadores. Por lo tanto, la gerencia puede responder mejor e identificar formas relevantes y factibles de abordar las necesidades y expectativas de sus trabajadores.
* **Acceso al mercado**: para cumplir las legislaciones HREDD, los compradores necesitan cada vez más información sobre las medidas y los resultados de la debida diligencia de sus proveedores.
* **Oportunidades para priorizar:** HREDD ofrece una forma generalmente aceptada de definir prioridades de trabajo en temas sociales y ambientales.
* **Influencia en su cadena de suministro:** HREDD le brinda una mejor oportunidad de influir en la forma en que sus socios comerciales realizan la debida diligencia.
* **Apoyo de los compradores:** cuando haya identificado los problemas más graves ambientales y de derechos humanos, sus compradores deben colaborar en el abordaje de esos problemas. La guía internacional de debida diligencia es muy clara en cuanto a que HREDD es igual a colaboración.

**Acrónimos y definiciones**

|  |  |
| --- | --- |
| DD | Debida diligencia |
| EU | Unión Europea |
| FI | Fairtrade International |
| FMP | Precio mínimo de comercio justo Fairtrade |
| FP | Prima de comercio justo Fairtrade |
| TC | Trabajo Contratado |
| HLS | Criterio para Trabajo Contratado |
| HREDD | Debida diligencia en materia de derechos humanos y medioambientales |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| NFO | Organización nacional Fairtrade |
| ONG | Organización no gubernamental |
| PN | Red de productores |
| PO | Organización de productores |

**Los grupos destinatarios de esta consulta son:**

* Productores ya certificados (o interesados en certificarse) bajo el Fairtrade para Trabajo Contratado
* Trabajadores y representantes de los trabajadores relacionados con los productores que están certificados bajo el Criterio Fairtrade para Trabajo Contratado
* Licenciatarios y comerciantes certificados (o interesados en obtener la certificación) bajo el Criterio Fairtrade para Comerciantes
* Redes de Productores, Organizaciones Nacionales Fairtrade (ONF), Fairtrade International, FLOCERT, sindicatos, ONG, investigadores, etc.

Se invita a las partes interesadas a dar su opinión sobre los requisitos propuestos para el Criterio de Trabajo Contratado y, cuando sea posible, a indicar posibles mejoras.

Si usted forma parte de una organización de productores, la Red de Productores puede organizar talleres y debates colectivos sobre esta consulta. Para obtener más información, póngase en contacto con su Red de Productores.

Los representantes de los trabajadores, los sindicatos y los Comités Asesores de Derechos de los Trabajadores (WRAC) también serán contactados por sus respectivas Redes o por Fairtrade International con una invitación para participar en conversaciones abiertas, ya sea en talleres, seminarios web en línea o entrevistas personales.

El tiempo necesario para a responder a este cuestionario depende del nivel de detalles de sus respuestas. Su aportación es muy valiosa, así que por favor, tómese su tiempo; apreciamos mucho las respuestas detalladas. La versión en línea se guarda automáticamente, por lo que no necesita responder todo de una vez y puede retomar al cuestionario más tarde.

**Confidencialidad**

Toda respuesta recibida por parte de los participantes será tratada con cautela y se mantendrá confidencial. Los resultados de estas consultas solo serán divulgados de manera

generalizada. Todos los comentarios serán analizados y utilizados para elaborar la propuesta final. Sin embargo, en el momento de analizar los datos necesitamos saber qué respuestas vienen de productores, comerciantes, licenciatarios, etc., para lo que solicitamos amablemente suministrar información acerca de su organización

**PARTE 2 Borrador de la consulta del criterio**

Esta consulta se divide en los siguientes apartados:

[Información sobre su organización 6](#_Toc139484563)

[Los cinco pasos del procedimiento HREDD en el Criterio de Trabajo Contratado Fairtrade 8](#_Toc139484564)

[Paso 1: Comprometerse 9](#_Toc139484565)

[Paso 2: Identificación 15](#_Toc139484566)

[Paso 3: Abordar y remediar 21](#_Toc139484567)

[Paso 4: Seguimiento 28](#_Toc139484568)

[Paso 5. Comunicar 30](#_Toc139484569)

[Período de transición y aplicación del criterio revisado 30](#_Toc139484570)

[Comentarios generales y observaciones 30](#_Toc139484571)

# Información sobre su organización

Complete la siguiente información:

**P0.1 Proporcione información acerca de su organización de manera que podamos analizar los datos con precisión y ponernos en contacto con usted en caso de requerir alguna aclaración.**

**Los resultados del estudio se presentarán exclusivamente de manera generalizada y toda la información de identificación de los participantes se mantendrá confidencial.**

Nombre de su organización

Número de identificación FLO ID

País

Nombre de la persona de contacto

Correo electrónico de la persona de contacto

**P0.2 ¿Las respuestas corresponden a su opinión personal o es una opinión colectiva que representa a su organización?**

Opinión individual

Opinión colectiva que representa a mi organización/empresa

**P0.3¿Cuál es su responsabilidad en la cadena de suministro?** **Seleccione todas las que correspondan**

Organización de trabajo contratado

Representante de los trabajadores

Sindicato

Exportador

Importador

Fabricante/ Procesador

Licenciatario

Minorista

Titular de la marca

Otros (por favor, especifique: ONG, Investigador, Red de Productores, ONF, FLOCERT, FI)

**P4** ¿**Cuál es su principal producto Fairtrade? Seleccione un producto.**

Si produce varios productos, seleccione la última casilla y proporcione más información en el cuadro de comentarios.

Banano

Azúcar de caña

Cereales

Cacao

Café

Cultivo de fibras (incluido el algodón)

Frutas frescas (diferentes al banano)

Flores y plantas

Jugos de frutas

Oro

Hierbas y tés/especias herbales

Nueces

Semillas y frutos oleaginosos

Frutas y vegetales procesados y en conserva

Té

Vegetales

No lo sé/ no es relevante en mi caso

Otro o varios productos (especifique en el espacio qué productos o productos compuestos, etc.):

**Comentarios**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Los cinco pasos del procedimiento HREDD en el Criterio de Trabajo Contratado Fairtrade Sobre la base de la [Guía de debida diligencia para la conducta empresarial responsable de la OCDE](https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf), Fairtrade requerirá que todas las organizaciones certificadas lleven a cabo el proceso HREDD en cinco pasos:   1. **Comprometerse** a respetar los derechos humanos y el medio ambiente. 2. **Identificar** los problemas de derechos humanos y medio ambiente vinculados a sus operaciones y cadenas de valor. 3. **Abordar y remediar** los problemas mediante la toma medidas. 4. **Seguimiento** del progreso. 5. **Comunicar** sobre este trabajo a las partes interesadas.   En cada paso, se espera que las organizaciones de trabajo contratado consulten con todas las personas afectadas por sus operaciones: trabajadores (incluyendo mujeres, hombres, inmigrantes y jóvenes), sindicatos, personas que viven cerca de sus operaciones y expertos locales. El diálogo social con los trabajadores, los comités de trabajadores y/o los sindicatos será fundamental para la debida diligencia de las organizaciones de trabajo contratado.  La siguiente tabla indica cómo los cinco pasos de HREDD se corresponden con los nuevos requisitos propuestos para el Criterio de Trabajo Contratado.   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **Paso del proceso HREDD** | **Requisitos Fairtrade propuestos** | **Tipo de requisito** | **Aplicable en el año de certificación** | | | | **0** | **1** | **3** | | 1. **COMPROME-TERSE** | *Compromiso escrito de respetar los derechos humanos y ambientales* | Básico |  |  |  | | *Sensibilización* | Básico |  |  |  | | *Cumplimiento de la legislación nacional* | Básico |  |  |  | | *Resultados de la auditoría compartidos con los trabajadores.* | Básico |  |  |  | | *Composición del Comité de Cumplimiento Fairtrade* | Básico |  |  |  | | *Tareas del Comité de Cumplimiento de Comercio Justo Fairtrade* | Básico |  |  |  | | 1. **IDENTIFICAR** | *Evaluación de riesgos* | Básico |  |  |  | | *Mecanismo de quejas* | Básico |  |  |  | | *Sensibilización sobre el mecanismo de quejas* | Básico |  |  |  | | 1. **ABORDAR Y** **REMEDIAR** | *Derechos humanos y políticas ambientales* | Básico |  |  |  | | *Plan de acción* | Básico |  |  |  | | *planificación participativa* | Desarrollo |  |  |  | | *Procedimiento de remediación* | Básico |  |  |  | | *Sistemas de monitoreo y remediación* | Desarollo |  |  |  | | *Diálogo con los compradores* | Básico |  |  |  | | 1. **SEGUIMIENTO** | *Seguimiento de las actividades de debida diligencia* | Básico |  |  |  |   Es importante señalar que las Organizaciones de trabajo Contratado ya están implementando varias actividades de HREDD. Estos incluyen la evaluación de riesgos, la capacitación del personal y los trabajadores sobre cuestiones ambientales y sociales, así como el desarrollo e implementación de políticas sobre trabajo infantil y de género.  Las siguientes secciones presentan los cinco pasos HREDD en detalle, así como los requisitos correspondientes propuestos en el Criterio para Trabajo Contratado. |

