

Política Global de Agricultura de Grupo Bimbo

GRUPO BIMBO®

ALIMENTAMOS UN MUNDO MEJOR

Índice

Carta a proveedores 1

Acerca de Earthworm 2

Introducción 3

Responsabilidad compartida – Un enfoque de Cadena de Suministro 4

Mapeo de la cadena de suministro – Un marco de trazabilidad 5

Colaboración con pequeños productores 6

Suelos saludables 8

Gestión del agua 9

No deforestación 11

Manejo Responsable de Plagas 14

Calidad del aire 16

Gestión de residuos 18

Trabajo infantil 20

Trabajos forzados y en condiciones de servidumbre 22

Salarios y horas laborales 24

Acoso y abuso 26

Diversidad e inclusión laboral 28

Libertad de asociación 30

Salud y seguridad 32

Alojamiento seguro 34

Contratos laborales 36

Reclutamiento ético 38

Consentimiento libre, previo e informado 40

Acceso a remediación 43

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Estimados Proveedores:

El propósito de Grupo Bimbo es "construir una empresa sustentable, altamente productiva y plenamente humana", por lo que es de gran interés para nosotros continuar trabajando hacia este objetivo con la participación activa de ustedes como proveedores.

En 2017 lanzamos nuestra Política Global de Agricultura, la cual fue presentada formalmente en el marco de nuestra Junta Global de Proveedores. Somos conscientes de que hay muchos desafíos en los que debemos trabajar juntos; el objetivo de este documento es proporcionar una guía y describir en términos generales las expectativas de Grupo Bimbo.

Somos conscientes de la complejidad que conlleva la implementación de prácticas de agricultura sustentable en las cadenas de suministro. Por lo tanto, nuestra empresa ha publicado el "Manual de Agricultura de Grupo Bimbo", que incluye información sobre temas ambientales, sociales y laborales y las mejores prácticas. Para cada tema clave, encontrará una hoja informativa relacionada.

Hemos establecido una colaboración con Earthworm Foundation, Organización global sin fines de lucro, para que nos brinde su apoyo en el desarrollo de este Manual con base en su experiencia en muchos insumos en todo el mundo.

En Grupo Bimbo, creemos que acciones como la colaboración y la comunicación abierta con nuestros proveedores son muy importantes para lograr la sustentabilidad. Por lo tanto, no dude en ponerse en contacto con nosotros si tiene alguna pregunta sobre la implementación de la Política Global de Agricultura

Agradecemos su atención y colaboración para poner este documento en práctica.

David Hernández Flores.

Compras Globales - Grupo Bimbo.

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Acerca de Earthworm

Este Manual fue creado junto con Earthworm Foundation. Earthworm Foundation (EF). anteriormente conocida como The Forest Trust. EF es una Organización global sin fines de lucro que trabaja con personas desde el campo hasta las salas de juntas para construir cadenas de suministro que funcionen para las personas y la naturaleza. EF es una Organización basada en valores que desarrolla e implementa soluciones a escala, que van desde los productores hasta los consumidores.



Earthworm

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Política Global de Agricultura de Grupo Bimbo
Introducción

Resiliencia de la cadena de suministro para las Personas y el Planeta

La agricultura es el segundo mayor contribuyente al cambio climático mundial

Aproximadamente 1/5 de las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero provienen del uso de la tierra, principalmente a través de la deforestación de las tierras agrícolas, la degradación de la tierra y las emisiones procedentes de la ganadería.

¿De dónde provienen las emisiones de gases de efecto invernadero?



Fuente: Universidad de California

1,000 millones de personas trabajan en la agricultura a nivel mundial, aproximadamente la mitad como empleados contratados.

Garantizar la protección de los derechos humanos en el sector agrícola es de fundamental importancia.

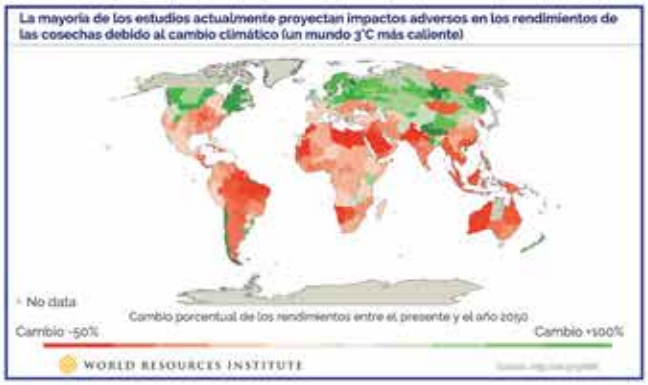
- Alrededor del 60% del trabajo infantil mundial tiene lugar en el sector agrícola.
- El trabajo migratorio y temporal es común, lo que aumenta el riesgo de tráfico de personas, condiciones de trabajo inseguras o violaciones salariales.

Mas información aquí.

El cambio climático aumenta el riesgo de hambre y afecta a la seguridad alimentaria y la nutrición en todo el mundo.

Al mismo tiempo, los científicos estiman que la producción de cultivos debe aumentar hasta un 70% para 2050 con el fin de satisfacer la creciente demanda.

Mas información aquí.



La mejor práctica agrícola es clave para mantener el carbono fuera de la atmósfera y debajo de nuestros pies.

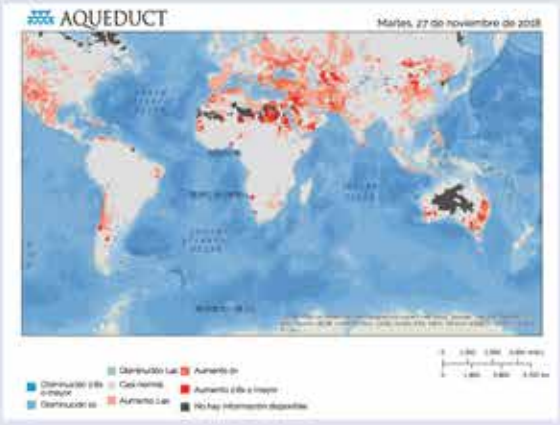
El suelo es el mayor sumidero de carbono terrestre, conteniendo más carbono que los bosques y la atmósfera combinados.

Además, la agricultura enfocada al suelo saludable aumenta la retención de agua y nutrientes, reduce la erosión y, en última instancia, aumenta la seguridad alimentaria y protege los ecosistemas.

Mas información aquí.

Nuestros recursos hídricos están amenazados.

En un escenario de emisiones sin cambios, el estrés hídrico aumentará significativamente en muchas regiones del mundo. Esto es un riesgo para los agricultores, tanto grandes como pequeños.



® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Responsabilidad compartida
Un enfoque de Cadena de Suministro

Grupo Bimbo espera que sus proveedores asuman un papel activo en la identificación y solución de los problemas en toda la cadena de suministro. Compartimos la responsabilidad de transformar las prácticas agrícolas en el campo para apoyar comunidades prósperas, ecosistemas saludables y el éxito a largo plazo de nuestros negocios.



Compromisos corporativos – definiendo los valores que le guiarán.

Capacidad interna – el cambio requiere de equipos responsables de abastecimiento y sustentabilidad con el tiempo, el conocimiento y la creatividad necesarios para afrontar retos complejos.

Mapeo de la cadena de suministro – entender de dónde provienen los productos es el primer paso para identificar y abordar los desafíos clave en campo.

Colaboración con proveedores – los proveedores son la conexión con la producción agrícola. Comunique las expectativas sobre las mejores prácticas. Comprenda los desafíos de los proveedores y las estrategias para implementar soluciones. Priorice el compromiso de los proveedores para que los recursos sean bien utilizados.

Soluciones piloto y a escala – cuando existan soluciones a un problema, impulse e incentive su aplicación. Algunos desafíos requieren nuevas soluciones. Asóciese con los proveedores para probar nuevas soluciones y entonces, busque oportunidades para escalarlas.

Monitoreo de resultados – desarrollar sistemas para supervisar los progresos y verificar que se implementa el cambio deseado.

Informar públicamente sobre los progresos realizados

Recursos adicionales

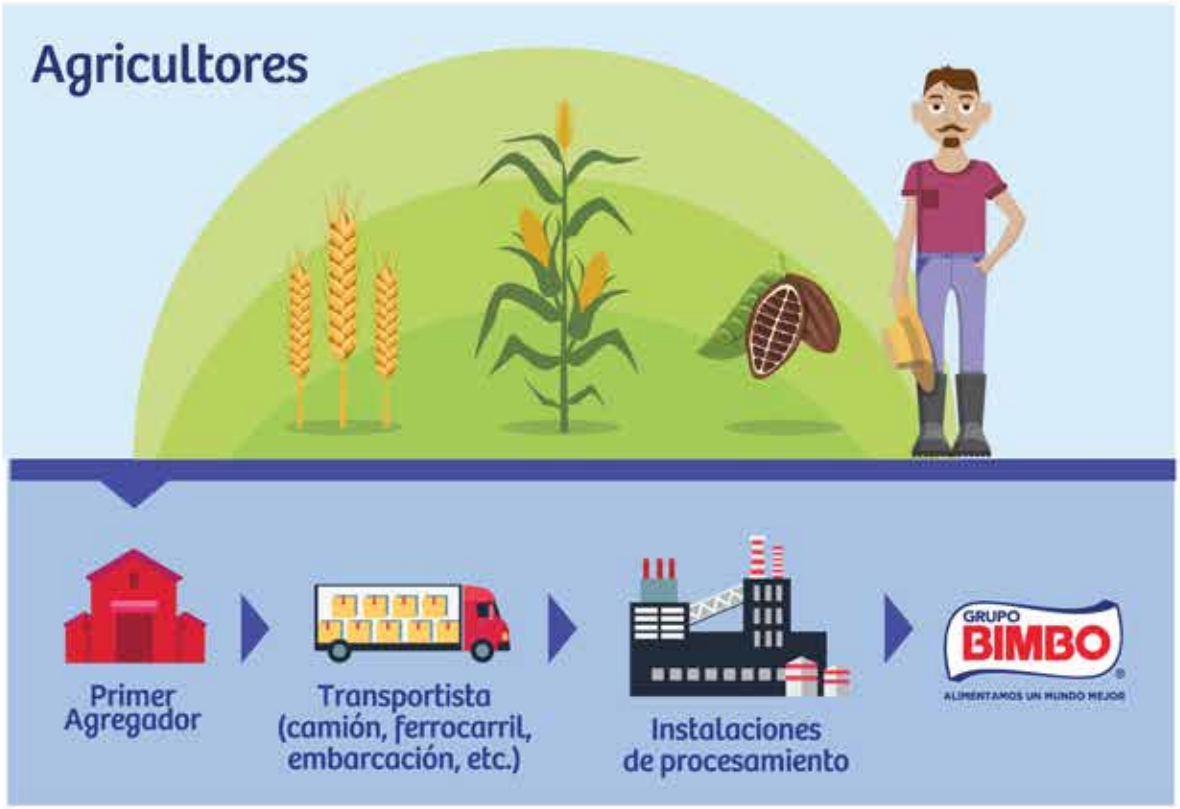
Véanse las páginas 12 a 43 del Manual para la Fabricación Sustentable de la OCDE para orientación sobre la preparación, la medición y la mejora de los resultados. Aunque el enfoque es la fabricación, el marco contiene lecciones aplicables para las cadenas de suministro agrícola.

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Mapeo de la cadena de suministro
Un marco de trazabilidad

En el caso de una empresa que se encuentra a uno o dos niveles (o más) de distancia de la producción agrícola, el primer paso para mejorar las prácticas en campo es comprender su cadena de suministro. Esto implica identificar los orígenes de abastecimiento (es decir, las regiones y/o explotaciones agrícolas donde se cultivan los productos agrícolas que utiliza) y los nodos significativos de la cadena de suministro desde la perspectiva de potenciar el cambio.

Es importante señalar que Grupo Bimbo no busca cadenas de suministro segregadas con trazabilidad gota a gota o grano a grano. Por el contrario, busca proveedores que entiendan el panorama general de sus orígenes de abastecimiento a fin de comprometerse con sus proveedores para impulsar el cambio.
Debido a que las cadenas de suministro pueden variar enormemente de un insumo a otro, no podemos prescribir un único enfoque de trazabilidad. A continuación se presenta un mapa genérico de la cadena de suministro.



® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Colaboración con pequeños productores



Principio:

La colaboración con pequeños productores debe tener por objeto mejorar las relaciones comerciales, promover prácticas agrícolas responsables y apoyar los medios de vida.

Mensaje clave:

Los pequeños productores son actores fundamentales en las cadenas de suministro agrícola.

Definición:

- Los pequeños productores son agricultores independientes o subcontratados que dirigen plantaciones familiares con muy pocos trabajadores adicionales o temporales. Las definiciones vinculadas al tamaño de la tierra dependen de los contextos nacionales y del cultivo o el ganado que se produce. Los umbrales varian entre 2 y 50 hectáreas.

Los desafíos comunes que enfrentan y manejan los pequeños productores incluyen:

- Conexiones débiles y relaciones deficientes o no optimizadas con otros actores de la cadena de suministro, incluidos los primeros compradores (lo que significa ineficiencia en términos de logistica, costos, etc.).
- Limitaciones en las finanzas y las garantias, y acceso deficiente a instrumentos financieros y a préstamos favorables.
- Falta de recursos y de acceso a la información y al conocimiento, lo que conduce a prácticas insostenibles.
- Baja productividad de la tierra y de la mano de obra, así como prácticas de trabajo inseguras e informales.
- Recursos naturales degradados (deforestación, contaminación del agua).
- Falta de resiliencia a las fluctuaciones económicas y a los peligros ambientales.