# Paso 1: Comprometerse

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| El primer paso de HREDD es que su organización se comprometa públicamente a respetar los derechos humanos y el medio ambiente y a realizar la debida diligencia. En este paso, se espera que todas las organizaciones implementen diferentes medidas relacionadas con el compromiso y la sensibilización. Para ello, su organización puede:   1. **Fomentar la aceptación entre la dirección, el personal y los representantes de los trabajadores**. La sensibilización y el apoyo de la dirección desde un primer momento es vital para el trabajo de HREDD. Los representantes de los trabajadores y el personal que trabaja en cuestiones ambientales o sociales también deben recibir capacitación sobre derechos humanos y HREDD. 2. **Desarrollar y hacer operativo un compromiso de respeto a los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental.** Su primer compromiso con los derechos humanos y el medio ambiente no tiene por qué ser largo ni complicado ([consulte el ejemplo en la página 9 de la guía HREDD para Organizaciones s de trabajo contratado](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf)). Su compromiso debe incluir los comentarios y opiniones del personal y los trabajadores, y ser aprobado por la alta dirección. Cuando, tras unos años su trabajo de HREDD haya avanzado, puede actualizar su compromiso e incluir más información sobre cómo ha organizado su proceso de debida diligencia. 3. **Sensibilizar.**  * Informar y educar a su consejo, directiva, personal, trabajadores, proveedores y otros socios sobre sus derechos y responsabilidades, así como sobre el compromiso de su organización con los derechos humanos, la sostenibilidad ambiental y la debida diligencia. * Influir en las actitudes y comportamientos hacia la protección de los derechos humanos y el medio ambiente.   **Las actividades de sensibilización pueden incluir:**   * eventos de formación realizados por personal propio o expertos externos; * producir recursos educativos como infografías y videos; * establecer puntos focales que apoyen a otros miembros del personal o trabajadores respondiendo preguntas y buscando apoyo experto cuando sea necesario; * celebrar o participar en eventos como mesas redondas, seminarios, talleres y demostraciones; * involucrar a los sindicatos u otros representantes de los trabajadores para sensibilizar a los trabajadores * usar grupos en línea y redes sociales como Facebook/WhatsApp/Signal; * usar la radio comunitaria, comunicados de prensa, artículos de opinión o artes como el teatro callejero   Puede solicitar materiales de sensibilización o capacitación a su contacto en la Red de Productores. Los talleres y los materiales también suelen estar disponibles en las agencias gubernamentales locales y las organizaciones de la sociedad civil.  **Los cambios propuestos son:**   * 1. **Un nuevo requisito Básico del año 0 sobre el compromiso de las organizaciones de trabajo contratado con el respeto a los derechos humanos y el medio ambiente.**   **NUEVO Compromiso por escrito de respeto a los derechos humanos y al medio ambiente**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicable a:** Empresas | | | **Básico** | Usted dispone de un compromiso por escrito de respeto a los derechos humanos y a la sostenibilidad ambiental en el que se compromete a realizar la debida diligencia y a remitirse a los derechos humanos reconocidos internacionalmente, incluidos los derechos laborales. Usted adapta sus políticas y procedimientos acorde a este compromiso. | | **Año 0** | | **Orientación:** Puede combinar este compromiso con su declaración de misión, a la que se hace referencia en el requisito 1.2.2.  Los derechos humanos reconocidos internacionalmente incluyen los derechos contenidos en la [Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la OIT](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.  Para más información, consulte la [Guía HREDD para Organizaciones de Trabajo Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Justificación:** Como base para incorporar su responsabilidad de respetar los derechos humanos y el medio ambiente, las Organizaciones de Trabajo Contratado deben expresar su compromiso de cumplir esta responsabilidad. Compartir su compromiso con socios comerciales, trabajadores y otras partes interesadas indica que está comprometido con prácticas responsables y sostenibles.  **Implicaciones:** Esto implica un esfuerzo relativamente bajo ya que el compromiso no necesita ser largo o complicado. El compromiso establece el objetivo de la organización y guiará el futuro trabajo.  Fairtrade International ha desarrollado plantillas de orientación y compromiso para ayudar a las Organizaciones de Trabajo Contratado. Puede encontrar un compromiso modelo, que puede adaptar para su organización, en la página 9 de la [Guía HREDD para Organizaciones de Trabajo Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf)  **Pregunta 1.1-1: ¿Está de acuerdo con el texto del requisito?**  **De acuerdo**  **En desacuerdo**  **Indeciso**  **No lo sé/ no es relevante en mi caso**  **Pregunta 1.1-2: Si no está de acuerdo con la redacción propuesta, indique aquí sus motivos y sugerencias:**   * 1. **Un nuevo requisito Básico de año 1 para la sensibilización sobre el compromiso de las Organizaciones de Trabajo Contratado con los derechos humanos y el medio ambiente.**   **NUEVO Sensibilización**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicable a**: Empresas | | | **Básico** | Usted capacita a su consejo, dirección, miembros del personal y trabajadores sobre su compromiso con el respeto a los derechos humanos y el medio ambiente, y lo que implica para para sus operaciones.  Usted informa a sus compradores y subcontratistas inmediatos | | **Año 1** | | **Orientación**: Publicar este compromiso implica para su libre acceso se considera una buena práctica.  La formación de los trabajadores puede implicar un taller con representantes de los trabajadores y la publicación del compromiso en un tablón de anuncios al que puedan acceder los trabajadores.  Para más información, consulte la [Guía HREDD para Organizaciones de Trabajo Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Justificación:** Con este requisito, la Organización de Trabajo Contratado está obligada a sensibilizar a sus grupos de interés sobre los derechos humanos y el compromiso de la organización, influyendo así en las actitudes y comportamientos hacia la protección de los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental.  **Implicaciones**: Un programa de sensibilización se puede llevar a cabo dentro de un marco ya establecido. Para los trabajadores, por ejemplo, se puede hacer durante una Asamblea General. Las Organizaciones de Trabajo Contratado necesitarían tener experiencia interna o externa para apoyar la capacitación sobre el compromiso de respetar los derechos humanos y el medio ambiente.  **Pregunta 1.2-1: ¿Está de acuerdo con el texto del requisito?**  **De acuerdo**  **En desacuerdo**  **Indeciso**  **No lo sé/ no es relevante en mi caso**  **Pregunta 1.2-2: Si no está de acuerdo con la redacción propuesta, indique aquí los motivos y sus sugerencias:**   * 1. **Un nuevo requisito Básico de año 0 sobre el cumplimiento de la legislación nacional.**   **NUEVO Cumplimiento de la legislación nacional**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicable a**: Empresas | | | **Básico** | No hay indicios de que su empresa viole la legislación nacional en los temas que abarca este Criterio. | | **Año 0** |   **Justificación:** La sección de introducción del Criterio para Trabajo Contratado establece que Fairtrade International requiere que las empresas cumplan siempre la legislación nacional en los temas que abarca el criterio. Este nuevo requisito permitirá que Fairtrade actúe si se producen violaciones de las leyes nacionales sobre los temas cubiertos por este criterio.  **Implicaciones**: Se emitirán incumplimientos por no acatar la legislación nacional. Las organizaciones deben tener un buen conocimiento de las leyes nacionales aplicables.  **Pregunta 1.3-1: ¿Está de acuerdo con el texto del requisito?**  **De acuerdo**  **En desacuerdo**  **Indeciso**  **No lo sé/ no es relevante en mi caso**  **Pregunta 1.3-2: Si no está de acuerdo con la redacción propuesta, indique aquí los motivos y sus sugerencias:**   * 1. **Fortalecimiento del requisito 1.1.2 del Criterio para Organizaciones de Trabajo Contratado sobre compartir los resultados de auditoría con los trabajadores.**   **Los resultados de la auditoría se comparten con los trabajadores (requisito revisado, los cambios se resaltan en rojo)**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicable a:** Empresas | | | **Básico** | Su empresa comparte, después de cada auditoría, los resultados de dicha auditoría con los trabajadores, en un formato y lenguaje comprensible para ellos.  Los resultados de auditoría también se comparten en la Asamblea General.  Los representantes de los trabajadores se unen a la reunión de apertura y cierre de la auditoría para aumentar la participación y comprensión de los trabajadores en el proceso de cumplimiento.  Los resultados de la auditoría se debaten con los representantes de los trabajadores, quienes pueden proponer medidas correctivas. | | **Año 1** | | **Orientación**: Como mejor práctica, las reuniones de apertura y cierre de la auditoría se organizan en un lugar de fácil acceso para los representantes de los trabajadores. | |   **Justificación:** Esta propuesta fortalece el requisito 1.1.2 del Criterio para Organizaciones de Trabajo Contratado al hacer obligatorio que los representantes de los trabajadores se unan a las reuniones de apertura y cierre de la auditoría para aumentar la participación y comprensión de los trabajadores sobre el proceso de auditoría.  **Implicaciones**: Compartir los resultados de la auditoría con los trabajadores es una práctica que ya está implementada (requisito 1.1.2 del Criterio para Organizaciones de Trabajo Contratado). Invitar a los representantes de los trabajadores a unirse a las reuniones de apertura y cierre de una auditoría se menciona en el criterio actual como una buena práctica y, por lo tanto, no es obligatorio. El nuevo requisito obliga a los representantes de los trabajadores a participar en las reuniones, con el fin de aumentar la participación de los trabajadores y mostrarles cómo se está desempeñando la organización.  **Pregunta 1.4-1 ¿Está de acuerdo con el texto del requisito?**  **De acuerdo**  **En desacuerdo**  **Indeciso**  **No lo sé/ no es relevante en mi caso**  **Pregunta 1.4-2: Si no está de acuerdo con la redacción propuesta, indique aquí los motivos y sus sugerencias:**   * 1. **Un nuevo requisito Básico del Año 1 sobre la existencia de un Comité de Cumplimiento de Fairtrade (CCF) para garantizar que los trabajadores estén comprometidos e involucrados en la implementación de los Criterios de Fairtrade.**   **NUEVO Composición del Comité de Cumplimiento Fairtrade**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicable a:** Empresas | | | **Básico** | Se crea un Comité de Cumplimiento Fairtrade (CCF) con el propósito de que los trabajadores en los comités de trabajo ya establecidos puedan informar de la implementación de los requisitos de este Criterio.  Los miembros CCF son elegidos democráticamente por los trabajadores y están formados en los Criterios de Comercio Justo Fairtrade.  El CCF está formado por representantes de los trabajadores y como mínimo está integrado por:   * el presidente y un miembro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo * el presidente y un miembro del Comité de la Prima Fairtrade * en su caso, los sindicatos que representen a los trabajadores en la empresa o, en su defecto, un representante de los trabajadores - uno por cada sindicato. Si un solo sindicato representa a los trabajadores, pueden asistir dos de sus representantes.   En el caso de las multiplantaciones, existe un CCF por cada plantación afiliada a la multiplantación. También puede haber un CCF central en la oficina central.  El CFF elige a su presidente y se asegura de que todos los trabajadores tengan acceso a una lista actualizada. | | **Año 1** | | **Orientación:** Si existe un comité de mujeres, como buena práctica también tendrá representación en el CCF.  Como parte de las tareas acordadas ([requisito. 1.2.1 TC](https://files.fairtrade.net/standards/HL_SP.pdf)), el oficial Fairtrade actúa como enlace entre los comités del lugar de trabajo para apoyar el establecimiento del CCF.  Se recomienda que el CCF establezca y siga los términos de referencia que definen su composición y objetivo.  Consulte [el Criterio para Trabajo Contratado](https://files.fairtrade.net/standards/HL_SP.pdf) para verificar el alcance del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional (requisito 3.6.3) y el Comité de la Prima Fairtrade (requisito 2.1.1.). | |   **Justificación:** Brindar oportunidades para que los trabajadores se involucren en la implementación de los Criterios Fairtrade, empoderarlos en su función al evaluar los riesgos en el lugar de trabajo y garantizar que estén debidamente capacitados.  **Implicaciones:** La empresa necesitaría asegurarse de que se lleven a cabo elecciones libres y democráticas para formar la CCF. Los miembros del comité deberán recibir capacitación sobre los Criterios de Comercio Justo Fairtrade y las actividades de seguimiento, que deberán llevarse a cabo dentro de las horas de trabajo acordadas. La empresa necesita asegurarse de que se lleven a cabo elecciones libres y democráticas para formar el CCF. Los miembros del comité deberán recibir capacitación sobre los Criterios de Comercio Justo Fairtrade y las actividades de seguimiento, que deberán llevarse a cabo dentro de las horas de trabajo acordadas.  **Pregunta 1.5-1 ¿Está de acuerdo con el texto del requisito?**  **De acuerdo**  **En desacuerdo**  **Indeciso**  **No lo sé/ no es relevante en mi caso**  **Pregunta 1.5-2: Si no está de acuerdo con la redacción propuesta, indique aquí los motivos y sus sugerencias:**   * 1. **Un nuevo requisito Básico de año 3 que detalla las funciones del CCF.**   **NUEVO Funciones del CCF**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicable a:** Empresas | | | **Básico** | Las tareas del CCF incluyen, pero no se limitan a:   * reunirse al menos una vez al año para llevar a cabo una evaluación de los servicios y condiciones proporcionados por la dirección en áreas priorizadas, como lo exigen los Criterios Fairtrade * documentar los hallazgos de la evaluación en un informe utilizando una plantilla. * compartir el informe con la dirección * presentar el informe a los trabajadores en la Asamblea General con la oportunidad de que la dirección comparta sus actividades de seguimiento * reunirse con los auditores para hablar sobre el trabajo del comité durante la auditoría | | **Año 3** | | **Orientación:** Los miembros del comité están libres de cualquier presión, influencia indebida o repercusión de la administración en relación con las actividades de su comité. | |   **Justificación:** Hay una serie de comités establecidos en el Criterio para Trabajo Contratado (por ejemplo, el Comité de primas, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, etc.). Por lo tanto, es importante que el papel y las tareas de la CCF se expliquen claramente para que no se superpongan con las áreas de responsabilidad de los comités de trabajadores ya existentes.  **Implicaciones:** Será necesaria la formación y capacitación de los trabajadores para que entiendan el papel del CCF y los beneficios que les reporta. La Asamblea General también debe revisar su constitución para incluir el papel y la función del CFF  **Pregunta 1.6-1 ¿Está de acuerdo con el texto del requisito?**  **De acuerdo**  **En desacuerdo**  **Indeciso**  **No lo sé/ no es relevante en mi caso**  **Pregunta 1.6-2: Si no está de acuerdo con la redacción propuesta, indique aquí los motivos y sus sugerencias:**  **Pregunta 1.7: ¿Ve alguna implicación adicional en la implementación de los requisitos propuestos en el Paso 4: Comprometerse?** |