Por qué colaborar con pequeños productores

La producción mundial de alimentos depende en gran medida de los pequeños productores. Sin embargo, a menudo no se reconoce su valor y su contribución a las sociedades e industrias. Al mismo tiempo, todos los agentes de la cadena de suministro contribuyen, intencionalmente o no, a la creciente huella ambiental de la agricultura.

Los agricultores deben ser considerados como un socio clave en la promoción del desarrollo económico, la mejora de las condiciones sociales, la reducción de las presiones ambientales y la conservación de ecosistemas importantes.

Los agricultores que están bien conectados y reciben apoyo pueden contribuir a una mayor productividad. Las prácticas comerciales responsables requieren la participación de todos. Las conexiones sólidas entre los agricultores y las empresas son esenciales para la producción responsable es un amplio marco que incluye dimensiones sociales, ambientales y económicas.

Antecedentes

Más del 80%[1] del cacao y el 40% del aceite de palma producido en todo el mundo proviene de pequeños productores.

A nivel mundial, alrededor del 84% de los cultivos agrícolas son menores a 2 ha y operan alrededor del 12% de las tierras de cultivo.

En los países de menores niveles de ingresos, los cultivos agrícolas más pequeños explotan una proporción mucho mayor de tierras de cultivo que las explotaciones agrícolas más pequeñas de los países con mayores ingresos.[3]

La agricultura es la principal causa de deforestación en el mundo. La agricultura comercial representa el 40% de la pérdida de bosques, mientras que la agricultura de subsistencia local representa el 33%.[4]

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

¿Cómo pueden los compradores colaborar con pequeños productores?

Las cadenas de suministro confiables, eficientes y resilientes se construyen sobre una sólida base de proveedores. Los compradores pueden entender mejor a su proveedor usando los siguientes enfoques:



- Mapear su cadena de suministro para saber el % de aprovisionamiento directo e indirecto que proviene de pequeños productores.
- Mantener una base de datos de proveedores actualizada basada en encuestas, entrevistas, reuniones de grupo y datos de GPS que incluya información sobre la producción así como información sobre los agricultores.
- Comunicación bidireccional abierta: Crear una estrategia y procedimientos operativos estándar para la comunicación regular con los proveedores. Esto puede incluir reuniones programadas con grupos, ayuntamientos o representantes de los agricultores.



- Mejorar el acceso de los agricultores a las herramientas e insumos necesarios para mejorar su producción.
- Mejorar la comunicación y el intercambio de información en tiempo real entre los compradores y los proveedores de los pequeños productores para aumentar la transparencia y la confianza en la cadena de suministro.

Dado que los primeros compradores son los que tienen el contacto más estrecho con los proveedores de los pequeños productores, es fundamental que éstos adquieran un conocimiento profundo de ellos (ubicación, producción, potencial de calidad, contexto operativo).

Apoyar los conocimientos financieros, la planificación de negocios y las actividades de diversificación para mejorar la resiliencia de los agricultores.

Proporcionar capacitación para fomentar prácticas sustentables en materia de suelo, agua y medio ambiente con el fin de reducir la presión sobre los recursos naturales.

- Comunicación innovadora: Encontrar formas prácticas de compartir información regularmente, desde tableros de anuncios comunitarios hasta el uso de las TIC (Tecnología de la Información y la Comunicación).
- Dedicar un equipo de tiempo completo o medio tiempo para realizar visitas periódicas a las comunidades y campos agrícolas con el fin de proporcionar una línea de comunicación directa.
- Desarrollar y socializar un procedimiento oficial de presentación de quejas para garantizar un medio para plantear y abordar cuestiones graves.
- Proporcionar capacitación y coaching que estén bien orientados a las necesidades de los agricultores: esto puede incluir apoyo agronómico para las mejores prácticas, técnicas de gestión ambiental, seguridad ocupacional, gestión de explotaciones agrícolas, etc.

- Basándose en los desafíos identificados y las oportunidades de mejora, los compradores pueden apoyar a los agricultores con capacitación y creación de capacidad con un enfoque de creación de valor (actividades con un enfoque ganar-ganar).



1. Swiss Contact, 2016. Cocoa Value Chain Development. https://issuu.com/swisscontact5/docs/cocoa_promotion_brochure
2.Roundtable on Sustainable Palm Oil, 2018. RSPO Smallholder Definition. https://rspo.org/smallholders/rspo-smallholders-definition
3.World Development, 2016. The Number, Size, and Distribution of Farms, Smallholder Farms, and Family Farms Worldwide. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X15002703
4.Food and Agriculture Organization, 2016. State of the World's Forest. http://www.fao.org/3/a-c0176e.pdf

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Suelos Saludables



Principio:

Proteger o mejorar la salud del suelo evitando los monocultivos, previniendo la degradación y la erosión, reduciendo la escorrentía y protegiendo la fertilidad del suelo y la biodiversidad. En la medida de lo posible, aplicar la diversificación de cultivos y los cultivos intercalados, la agricultura de conservación, sin labranza, el establecimiento de la cubierta vegetal y la agrosilvicultura.

Mensaje clave:

Restablecer la salud del suelo puede reducir los costos para los agricultores, capturar el carbono y permitir la producción sustentable de alimentos en el futuro.

Definiciones:

- Los suelos saludables funcionan como un sistema vivo.
- Los suelos saludables tienen una diversidad de organismos del suelo, que pueden ayudar a controlar las plagas, prevenir enfermedades de las plantas, aumentar la capacidad del suelo para retener el agua y los nutrientes, disminuir la erosión y mejorar la producción de cultivos.
- Los suelos saludables también mantienen o aumentan el carbono del suelo, lo que es importante para mitigar el cambio climático.

¿Qué se espera de los participantes en la cadena de suministro?

- Se entiende y se aplica la legislación nacional aplicable.
- Los agricultores están construyendo y manteniendo suelos saludables mediante muchas prácticas agrícolas diferentes con muchos nombres diferentes en muchas partes del mundo (agroforestería, agricultura de conservación, agricultura sin labranza, agricultura orgánica, agricultura regenerativa). Algunos de los pilares clave para la salud de los suelos incluyen:
  - Limitar o eliminar la labranza del suelo.
  - Mantener la cobertura del suelo a través de cultivos de cobertura o residuos de cultivos (por ejemplo, paja).
  - Diversificar los sistemas de cultivo (por ejemplo, la rotación de cultivos o la agrosilvicultura).
  - Reducir y/u optimizar los aportes de nitrógeno sintético, por ejemplo, introduciendo cultivos de cobertura ricos en nitrógeno, como las legumbres, en las rotaciones de cultivos.
  - Reducir el uso de pesticidas lo que puede disminuir la biodiversidad del suelo al perjudicar a los organismos no objetivo.
  - Aumentar y gestionar el carbono del suelo, por ejemplo, mediante la aplicación de fertilizantes orgánicos o cultivos de cobertura.
- ¿No es un agricultor pero compra productos agrícolas? Colabore con los proveedores directos e indirectos para comprender y documentar las prácticas agrícolas que afectan a la salud del suelo en su cadena de suministro.



® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Antecedentes

Para 2050, la producción agrícola debe aumentar en un 60% a nivel mundial - y casi en un 100% en los países en desarrollo - para satisfacer únicamente la demanda de alimentos. El manejo sustentable del suelo podría producir hasta 58% más de alimentos y, al mismo tiempo, preservar los recursos para la próxima generación.[1]

Los suelos sanos pueden proporcionar beneficios para la salud de las personas mediante el control de las enfermedades y el aumento de la calidad de los alimentos, el aire y el agua.[2]

Casi el 80% de todo el carbono almacenado en los ecosistemas terrestres se encuentra en el suelo. Si los suelos agrícolas no se manejan adecuadamente, liberan carbono a la atmósfera, contribuyendo al cambio climático.

Las estimaciones para los Estados Unidos solamente sugieren que los suelos saludables podrían aportar casi $ 50,000 millones de dólares en beneficios anualmente.[4]

Información y recursos adicionales

- Cultivos de Cobertura para Rotaciones Sustentables
- La Red de Agricultura Sustentable
- Agricultura de Conservación de la FAO
- Agricultura regenerativa
- Un mapa para la salud de suelos de EE. UU.



1. Food and Agriculture Organization, 2015. Healthy soils are the basis for healthy food production. http://www.fao.org/3/a-i4405e.pdf
2. Nature Magazine, 2015. Soil biodiversity and human health. https://www.nature.com/articles/nature15744.
3. Nature Magazine, 2012. Soil Carbon Storage. https://www.nature.com/scitable/knowledge/library/soil-carbon-storage-84223790
4. The Nature Conservancy, 2016. Healthy Soils Could Deliver Nearly $50 Billion in Benefits Annually. https://www.nature.org/en-us/explore/newsroom/healthy-soils-could-deliver-nearly-50b-in-benefits-annually/

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Gestión del agua



Crédito de la imagen: Earthworm Foundation

Es importante mantener o restaurar las zonas de amortiguación ribereñas para proteger los recursos hídricos.

Principio:
El agua se utiliza responsablemente para la producción de cultivos. Los impactos en la calidad y cantidad del agua se previenen o mitigan mediante la aplicación de planes de gestión del agua, incluidas medidas adicionales de conservación en zonas con estrés hídrico. Las aguas subterráneas y superficiales están protegidas de los agroquímicos, los nutrientes y la escorrentía del suelo. Se garantiza el acceso a largo plazo de los recursos hídricos a las comunidades locales.



Mensaje clave:
La gestión responsable del agua es fundamental para satisfacer la creciente demanda de alimentos en un futuro con estrés hídrico.

Definiciones:

- **El uso responsable del agua** en la agricultura tiene por objeto garantizar que la disponibilidad de agua -cantidad y calidad- se ajuste a las necesidades de agua[1] y que los recursos hídricos se asignen "de manera eficiente y equitativa y se utilicen para lograr resultados benéficos desde el punto de vista social, ambiental y económico".[2]

¿Qué se espera de los participantes en la cadena de suministro?

- Se entiende y aplica la legislación nacional aplicable.
- Los sitios tienen un plan de gestión del agua, que incorpora información sobre la disponibilidad actual y futura de agua y las necesidades de agua, tanto para la producción agrícola como para el consumo/uso local. Este plan también debe incorporar medidas para proteger la calidad de los cuerpos de agua circundantes de los contaminantes del suelo, agroquímicos o nutrientes contaminantes. Deben desarrollarse técnicas apropiadas de programación y aplicación de riego para conservar el agua. Específicamente:
  - Reducir las pérdidas de agua, por ejemplo, mediante la mejora de los sistemas antiguos con fugas y la supervisión de las redes de aplicación de agua.
  - Mejorar la eficiencia de los sistemas de riego y aumentar la eficacia del uso del agua, por ejemplo, mediante sistemas de riego localizado como el riego por goteo o los micro difusores.
  - Cuando los recursos hídricos sean escasos, adoptar técnicas de riego innovadoras, como el riego deficitario regulado o el riego subterráneo.
- Los sitios colaboran con el público (incluidas las organizaciones de la sociedad civil) para buscar aportaciones y participación en relación con los planes de gestión del agua con el fin de garantizar un acceso equitativo a los recursos hídricos, prevenir conflictos futuros y proporcionar un mecanismo para resolver los conflictos que surjan.
- Los comités/juntas locales de gestión de cuencas hidrográficas son una estructura común para esta participación pública. Los sitios monitorean el consumo y la calidad del agua y adaptan el plan de gestión de acuerdo a los resultados.
- Las zonas de amortiguación ribereñas se protegen y/o restauran de acuerdo con los requisitos legales y las mejores prácticas de gestión específicas de cada cultivo (por ejemplo, el aceite de palma).

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Antecedentes

A nivel mundial, la agricultura representa alrededor del 70% de la extracción de agua dulce.[3]

Actualmente, la eficiencia del riego es muy baja: los cultivos utilizan menos de la mitad del agua que se aplica.

Más de 4,000 millones de personas se enfrentan a una grave escasez de agua durante al menos un mes de cada año[3]. Para 2025, aproximadamente 1,800 millones de personas vivirán en una región o país con escasez absoluta de agua.[4]

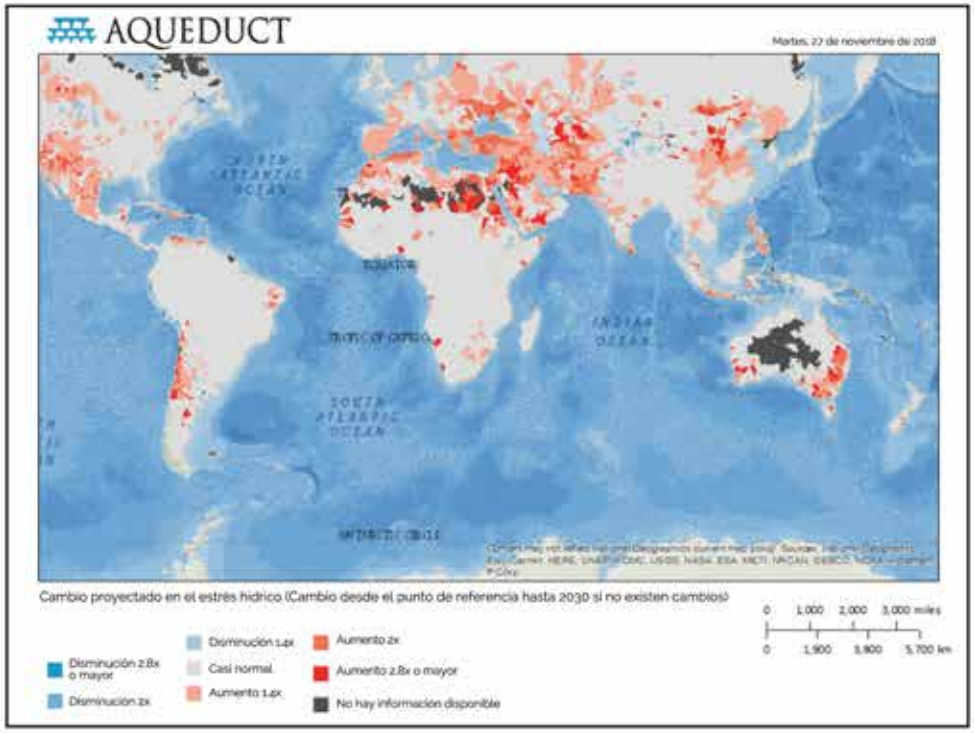
Se prevé que el cambio climático aumentará la demanda de agua para la agricultura, limitará la productividad de los cultivos y aumentará la escasez de agua en muchas regiones.[5]