# Paso 2: Identificación

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| El segundo paso en el proceso de HREDD es identificar los riesgos y problemas ambientales y de derechos humanos más graves y comunes, o "notorios", vinculados a su organización y producción. Tenga en cuenta que esta es una evaluación de riesgos y problemas para las personas y el medio ambiente, no de los riesgos para su empresa.  Los riesgos para los derechos humanos y ambientales son generados por múltiples causas directas e indirectas a nivel de finca, país y cadena de suministro. Las causas raíz das pueden incluir precios bajos, pobreza, mala gestión de los recursos humanos, barreras estructurales para acceder a los derechos, discriminación, desastres ambientales, división injusta del valor en las cadenas de suministro globales y servicios públicos limitados. Pero solo se puede gestionar los riesgos y problemas si primero se reconocen y documentan.  No se espera que las organizaciones de trabajo contratado eliminen los riesgos para los derechos humanos o los riesgos ambientales por sí solos, sino en conjunto trabajo con proveedores, compradores, gobiernos y la sociedad civil.  Es crucial demostrar que reconoce y comprende sus principales riesgos. Si algunos problemas son comunes en su país o campo de producción, los compradores esperarán que los reconozca y les explique cómo los está manejando.  Hay dos herramientas clave para identificar y rastrear los riesgos y problemas ambientales y de derechos humanos: la evaluación de riesgos y el mecanismo de quejas.  **Evaluación de riesgos**  Como parte de HREDD, la evaluación de riesgos implica identificar y evaluar los impactos adversos reales y potenciales en los trabajadores, las partes interesadas y el medio ambiente que deriven de las actividades y relaciones comerciales de su organización. La evaluación debe ser participativa, inclusiva y realizarse al menos cada tres años.  **La evaluación de riesgos debe incluir al menos los siguientes pasos:**   * mapear los derechos humanos y los riesgos ambientales que son comunes en su país y campo de producción * evaluar los riesgos relacionados con sus operaciones y cadenas de suministro específicas * identificar y seguir evaluando al menos tres de los desafíos más destacados * identificar los grupos de personas más vulnerables y analizar los factores que afectan su vulnerabilidad, como la protección legal limitada del estado, el bajo acceso a servicios públicos de calidad o el trabajo sin contratos (los ejemplos incluyen trabajadores migrantes que carecen de documentación legal con acceso limitado o nulo a servicios publicos (de protección) o el derecho a trabajar legalmente).   Fairtrade ha desarrollado un [Mapa de Riesgos Fairtrade](https://riskmap.fairtrade.net/) y una [Herramienta de Evaluación de Riesgos para las organizaciones de trabajo contratado](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Ffiles.fairtrade.net%2Fstandards%2FHREDD-risk-assessment-tool-for-HLOs.xlsm&wdOrigin=BROWSELINK) diseñados para ayudar a las organizaciones de trabajo contratado y las organizaciones de agricultores a evaluar sus riesgos ambientales y de derechos humanos. Por supuesto, pueden utilizarse otros métodos siempre que siga un proceso similar.  **Mecanismo de quejas**  Un mecanismo de quejas es un proceso formal para recibir y responder a las quejas de los trabajadores, el personal, los miembros de la comunidad local y otros individuos y grupos. Estas quejas:   * permiten responder a inquietudes e incidentes de manera temprana, antes de que el problema se agrave * brindan información sobre riesgos y problemas crecientes, para que pueda considerar fortalecer sus políticas y prácticas relacionadas.   Las quejas pueden referirse a varios problemas, entre ellos:   * discriminación * problemas con las condiciones de trabajo o con el pago de sueldos/salarios * prácticas laborales desleales * equipo inadecuado de salud y seguridad * malas prácticas de los intermediarios o proveedores de empleo utilizados por la organización * uso excesivo de los recursos hídricos que causa problemas a la comunidad local * uso desleal de las primas Fairtrade * incumplimiento de los criterios Fairtrade   Es esencial que el procedimiento de quejas a) permita que se presenten quejas anónimas por escrito y verbalmente y b) garantice que quienes presentan las quejas no sufran represalias ni daños.  Puede comenzar estableciendo un comité de quejas. El comité puede proponer un procedimiento de quejas que especifique cómo se presentan, gestionan y registran las quejas, y también será responsable de gestionar las quejas. Para garantizar que las quejas se gestionan de manera justa, los miembros del comité deben ser diversos en términos de género, edad, etc.  **Los cambios propuestos son:**   * 1. **Un nuevo requisito Básico de año 1 sobre la realización de una evaluación de riesgos ambientales y de derechos humanos.**   **NUEVO Evaluación de riesgos**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicable a**: Empresas | | | **Básico** | Usted realiza una evaluación de riesgos ambientales y de derechos humanos al menos cada tres años:   1. Mapea los riesgos y desafíos que son comunes en su región y campo de producción, considerando datos e investigaciones externas. 2. Involucra a los representantes de los trabajadores para evaluar los riesgos relacionados con su campo de producción e identificar al menos los tres problemas más destacados. 3. Evaluar los problemas más destacados y sus causas fundamentales. 4. Identificar grupos vulnerables de personas que son o podrían verse afectados.   Usted fortaleces sus métodos de evaluación a lo largo de tiempo. | | **Año 1** | | **Orientación:** Reconocer sus riesgos y desafíos le permite abordarlos antes de que crezcan y aumenta su credibilidad entre los socios comerciales y otras partes interesadas. Incluya el trabajo infantil y el trabajo forzoso en sus problemas más destacados si Fairtrade u otra fuente confiable ha identificado a su país o ámbito de producción como de alto riesgo También puede involucrar a miembros de la comunidad, sindicatos, autoridades locales y/o compradores.  En cualquier organización o sociedad, algunos grupos de personas están en desventaja. Estos pueden incluir, por ejemplo, trabajadores migrantes, mujeres y niñas, jóvenes, minorías, pueblos indígenas, etc. Si bien todos sus trabajadores pueden tener algún nivel de vulnerabilidad a la pobreza, el objetivo aquí es identificar grupos más específicos.  Puede optar por utilizar la [Herramienta de evaluación de riesgos de debida diligencia de Fairtrade](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Ffiles.fairtrade.net%2Fstandards%2FHREDD-risk-assessment-tool-for-HLOs.xlsm&wdOrigin=BROWSELINK) para guiarlo a través de este proceso básico de evaluación de riesgos y que le ofrece datos relevantes y hallazgos de investigación. Además, puede utilizar otras herramientas de evaluación de riesgos ambientales y sociales para realizar un análisis más profundo de sus problemas de alto riesgo.  Para más información, consulte la [Guía HREDD para Organizaciones de Trabajo Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Justificación:** La evaluación de riesgos permite que la Organización de Trabajo Contratado identifique y evalúe los riesgos adversos reales y potenciales y los aborde antes de que sean mayores.  **Implicaciones:** Las Organizaciones de Trabajo Contratado sin experiencia en HREDD deberán tomar las medidas necesarias para llevar a cabo una evaluación básica de riesgos ambientales y de derechos humanos. Fairtrade ha desarrollado una [herramienta de evaluación de riesgos para organizaciones de trabajado contratados](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Ffiles.fairtrade.net%2Fstandards%2FHREDD-risk-assessment-tool-for-HLOs.xlsm&wdOrigin=BROWSELINK) que puede guiar a su organización a través de un proceso básico de evaluación de riesgos de HREDD. Puede optar por utilizar otras herramientas en su lugar o integrar el análisis ambiental y de derechos humanos en sus procesos de evaluación de riesgos existentes.  **Pregunta 2.1-1: ¿Está de acuerdo con el texto del requisito?**  **De acuerdo**  **En desacuerdo**  **Indeciso**  **No lo sé/ no es relevante en mi caso**  **Pregunta 2.1-2: Si no está de acuerdo con la redacción propuesta, indique aquí los motivos y sus sugerencias:**   * 1. **Fortalecimiento del requisito sobre el procedimiento de quejas (3.5.27 – véase texto tachado) para garantizar que se basa en los derechos humanos.**   **NUEVO Mecanismo de quejas basado en los derechos humanos**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicable a:** Empresas | | | **Básico** | Usted dispone de un mecanismo de quejas que permite a los trabajadores, miembros de la comunidad y otros individuos y grupos, incluidos terceros, presentar quejas de forma anónima sobre injusticias, daños o fraudes relacionados con su organización, incluidos los daños ambientales. El mecanismo de quejas:   * Está disponible en su idioma admite quejas escritas y verbales * Respeta el anonimato de los denunciantes y los protege de represalias, amenazas o daños * Garantiza que serán tomadas por un comité capacitado, diverso e imparcial, siguiendo un procedimiento claro y con plazos determinados y manteniendo a todas las partes informadas sobre el progreso * Permite apelaciones * Asegura que las acciones de seguimiento se implementen de manera oportuna por parte del nivel y la unidad/comités apropiados en su organización * Garantiza un manejo confidencial y basado en los derechos de quejas delicadas como el acoso sexual * Se ajusta a los derechos humanos internacionalmente reconocidos y las leyes nacionales.   Las quejas relacionadas con el acoso sexual se derivan a mujeres o comités de mujeres especialmente designados, vinculados a un alto directivo femenino cuando sea posible y con acceso directo al director ejecutivo. Los mismos principios se aplican en caso de acoso sexual de grupos que no sean mujeres.  El comité de quejas incluye al menos un sindicato cuando corresponda y dos representantes de los trabajadores electos que representan a los trabajadores y trabajadoras y otros grupos vulnerables.  Si corresponde, usted denuncia las violaciones de derechos humanos a las agencias nacionales pertinentes. | | **Año 0** | | **Orientación**: Un mecanismo de quejas está destinado a ayudar a su organización a escuchar y abordar las quejas con anticipación, antes de que sean más graves.  Para más información, consulte la [Guía HREDD para Organizaciones de Trabajo Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Requisito 3.5.27 que será reemplazado por el nuevo requisito del mecanismo de quejas**   |  |  | | --- | --- | | ~~Básico~~ | ~~Su empresa tiene un procedimiento de quejas establecido que comunique a los trabajadores que:~~   * ~~Les permite presentar quejas directamente o de forma anónima;~~ * ~~Permite quejas anónimas y directas de terceras partes;~~ * ~~Garantiza decisiones resolutivas y que se implementarán las soluciones de manera oportuna;~~ * ~~Protege a los trabajadores que presenten quejas ante posibles represalias;~~ * ~~Informa plenamente al querellante y permite un proceso de apelación;~~ * ~~Incluye un procedimiento para casos de acoso sexual (véase requisito 3.1.6).~~   ~~La empresa~~ **~~garantiza~~** ~~que los trabajadores sean completamente conscientes y entiendan los procedimientos, que conozcan que tienen derecho a que se les escuche y el derecho de apelar ante una parte independiente.~~  ~~Las quejas relacionadas con el acoso sexual~~ **~~se derivan~~** ~~a una mujer especialmente nombrada para estos casos o a un comité de mujeres, vinculadas a una de las altas directivas, cuando sea posible, y con acceso directo al director ejecutivo. Se aplicarán los mismos principios en caso de acoso sexual a otros grupos que no sean mujeres.~~  ~~El procedimiento de quejas es acorde a la legislación nacional~~ | | ~~Año 0~~ | | **~~Orientación:~~** ~~Un procedimiento de queja es un procedimiento para la solución de conflictos. Los representantes de los trabajadores deberían recibir formación sobre estos procedimientos y desempeñar un papel activo a la hora de establecerlo.~~  ~~Cualquier queja presentada se investiga, se le da seguimiento y se documenta.~~ | |   **Justificación:** Contar con un mecanismo de quejas es clave para identificar los derechos humanos y los riesgos ambientales. Actúa como un sistema de alerta temprana para apoyar la evaluación de riesgos, ya que es un proceso formal para recibir y responder a las quejas de las partes interesadas.  **Implicaciones**: Las Organizaciones de Trabajo Contratado deberán fortalecer el actual procedimiento de quejas para garantizar que se base en los derechos humanos reconocidos internacionalmente y las leyes nacionales. El UNGP ofrece orientación para mecanismos de quejas efectivos y estos criterios se pueden encontrar en [la Guía HREDD para Organizaciones de Trabajo Contratado](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf).  **Pregunta 2.2-1: ¿Está de acuerdo con el texto del requisito?**  **De acuerdo**  **En desacuerdo**  **Indeciso**  **No lo sé/ no es relevante en mi caso**  **Pregunta 2.2-2: Si no está de acuerdo con la redacción propuesta, indique aquí los motivos y sus sugerencias:**   * 1. **Un nuevo requisito Básico de año 1 que garantiza que los trabajadores estén informados sobre el mecanismo de quejas**   **NUEVO Sensibilización sobre el mecanismo de quejas**   |  |  | | --- | --- | | Aplicable a: Empresas | | | Básico | Usted informa a todos tus trabajadores sobre el mecanismo de quejas y toma medidas anuales para dar a conocer el mecanismo y hacerlo accesible a los trabajadores, las comunidades aledañas y otras partes interesadas.  Usted mejora el mecanismo y sus operaciones para prevenir daños futuros a través de un análisis regular de los casos de quejas y el diálogo con las partes interesadas clave, incluidos los sindicatos o, cuando no hay ningún sindicato activo, otras organizaciones que representen los intereses de los trabajadores. | | Año 1 | | **Orientación**: Los sindicatos forman parte de las partes interesadas clave o, cuando no haya ningún sindicato activo, otras organizaciones que representen los intereses de los trabajadores.  Es una buena práctica hacer que el compromiso esté disponible públicamente en línea.  Para más información, consulte la [Guía HREDD para Organizaciones de Trabajo Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Justificación**: Los trabajadores y otras partes interesadas deben conocer el mecanismo de quejas para que sea significativo.  **Implicaciones**: Las Organizaciones de Trabajo Contratado deberán tomar medidas activas para sensibilizar sobre el mecanismo de quejas entre los trabajadores y otras partes interesadas clave.  **Pregunta 2.3-1: ¿Está de acuerdo con el texto del requisito?**  **De acuerdo**  **En desacuerdo**  **Indeciso**  **No lo sé/ no es relevante en mi caso**  **Pregunta 2.3-2: Si no está de acuerdo con la redacción propuesta, indique aquí los motivos y sus sugerencias:**  **Pregunta 2.4: ¿Ve alguna implicación adicional en derivada de la implementación de los requisitos propuestos en el Paso 2: Identificar?** |