Para 2050, se espera que la producción alimentaria mediante irrigación aumente más del 50%, pero el agua utilizada para la agricultura sólo puede aumentar 10%.[6]



Información y recursos adicionales

- Atlas Aqueduct de Riesgo de Agua
- Plataforma SAI del Water Working Group
- FAO: Agua para Alimentos y Agricultura Sustentables
- USAID: Gestión del Agua para la Agricultura



Cambio protegido en estrés hídrico para 2030 en un escenario sin cambios [7]

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

No Deforestación



Crédito de la imagen: Earthworm Foundation

Principio:
Proteger los bosques y los hábitats naturales previniendo la conversión de las zonas de Altos Valores de Conservación (AVC) y los Bosques con Altas Reservas de Carbono (ARC).

Mensaje clave:
Los bosques deben ser protegidos cuando se establezcan nuevas plantaciones agrícolas

Definiciones:

- Según la definición de *High Conservation Value Resource Network*, las áreas AVC son "valores biológicos, ecológicos, sociales o culturales que son extraordinariamente significativos o críticamente importantes a nivel nacional, regional o mundial". Hay seis categorías de AVC: (1) concentraciones de diversidad biológica, (2) ecosistemas y mosaicos a nivel paisaje, (3) ecosistemas raros, amenazados o en peligro, (4) servicios básicos de los ecosistemas en situaciones críticas, (5) sitios y recursos fundamentales para las necesidades básicas de comunidades locales o pueblos indígenas y (6) sitios de importancia cultural/arqueológica/histórica global o nacional.[1]
- Tal como se define en el sitio de recursos de Altas Reservas de Carbono, el enfoque ARC es "una metodología que distingue las zonas forestales para protección de las tierras degradadas con bajos valores de carbono y de biodiversidad que pueden desarrollarse".[2]

¿Qué se espera de los participantes en la cadena de suministro?

- Se entiende y se aplica la legislación nacional aplicable.
- Realizar evaluaciones AVC y ARC (que ahora pueden llevarse a cabo como proceso único a través del Enfoque ARC) antes del desarrollo agrícola.
- Reducir las pérdidas de agua, por ejemplo, mediante la mejora de los sistemas antiguos con fugas y la supervisión de las redes de aplicación de agua.

Antecedentes

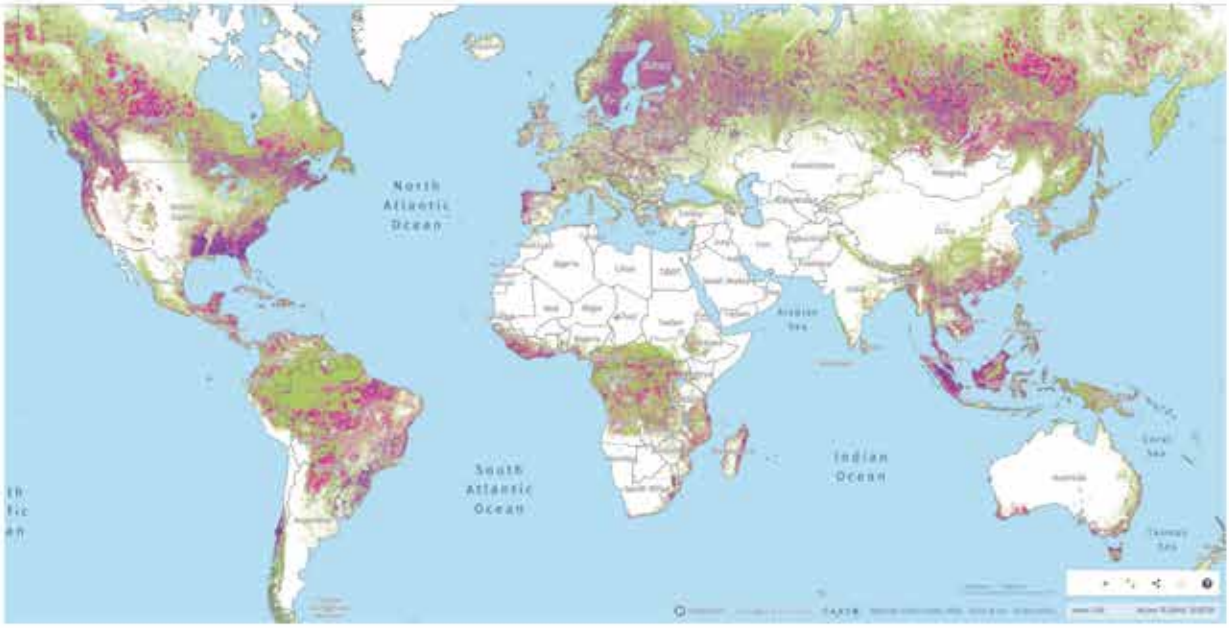
Se estima que cada año se pierden 7.3 millones de hectáreas, aproximadamente el tamaño de Panamá.[3]

La agricultura y la extracción de madera son los mayores impulsores de la deforestación a nivel mundial. Las actividades comerciales y de subsistencia representan el 40% y el 33%, respectivamente.[4]

La pérdida de bosques está afectando significativamente a nuestro clima, contribuyendo aproximadamente en un 15% de las emisiones de gases de efecto invernadero y alterando los ciclos globales del agua.[5]



® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.



Cambio en la cubierta forestal mundial [7]

Cubierta arbórea 2010

Pérdida de cubierta arbórea 2001 - 2017 >30% de densidad de copa

Ganancia de cubierta arbórea

Información y recursos adicionales

Servicios de Monitoreo Vía Satélite

- Starling: verifique su impacto forestal
- Google Earth



® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.