# Paso 3: Abordar y remediar

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| El tercer paso en el proceso HREDD es tomar medidas para abordar los riesgos y problemas ambientales y de derechos humanos más destacados relacionados con su organización. Más específicamente, estas acciones tienen como objetivo prevenir, mitigar o remediar los problemas destacados o eliminar su vinculación con esos problemas.  Hay tres actividades generales a tener en cuenta:   1. Desarrollar e implementar políticas y procedimientos para cada uno de los temas destacados (por ejemplo, muchas organizaciones de trabajo contratado tienen políticas para el trabajo forzoso y la no discriminación). 2. Desarrollar e implementar un plan de acción que establezca las actividades concretas para implementar estas políticas. 3. Tomar medidas para remediar las violaciones graves a los derechos humanos.   Es aconsejable consultar a varios grupos de personas al redactar una política o un plan de acción, para garantizar que sean relevantes y que reciben el apoyo de las partes interesadas clave, como el personal, los trabajadores, los jóvenes, las mujeres, la gerencia y los expertos externos.  Para implementar las políticas, desarrolle un plan de acción que establezca las primeras acciones concretas que tomará para prevenir, mitigar, detener y remediar los principales problemas ambientales y de derechos humanos. Se puede encontrar una plantilla del Plan de Acción en el Apéndice 5 de la [Guía HREDD para Organizaciones de Trabajo Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf)  **Remediación**  Si identifica casos en los que no se han respetado los derechos humanos de una persona, debe tomar medidas correctivas. Los pasos clave son:   1. **Poner fin a la violación de derechos**, revirtiéndola (terminar el trabajo inapropiado, etc.) o retirando de manera segura a la persona afectada de la situación (trabajo infantil, trabajo forzoso, acoso sexual, etc.). 2. **Apoyar a las personas afectadas,** por ejemplo, reembolsando los costos, encontrando un empleo alternativo, brindando educación o capacitación, u otorgando una compensación financiera o no financiera. El objetivo es rehabilitar a las víctimas devolviéndoles una vida buena y saludable. 3. **Tomar medidas** para evitar que la infracción vuelva a ocurrir. Esto puede implicar cualquiera de las actividades de prevención o mitigación enumeradas anteriormente.   Además, la remediación puede incluir la **aplicación de medidas disciplinarias contra los infractores**, por ejemplo, dándole al infractor una advertencia formal o suspendiéndolo del trabajo por una infracción grave. Tenga en cuenta que debe describir las posibles medidas disciplinarias en la política correspondiente para que no sorprendan a nadie.  Una empresa individual rara vez puede proporcionar una remediación completa por sí misma, así que recuerde informar y apoyar el trabajo de las agencias gubernamentales relevantes. Si los compradores han contribuido a la infracción, por ejemplo pagando precios bajos, también tienen la responsabilidad de participar en la remediación.  **Sistema de monitoreo y remediación**  Cuando el riesgo de trabajo infantil, trabajo forzoso o violencia de género sea alto, la organización de trabajo contratado debería considerar establecer un sistema de monitoreo y remediación para abordar esos problemas específicos. Esto incluiría:   1. identificar a las personas en alto riesgo 2. comprobar regularmente la seguridad de las personas identificadas 3. remediar cualquier caso de violación de derechos descubierto 4. documentar la cantidad de personas en alto riesgo, la cantidad de infracciones, la cantidad de retiros seguros y las actividades realizadas para prevenir nuevas infracciones.   Para sugerencias sobre cómo establecer un sistema de monitoreo y remediación, solicite el apoyo de su Red de Productores o de Fairtrade International.  **Los cambios propuestos son:**   * 1. **Un nuevo requisito Básico del año 3 sobre tener e implementar políticas ambientales y de derechos humanos**   **NUEVO Derechos humanos y políticas ambientales**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicable a:** Empresas | | | **Básico** | Usted desarrolla e implementa políticas para mitigar, prevenir y remediar al menos tres de los problemas más destacados identificados a través de su evaluación de riesgos.  Usted comunica las políticas a su dirección, personal y trabajadores.  Usted revisa y modifica las políticas como mínimo cada seis años. | | **Año 3** | | **Orientación:** La organización puede optar por tener políticas separadas y complementarias o una política general. Consulte los requisitos 3.3.3 sobre la política de trabajo infantil y 3.3.4 sobre la política de remediación del trabajo infantil.  También es una buena práctica comunicar las políticas a los subcontratistas.  Para más información, consulte la [Guía HREDD para Organizaciones de Trabajo Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Justificación:** Las organizaciones de trabajo contratado requieren que las empresas tengan varias políticas (por ejemplo, trabajo infantil (3.3.3); remediación del trabajo infantil (3.3.4); acoso sexual (3.1.6); medidas disciplinarias (3.1.4); y prevención de enfermedades contagiosas y epidemias (3.6.30). La propuesta de exigir que las organizaciones de trabajo contratado tengan una política ambiental y de derechos humanos es una adición a las políticas ya requeridas. Desarrollar e implementar políticas para los problemas ambientales y de derechos humanos más destacados vinculados a su organización lo ayudará a abordar esos problemas  **Implicaciones:** Las organizaciones de trabajo contratado que aún no cuentan con políticas implementadas para los tres problemas más destacados identificados en sus mapas de riesgo deberán desarrollarlos e implementarlos. Fairtrade International ha desarrollado guías y plantillas para apoyar a las organizaciones en estos esfuerzos. Consulte la [Guía HREDD para Organizaciones de Trabajo Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf)  **Pregunta 3.1-1: ¿Está de acuerdo con el texto del requisito?**  **De acuerdo**  **En desacuerdo**  **Indeciso**  **No lo sé/ no es relevante en mi caso**  **Pregunta 3.1-2: Si no está de acuerdo con la redacción propuesta, indique aquí los motivos y sus sugerencias:**   * 1. **Un nuevo requisito Básico de año 3 para desarrollar e implementar un plan de acción para mitigar, prevenir y remediar problemas destacados**   **NUEVO Plan de acción**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicable a:** Empresas | | | **Básico** | Usted desarrolla e implementa un plan de acción para mitigar, prevenir y remediar sus problemas principales, incluidos, como mínimo, los problemas cubiertos por sus pólizas.  Para los problemas destacados identificados, desarrolle un plan de acción para un tipo de actividad de la lista a continuación:   * diálogo y colaboración con sus compradores, otras empresas, autoridades públicas y/o actores de la sociedad civil * sensibilización y formación sobre los derechos de los trabajadores, los derechos humanos y las cuestiones medioambientales para la junta, la dirección, el personal, los trabajadores y los representantes sindicales o electos de los trabajadores * apoyo a los grupos vulnerables de personas identificados   Usted dispone de al menos tres tipos de actividades en su plan de acción.  Usted consulta a los representantes de los trabajadores para identificar las actividades apropiadas.  El plan se revisa anualmente para mantenerlo actualizado. | | **Año 3** | | **Orientación**: Además de las actividades mencionadas anteriormente, sus actividades también pueden incluir la prestación de servicios; mejora de herramientas, instalaciones o procesos; alianzas con organizaciones locales; y negociaciones con las autoridades locales, etc. Este tipo de actividades pueden estar condicionadas a que reciba financiación de sus compradores.  La sensibilización se puede realizar mediante presentaciones, debates y reuniones; carteles y folletos; y programas de capacitación que incluyen bocetos y juegos de roles. El diálogo y la formación propuestos complementan su diálogo y formación con los representantes sindicales o de los trabajadores electos (véanse los requisitos 2.2.4 y 3.4.8).  Para más información, consulte la [Guía HREDD para Organizaciones de Trabajo Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Justificación:** Los planes de acción establecen las acciones concretas que las organizaciones tomarán a corto plazo para prevenir, mitigar, detener y remediar los problemas ambientales y de derechos humanos identificados más destacados.  **Implicaciones**: El primer plan de acción puede ser muy sencillo y probablemente enumerará las acciones que una organización ya está tomando para prevenir y mitigar los riesgos, por ejemplo, sensibilización, capacitación o suministro de herramientas y servicios, como equipos de protección personal, etc. Es recomendable que las organizaciones analizar los problemas, sus causas fundamentales y las posibles soluciones antes de decidir las acciones adecuadas.  Fairtrade International ha desarrollado guías de políticas y procedimientos y plantillas de políticas para ayudar a las organizaciones en estos estos esfuerzos. Consulte [la Guía HREDD para Organizaciones de Trabajo Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf)  **Pregunta 3.2-1: ¿Está de acuerdo con el texto del requisito?