ÁREAS POTENCIALES DE ALTA RESERVA DE CARBONO				ÁREAS CON POTENCIAL DE DESARROLLO	
Bosque de alta densidad (BAD)	**Bosque de media densidad (BMD)**	**Bosque de baja densidad (BBD)**	**Bosques jóvenes en regeneración (BJR)**	**Matorrales(M)**	**Tierra abierta (TA)**
Bosque remanente o bosque secundario cercano a una condición primaria	Bosque remanente pero más alterado que un bosque de alta densidad	Se asemeja a un bosque remanente pero en un estado muy alterado en recuperación	En su mayoría bosque en regeneración pero que presenta mosaicos de bosques más maduros	Áreas recientemente despejadas. Los suelos presentan recubrimiento de vegetación (árboles, pasto, etc)	Áreas despejadas cubiertas en su mayoría por pasto o cultivos y pocos árboles

Crédito de la imagen: The High Carbon Stock
Enfoque: http://highcarbonstock.org/the-high-carbon-stock-approach/

Información y recursos adicionales

Servicios de Monitoreo Vía Satélite

- Starling: verifique su impacto forestal
- Global Forest Watch
- Google Earth

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

1. HCV Resource Network, 2018. What are High Conservation Values? https://www.hcvnetwork.org/about-hcvf/what-are-high-conservation-value-forests.
2. The High Carbon Stock Approach, 2018. http://highcarbonstock.org/the-high-carbon-stock-approach/
3. Food and Agriculture Organization, 2018. The State of the World's Forests. http://www.fao.org/3/i9535EN/i9535en.pdf
4. The REDD Desk, 2018. Drivers of Deforestation. https://theredddesk.org/theme/drivers-deforestation.
5. Scientific American, 2018. Deforestation and Its Extreme Effect on Global Warming. https://www.scientificamerican.com/article/deforestation-and-global-warming/.
6. World Resources Institute, 2018. Tropical Forests and Climate Change: The Latest Science. https://wriorg.s3.amazonaws.com/s3fs-public/ending-tropical-deforestation-tropical-forests-climate-change.pdf
7. Global Forest Watch. 2014. World Resources Institute. Accessed on April 2 2019. www.globalforestwatch.org.

GRUPO BIMBO
ALIMENTAMOS UN MUNDO MEJOR

Manejo Responsable de Plagas



Principio:
El uso de agroquímicos es limitado y la implementación del manejo responsable de plagas con el objetivo de reducir los insumos agroquímicos para proteger la salud humana y el medio ambiente. Debe eliminarse lo siguiente: Paraquat, cualquier químico/-pesticida clasificado como Clase 1a o 1b de la Organización Mundial de la Salud, enlistado por las Convenciones de Estocolmo o Rotterdam, o no permitido por la ley.

Mensaje clave:
La regulación del uso de agroquímicos y las técnicas de aplicación protegen la salud humana y el medio ambiente.

Definiciones:

- **Paraquat.** (fórmula química [(C6H7N2)Cl2), es un herbicida tóxico.
- Plaguicidas clase 1a o 1b de la Organización Mundial de la Salud[1]:
  - **Clase 1a**: Pesticidas extremadamente peligrosos": enumerados en las páginas 19-20 de la Clasificación Recomendada por la OMS de pesticidas según su peligrosidad y directrices para su clasificación 2009.
  - **Clase 1b**: Pesticidas altamente peligrosos": enumerados en las páginas 21-23 de la Clasificación Recomendada por la OMS de pesticidas según su peligrosidad y directrices para su clasificación 2009.



"La Organización Mundial de la Salud clasifica un peligro como: "el riesgo agudo para la salud (es decir, el riesgo de exposiciones únicas o múltiples durante un periodo de tiempo relativamente corto) al que puede exponerse accidentalmente cualquier persona que manipule el producto de acuerdo con las instrucciones de manejo del fabricante o de conformidad con las normas establecidas para el almacenamiento y el transporte por los organismos internacionales competentes".

El Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes (COP) es un tratado internacional diseñado para restringir o eliminar los COP debido a su capacidad de bioacumularse e impactar en la salud humana y el medio ambiente. Véase el Anexo A del Convenio de Estocolmo para conocer la lista de productos químicos que deben ser eliminados.[2]

El Convenio de Rotterdam es un tratado multilateral que describe la responsabilidad compartida relacionada con la importación y exportación de productos químicos peligrosos (para la salud humana o el medio ambiente). Véase el anexo 111 del Convenio para conocer la lista de estos productos químicos.[3]

El manejo integrado de plagas es una estrategia basada en el ecosistema que combina varias técnicas (por ejemplo, el control biológico, la manipulación del hábitat, la modificación de las prácticas culturales o el uso de variedades de cultivos resistentes) para evitar el daño por plagas. Si el monitoreo indica que se necesitan

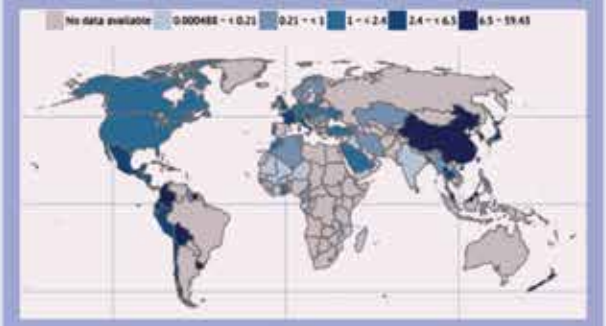
® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

plaguicidas, éstos se aplican utilizando directrices establecidas y con el objetivo de eliminar solamente la plaga objetivo.[4]

Antecedentes

Los agroquímicos varían mucho en relación con los riesgos que pueden suponer para la salud humana y el medio ambiente. Diversos factores determinan estos riesgos, incluyendo el compuesto químico, la formulación (líquido vs. polvo vs. pellets, etc.), la concentración, la técnica de aplicación y el equipo de protección personal que usan los trabajadores agrícolas. Por estas razones, es importante no sólo eliminar los agroquímicos más perjudiciales de la cadena de suministro, sino también garantizar que los agricultores tengan acceso a la información y el equipo necesarios para protegerse de la exposición y reducir al mínimo los efectos sobre la salud del suelo y el agua.

Los países en desarrollo suelen correr el mayor riesgo porque los agricultores pobres con frecuencia utilizan pesticidas muy peligrosos y/o no utilizan el equipo de protección personal adecuado.[5]



Utilización de plaguicidas por hectárea de tierra cultivable, kg/ha, de 2005 a 2009[8]

¿Qué se espera de los participantes en la cadena de suministro?

- Se entiende y se aplica la legislación nacional aplicable.
- Los sitios deben tener implementados políticas y procesos para garantizar que no se compren o apliquen agroquímicos (plaguicidas, herbicidas) que contengan los productos químicos y/o compuestos mencionados anteriormente.
  - Las explotaciones agrícolas deben mantener y actualizar periódicamente un inventario de todos los productos agroquímicos utilizados en las operaciones.
- Si se descubre que uno o más de los productos agroquímicos en cuestión se utilizan en un sitio, se debe identificar una alternativa y elaborar un plan con plazos concretos para eliminar su uso de manera gradual.
- Véase la hoja informativa "Salud y Seguridad" para obtener más información sobre el equipo de protección personal para los trabajadores.
- Las explotaciones agrícolas deben dejar de utilizar indiscriminadamente productos agroquímicos y adoptar un sistema de manejo integrado de plagas. La División de Agricultura y Recursos Naturales de la Universidad de California proporciona orientación útil sobre la aplicación del manejo integrado de plagas (MIP) por sus siglas en ingles. Hay seis componentes principales de un programa MIP.
  - Identificación de la plaga.
  - Monitoreo y evaluación del número de plagas y los daños.
  - Directrices para cuando sean necesarias acciones de manejo.
  - Prevención de problemas de plagas.
  - Usando una combinación de herramientas de manejo biológicas, culturales, físicas/mecánicas y químicas.
  - Después de que se toman medidas, la evaluación del efecto del manejo de plagas.