**  **De acuerdo**  **En desacuerdo**  **Indeciso**  **No lo sé/ no es relevante en mi caso**  **Pregunta 3.2-2: Si no está de acuerdo con la redacción propuesta, indique aquí los motivos y sus sugerencias:**   * 1. **Un nuevo requisito Desarrollo de año 3 sobre planificación participativa e inclusiva al preparar un plan de acción**   **NUEVO Planificación participativa**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicable a:** Empresas | | | **Desarr** | Usted consulta a expertos internos y externos y a las partes interesadas para identificar actividades efectivas cuando prepara su plan de acción. Incluye, además, los costos estimados de cada actividad.  Su plan de acción está aprobado por el CСF.  Usted comparte el informe de implementación de planes anteriores con el CСF. | | **Año 3** | | **Orientación:** Incluir los costos estimados de cada actividad aumenta sus posibilidades de obtener el apoyo de compradores, ONG u otros financiadores.  Los expertos y partes interesadas relevantes pueden incluir miembros de la comunidad de sus áreas operativas y representantes de sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, autoridades locales y gubernamentales, instituciones de investigación, etc.  Para más información, consulte la [Guía HREDD para Organizaciones de Trabajo Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Justificación**: Consultar con partes interesadas internas y externas y con expertos ayuda a las empresas a identificar impactos adversos y a diseñar e implementar medidas efectivas para abordar y remediar esos impactos. También puede aumentar sus posibilidades de recibir apoyo de compradores, ONG y otros financiadores.  **Implicaciones:** Las organizaciones de trabajo contratado necesitarán identificar a sus partes interesadas relevantes y encontrar formas de involucrarlos y consultarlos para identificar actividades efectivas para el plan de acción. Este es un requisito de desarrollo y las organizaciones tendrían que hacer una mejora continua en promedio frente a un sistema de puntuación.  **Pregunta 3.3-1: ¿Está de acuerdo con el texto del requisito?**  **De acuerdo**  **En desacuerdo**  **Indeciso**  **No lo sé/ no es relevante en mi caso**  **Pregunta 3.3-2: Si no está de acuerdo con la redacción propuesta, indique aquí los motivos y sus sugerencias:**   * 1. **Un nuevo requisito Básico de año 0 sobre tener un procedimiento de reparación si se identifican violaciones de los derechos humanos o ambientales**   **NUEVO** **Procedimiento de remediación**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicable a:** Empresas | | | **Básico** | Usted dispone de un procedimiento escrito que guía su trabajo de remediación en relación con las violaciones de los derechos humanos o ambientales causadas por su organización o a las que ha contribuido.  Usted toma medidas para habilitar y cooperar en la remediación de cualquier caso encontrado.  Usted involucra a sus compradores y/o autoridades públicas.  En los casos en que se hayan violado los derechos humanos o ambientales de una persona, usted informa los casos a las autoridades públicas, de conformidad con la legislación nacional. | | **Año 0** | | **Orientación:** Las medidas de remediación pueden tener muchos objetivos, incluyendo:   * poner fin a la violación de derechos * garantizar la seguridad a largo plazo de las personas afectadas * restaurar a las personas o el entorno a la situación anterior a la violación de derechos * permitir una compensación u otra reparación acorde a la importancia y escala de la violación. * prevención de nuevos casos   El remedio puede incluir el retiro de la persona de la situación, la restitución, la rehabilitación, la compensación financiera o no financiera, las disculpas, el castigo de los malhechores y los proyectos para prevenir futuras violaciones. Al determinar el remedio, se debe consultar a las personas afectadas y sus representantes, a menos que esto ponga en peligro su seguridad.  Sus compradores o autoridades públicas pueden tener la responsabilidad de cooperar en la remediación. También puede involucrar a organizaciones no gubernamentales.  Para más información, consulte la [Guía HREDD para Organizaciones de Trabajo Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Justificación**: Cuando las organizaciones de trabajo contratado hayan causado o contribuido a una violación de los derechos humanos, tiene la responsabilidad de participar en la remediación. También se espera que las agencias estatales participen en la remediación porque tienen el deber de proteger a las personas. Además, cuando los compradores u otros socios comerciales han contribuido a la infracción, por ejemplo, a través de precios bajos al productor, también tienen la responsabilidad de respaldar la remediación.  **Implicaciones**: Se requerirá que las organizaciones de trabajo contratado tengan un procedimiento escrito que guíe la reparación de cualquier violación de los derechos humanos o ambientales.  **Pregunta 3.4-1: ¿Está de acuerdo con el texto del requisito?**  **De acuerdo**  **En desacuerdo**  **Indeciso**  **No lo sé/ no es relevante en mi caso**  **Pregunta 3.4-2: Si no está de acuerdo con la redacción propuesta, indique aquí los motivos y sus sugerencias:**   * 1. **A Un nuevo requisito de Desarrollo de año 3 sobre la implementación de un Sistema de Monitoreo y Remediación**   **NUEVO Sistema de monitoreo y remediación**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicable a:** Empresas | | | **Desarr** | Usted implementa un sistema de monitoreo y remediación para verificar y responder a casos de violación de los derechos humanos o del medio ambiente.  Usted se centra en tipos seleccionados de violaciones de derechos que ha identificado como destacadas para su organización.  Su sistema contiene los elementos descritos en las pautas del sistema de monitoreo y remediación.  Usted habilita y coopera en la remediación de cualquier caso encontrado.  Usted documenta el tipo y el número de casos identificados y respondidos. | | **Año 3** | | **Orientación:** Puede establecer y operar este sistema por sí mismo o en asociación con otros, incluidas las agencias gubernamentales pertinentes, ONG expertas en derechos humanos, comerciantes u otros.  Al formar asociaciones, ayuda a eliminar las violaciones de derechos su país y producción. También puede acceder a fondos y otros recursos para este trabajo. En áreas y productos donde los riesgos son altos, algunos compradores seleccionan cada vez más a los proveedores que han establecido sistemas de monitoreo y remediación sobre problemas destacados. | |   **Justificación**: Cuando exista un riesgo muy alto de un tipo particular de violación de los derechos humanos o del medio ambiente, se recomienda que la organización de trabajadores implemente un sistema de monitoreo y remediación.  **Implicaciones**: Las organizaciones de trabajo contratado pueden optar por enfocar su sistema de monitoreo y remediación en uno o varios tipos de violaciones. Este es un requisito de desarrollo y las organizaciones tendrían que hacer una mejora continua en promedio frente a un sistema de puntuación.  **Pregunta 3.5-1: ¿Está de acuerdo con el texto del requisito?**  **De acuerdo**  **En desacuerdo**  **Indeciso**  **No lo sé/ no es relevante en mi caso**  **Pregunta 3.5-2: Si no está de acuerdo con la redacción propuesta, indique aquí los motivos y sus sugerencias:**   * 1. **Un nuevo requisito Básico de año 3 sobre el diálogo entre los participantes en la cadena de suministro**   **NUEVO Diálogo con los compradores**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicable a**: Empresas | | | **Básico** | Usted presenta sus planes de acción y actividades de remediación e invita a los compradores a presentar los suyos para incentivar el diálogo. | | **Año 3** | | **Orientación:** Usted busca un diálogo y la colaboración con sus compradores sobre los derechos humanos y los daños ambientales en sus operaciones y entorno operativo.  Este diálogo tiene como objetivo informar la evaluación de riesgos, las políticas y los planes de acción de sus compradores. Como mejor práctica, acuerda un tipo y nivel de apoyo mutuamente aceptable de sus compradores para sus actividades.  Cuando un comprador contribuye a las violaciones de los derechos humanos o del medio ambiente, por ejemplo, a través de precios bajos, tiene la responsabilidad de cooperar para remediar esas violaciones de derechos. Puede ser útil invitar también a las autoridades públicas y/u organizaciones de la sociedad civil a unirse al diálogo. Cuando un comprador apoya alguna actividad, usted informa sobre su implementación a este comprador.  Para más información, consulte la [Guía HREDD para Organizaciones de Trabajo Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Justificación**: Las organizaciones de trabajo contratado recibirán apoyo cuando busquen el diálogo y la colaboración con sus compradores.  **Implicaciones**: Las organizaciones de trabajo contratado deberán buscar activamente formas de comprometerse y colaborar con sus compradores y tratar de acordar el tipo y el nivel de apoyo que los compradores pueden brindar para sus actividades ambientales y de derechos humanos.  **Pregunta 3.6-1: ¿Está de acuerdo con el texto del requisito?**  **De acuerdo**  **En desacuerdo**  **Indeciso**  **No lo sé/ no es relevante en mi caso**  **Pregunta 3.6-2: Si no está de acuerdo con la redacción propuesta, indique aquí los motivos y sus sugerencias:**  **Pregunta 3.7: ¿Ve alguna implicación adicional derivada de la implementación de los requisitos propuestos en el Paso 3: Abordar y remediar?** |

# Paso 4: Seguimiento

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| El cuarto paso de HREDD es el seguimiento, lo que significa verificar si sus actividades han sido efectivas. Las Organizaciones de Trabajo Contratado deben realizar un seguimiento del progreso para:   * + averiguar si sus actividades de debida diligencia realmente funcionan y son efectivas   + identificar y continuar con las mejores prácticas   + cambiar actividades ineficaces   Debe realizar un seguimiento de (a) **su progreso en las actividades de debida** **diligencia** y (b) **los cambios en sus problemas más destacados.**  Ejemplos de indicadores para el seguimiento del progreso en las actividades de debida diligencia incluyen:   * número y temas tratados en las actividades de sensibilización * riesgos destacados y grupos vulnerables de personas identificados a través de la evaluación de riesgos * número y tipo de quejas recibidas, resueltas y aún abiertas * políticas y actividades implementadas para abordar los riesgos más destacados identificados * número y tipo de violaciones graves de derechos humanos identificadas y víctimas apoyadas (sin mencionar nombres) tipo y cantidad de apoyo recibido de compradores y socios externos   Para realizar un **seguimiento de los cambios en sus problemas más destacados**, anualmente deberá:   * comprobar si los problemas se están volviendo más o menos comunes y graves utilizando los mismos indicadores y métodos que en su evaluación de riesgos * analizar la información que ha obtenido a través de su mecanismo de quejas   **El cambio propuesto es:**   * 1. **Un nuevo requisito Básico de año 3 sobre el seguimiento de las actividades de debida diligencia.**   **NUEVO Seguimiento de las actividades de debida diligencia**   |  |  | | --- | --- | | **Aplicable a**: Empresas | | | **Básico** | Usted define e implementa medidas anuales para realizar un seguimiento de la implementación y la eficacia de sus actividades de debida diligencia.  Usted documenta y utiliza las conclusiones para mejorar estas actividades.  Usted comunica los puntos clave aprendidos a su consejo y directiva, así como a otras partes interesadas y a la Asamblea General de Trabajadores. | | **Año 3** | | **Orientación:** se podría utilizar usar:  - el informe de implementación de su plan de acción anterior  - indicadores de evaluación de riesgos relacionados con sus problemas más destacados  Es una buena práctica aprovechar los comentarios de los trabajadores y otras fuentes internas y externas, y prestar especial atención a los impactos en los grupos o personas más vulnerables.  Para más información, consulte la [Guía HREDD para Organizaciones de Trabajo Contratado.](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) | |   **Justificación**: El seguimiento ayuda a su organización a verificar si sus actividades han sido efectivas, identificar y continuar con las buenas prácticas y cambiar las actividades ineficaces. El seguimiento también es útil para su organización y ayuda a mejorar sus operaciones antes de que se muestren problemas en las auditorías o que sus compradores u otras partes interesadas se quejen.  **Implicaciones**: Para realizar un seguimiento de la eficacia de su debida diligencia, las Organizaciones de Trabajo Contratado primero deben haber llevado a cabo los primeros tres pasos de HREDD (comprometerse, identificar, abordar y remediar).  Para las organizaciones que ya cuentan con sistemas de monitoreo y evaluación, tiene sentido incorporar el seguimiento de HREDD.  **Pregunta 4.1-1: ¿Está de acuerdo con el texto del requisito?**  **De acuerdo**  **En desacuerdo**  **Indeciso**  **No lo sé/ no es relevante en mi caso**  **Pregunta 4.1-2: Si no está de acuerdo con la redacción propuesta, indique aquí los motivos y sus sugerencias:**  **Pregunta 4.2: ¿Ve alguna implicación adicional en la implementación de los requisitos propuestos en el Paso 4: Seguimiento?** |

# Paso 5. Comunicar

|  |
| --- |
| El último paso de HREDD es comunicar a sus partes interesadas cuáles son los problemas más destacados, cómo ha llevado a cabo la debida diligencia y qué impacto han tenido sus actividades.  La comunicación activa puede convertirlo en un valioso socio tanto para sus compradores como para sus proveedores.  Sin embargo, Fairtrade no propone todavía cambios en el Criterio de Trabajo Contratado en lo relatico a la comunicación. Para garantizar que todas las partes interesadas estén bien informadas en el momento de la consulta, y que los requisitos de comunicación estén completamente alineados con los cambios relacionados con los pasos 1 a 4 de HREDD, realizaremos esta consulta durante 2024.  **Si desea hacer alguna sugerencia sobre este tema, o si ya ha implementado este paso en su procedimiento de debida diligencia y desea compartir su experiencia, utilice este campo de comentarios.** |

# Período de transición y aplicación del criterio revisado

Fairtrade sugiere que los requisitos de HREDD en el Criterio revisado para Trabajo Contratado sean aplicables a partir de enero de 2025. Esto deja a los comerciantes un período de transición de al menos un año, dado que los criterios revisados se publicarán en enero de 2024.

# Comentarios generales y observaciones

En esta sección se le invita a proporcionar comentarios adicionales sobre la consulta de HREDD en el [Criterio para Trabajo Contratado](https://files.fairtrade.net/standards/HL_SP.pdf) de los requisitos Si hace referencia a algún requisito del criterio en concreto, incluya en su comentario el número del requisito cuando sea posible.

|  |  |
| --- | --- |
| **Tema / requisito número** | **Comentarios y observaciones** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Si necesita más información antes de comentar este documento, no dude en ponerse en contacto con [standards-pricing@fairtrade.net](mailto:standards-pricing@fairtrade.net)

Cuando haya finalizado sus comentarios, guarde su documento en formato **MS Word** (*no lo convierta a PDF*) y **envíelo** a [standards-pricing@fairtrade.net](mailto:standards-pricing@fairtrade.net) antes del 17 de agosto.

Ante cualquier problema, contacte con nosotros en [standards-pricing@fairtrade.net](mailto:standards-pricing@fairtrade.net).