1. The World Health Organization, 2009. The WHO Recommended Classification of Pesticides by Hazard and Guidelines for Classification. http://www.who.int/ipcs/publications/pesticides_hazard_2009.pdf?ua=1
2. Stockholm Convention, 2008. All POPs listed in the Stockholm Convention. http://chm.pops.int/TheConvention/ThePOPs/AllPOPs/tabid/2509/Default.aspx.
3. Rotterdam Convention, 2010. Annex III Chemicals. http://www.pic.int/TheConvention/Chemicals/AnnexIIIChemicals/tabid/1132/language/en-US/Default.aspx.
4. University of California, 2018. What is Integrated Pest Management (IPM)? https://www2.ipm.ucanr.edu/What-is-IPM/
5. Food and Agriculture Organization, 2017. Water pollution from agriculture: a global review. http://www.fao.org/3/a-i7754e.pdf%5d
6. Reprod Biol Endocrinol, 2006. Pesticide exposure: the hormonal function of the female reproductive system disrupted? https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1524969/
7. Food and Agriculture Organization, 2011. The State of Food and Agriculture. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1524969/.
8.Food and Agriculture Organization, 2017. Food and agriculture data. http://www.fao.org/faostat/en/#home.

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Calidad del aire



Principio:
Promover una alta calidad del aire asociada a las operaciones agrícolas, incluyendo una gestión adecuada del suelo, abono, productos agroquímicos y maquinaria con el fin de proteger la salud humana y el medio ambiente.

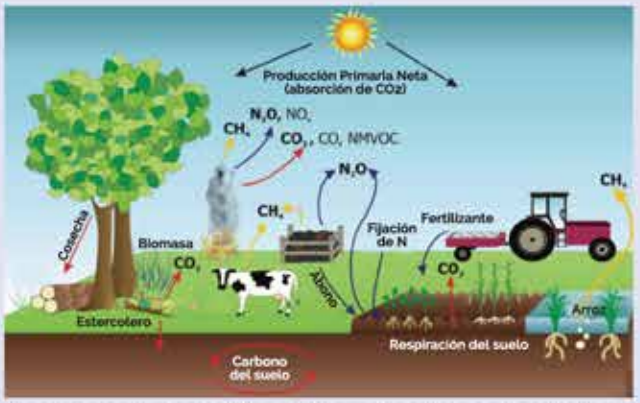
Optimizar el uso de la energía y reducir al mínimo las emisiones de gases de efecto invernadero en la producción de cultivos, las actividades de campo y el manejo de los rebaños y los desperdicios agrícolas. Maximizar el uso de energía renovable conforme la misma esté disponible.



Mensaje clave:
La optimización del manejo de la maquinaria agrícola, los suelos agrícolas y la aplicación de agroquímicos pueden mejorar la calidad del aire, beneficiando a los trabajadores, los vecinos y el planeta.

Definiciones:

- Los contaminantes atmosféricos agrícolas comunes incluyen las emisiones de particulas (PM) resultantes de la combustión como el dióxido de carbono (CO_2), los compuestos orgánicos volátiles (COV) y los óxidos de nitrógeno (NOx) - también relacionados con la aplicación intensiva de fertilizantes de nitrógeno y metano (CH_4) proveniente del ganado y el abono.



Las emisiones provenientes de la agricultura provienen de una variedad de fuentes que difieren según el tipo de cultivos agrícolas. Crédito de la imagen: IPCC[1]

Antecedentes

Los cultivos agrícolas emiten alrededor del 13% de las emisiones mundiales de gases efecto invernadero, principalmente en forma de metano y óxido nitroso.[3]

10 países – China, Brasil, Estados Unidos, India, Indonesia, Rusia, República Democrática del Congo, Argentina, Myanmar y Pakistán - contribuyen con el 51% de las emisiones agrícolas mundiales. (datos de 2011).

Las prácticas de gestión de cultivos como la agricultura de conservación (véase la ficha técnica del suelo) y la mejora de la gestión de fertilizantes ofrecen las mayores oportunidades para reducir las emisiones de gases efecto invernadero de la agricultura.

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

¿Qué se espera de los participantes en la cadena de suministro?

- Se entiende y se aplica la legislación nacional aplicable.
- Implementar medidas para prevenir o mitigar las emisiones de partículas que se generan cuando las altas velocidades del viento o la maquinaria descomponen el suelo y crean polvo que se suspende más fácilmente en el aire.
  - Mantener la cobertura de la superficie del suelo, por ejemplo, dejando residuos de cosechas o plantando cultivos de cobertura.
  - Reducir los pases en el campo, es decir, el número/frecuencia de operaciones como labrar, plantar, desherbar, fertilizar, cosechar, etc.; que se llevan a cabo en un campo determinado. Las oportunidades de modificar las operaciones incluyen:
    - Aplicar labranza de conservación.
    - Incrementar la eficiencia de los equipos.
    - Ajustar el espaciamiento de la cama/fila para optimizar el espacio del campo.
    - Combinar operaciones.
  - Considerar el acondicionamiento del suelo y el tiempo para aumentar la humedad del suelo y evitar actividades que lo perturben durante las épocas de vientos fuertes. Entre las prácticas útiles de conservación del suelo figuran las siguientes:
    - Cultivos de cobertura.
    - Manejo de nutrientes.
    - Gestión de residuos y de labranza.
    - Gestión del agua de riego.
  - Abordar caminos sin pavimentar y otras zonas abiertas para reducir las partículas del suelo transportadas por el aire. Las técnicas incluyen:
    - Uso de supresores de polvo directamente en los caminos.
    - Gestión de la frecuencia, duración e intensidad de los vehículos.
    - Plantar vegetación a lo largo de los caminos para atrapar las partículas de polvo.



  - Crear rompevientos vegetativos o artificiales para interrumpir el flujo del viento y filtrar las partículas de polvo.
- Implementar medidas para prevenir o mitigar las partículas generadas por el fuego y el humo.
  - En los casos en que se utilicen quemas prescritas, identificar las zonas sensibles como caminos, escuelas, pueblos, zonas naturales como los bosques, etc. y programar las quemas para que tengan correspondencia con las condiciones de viento que eviten estas zonas.
  - Cuando la quema no es un componente natural de la salud del ecosistema o cuando la proximidad a desarrollos humanos provoca que las quemas controladas sean peligrosas, emplear otras estrategias para el desbroce, como la siega (o en un contexto forestal, el aclareo, la cosecha selectiva de madera, etc.) o reducir la necesidad de desbroce adoptando prácticas como la retención de residuos de cultivos (véase la ficha técnica de suelos).
- Implementar medidas para prevenir o mitigar las emisiones de Compuestos Orgánicos Volátiles, Óxidos de Nitrógeno y otros contaminantes atmosféricos generados por vehículos/equipos motorizados.
  - Mantener y operar adecuadamente el equipo.
  - Reemplazar el equipo antiguo según sea necesario y factible con alternativas de menor emisión.
  - Reducir los pases de campo (ver arriba) mediante prácticas como la labranza cero, agricultura de conservación, etc.

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

- Referirse la ficha técnica de los productos agroquímicos para obtener orientación sobre la aplicación, la manipulación y el almacenamiento responsables.
- Implementar medidas para incrementar la eficiencia energética y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.[5]
  - Llevar a cabo una evaluación energética para identificar las oportunidades de ahorro de energía.
  - Medir y hacer un seguimiento de las emisiones de gases de efecto invernadero.[6]
  - Utilizar y/o producir energía renovable, por ejemplo mediante la digestión anaeróbica, la electrificación, la geotermia, la gasificación, la energía eólica, la energía solar y los biocombustibles. Manejo del estiércol para reducir las emisiones de metano y óxido nitroso, a través de lo siguiente:
    - Cubriendo las instalaciones de almacenamiento.
    - Optimizando la aplicación al suelo.
    - Capturando y quemando el metano.
  - Referirse a la hoja técnica del suelo para obtener información sobre la forma de manejo de suelos en relación con el carbono.

Información y recursos adicionales

- Medidas Agrícolas para la Conservación de la Calidad del Aire
- Protocolo de Gases Efecto Invernadero: Lineamientos Agrícolas



1. United States Environmental Protection Agency, 2018. Agriculture and Air Quality. https://www.epa.gov/agriculture/agriculture-and-air-quality.
2. Science Magazine, 2018. Agriculture is a major source of NOx pollution in California. http://advances.sciencemag.org/content/4/1/eaao3477.full
3. World Resources Institute, 2014. Everything you need to know about agricultural emissions. https://www.wri.org/blog/2014/05/everything-you-need-know-about-agricultural-emissions.
4. University of California, 2010. Airborne particles in the San Joaquin Valley may affect human health. http://calag.ucanr.edu/Archive/?article=ca.v064n01p12.
5. Government of British Colombia. Reducing Agricultural Greenhouse Gases. https://www2.gov.bc.ca/gov/content/industry/agriculture-seafood/agricultural-land-and-environment/climate-action/reducing-agricultural-ghgs
6. Greenhouse Gas Protocol, 2014. Agricultural Guidance. https://ghgprotocol.org/agriculture-guidance

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Gestión de residuos



Principio:
Utilizar prácticas de almacenamiento, tratamiento y eliminación de residuos que no planteen riesgos para la salud humana o del ecosistema. Reciclar todos los materiales posibles. Los residuos orgánicos deben ser compostados o procesados de otra manera para su uso como fertilizante orgánico o bioenergía.

Reducir las pérdidas posteriores a la cosecha y residuos de alimentos mediante el desarrollo de un sistema de control de calidad y gestión desde el campo hasta el almacenamiento, transporte, procesamiento y entrega.

Mensaje clave:
Existen oportunidades para reducir los residuos en todas las etapas de la producción agrícola, la distribución, la fabricación y el consumo.

Definiciones:

- En este caso, los residuos se refieren a todo el material excedente relacionado con cualquier aspecto de la producción agrícola, así como cualquier pérdida o residuos de alimentos.
- La pérdida de alimentos se refiere a la disminución de la cantidad o la calidad (valor nutritivo) de los alimentos destinados al consumo humano. Por ejemplo, los plátanos cosechados que se caen de un camión son una pérdida de alimentos. La pérdida de alimentos suele ser causada por la falta de acceso a los mercados, una infraestructura y una logística deficientes, un conocimiento y una capacidad de gestión insuficientes de la cadena de suministro y otras ineficiencias.
- El residuo de alimentos se refiere a los alimentos que son apropiados para el consumo humano pero que se descartan, a menudo debido al exceso de oferta y consiguiente deterioro de los alimentos o a los hábitos de compra/alimentación de las personas.
- Los residuos peligrosos se caracterizan por presentar al menos uno de los cuatro rasgos siguientes: inflamabilidad, reactividad, corrosividad, toxicidad. Las listas detalladas de residuos peligrosos suelen ser facilitadas por los organismos nacionales de reglamentación (por ejemplo, la Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos[1]).

Antecedentes

Cada año producimos suficientes alimentos para alimentar a toda la población humana y, sin embargo, el hambre sigue siendo un reto urgente para el desarrollo mundial.

198 millones de hectáreas - aproximadamente del tamaño de México - se utilizan cada año para producir alimentos que nunca se comen.[2]

El costo económico directo de la pérdida y residuos de alimentos (excluyendo pescados y mariscos), es de unos 750 mil millones de dólares, o el equivalente al PIB de Suiza.

"Las pérdidas de alimentos que se producen durante las fases de cosecha, postcosecha y elaboración son más probables en los países en desarrollo, debido a los bajos niveles de tecnología y a las escasas inversiones en los sistemas de producción de alimentos. En los países desarrollados, los desechos de alimentos se producen principalmente a lo largo de la cadena de suministro, en los niveles de venta al por menor y de consumo".[3]



® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Pérdida y residuos de alimentos a nivel mundial

Para 2050, el mundo necesitará alrededor de 60 por ciento más calorías por año para alimentar a los 9.000 millones de personas que se prevé que vivirán en el planeta. Reducir la tasa de pérdida y residuos de alimentos a nivel mundial podría ayudar a cerrar esta brecha alimentaria, creando al mismo tiempo beneficios ambientales y económicos.

RESIDUOS DE ALIMENTOS



24%

de las calorías producidas para personas que nunca se consumen

RESIDUO AMBIENTAL



198

millones de hectáreas utilizadas para producir alimentos que no comemos, lo que equivale aproximadamente al tamaño de México

RESIDUO FINANCIERO



$1600

dólares es el valor de la comida que se desechada por la familia promedio de EE. UU. cada año

https://www.wri.org/blog/2014/05/everything-you-need-know-about-agricultural-emissions

Expectativas para los proveedores

- Se entiende y se aplica la legislación nacional aplicable.
- Los sitios implementan un plan de gestión de residuos que incluye los siguientes elementos:
  - Documentación del origen, volumen y método de disposición de todas las corrientes de residuos.

    Se deben desarrollar e implementar métodos específicos de almacenamiento y disposición para cualquier material peligroso (véase la ficha técnica de agroquímicos para conocer el material relacionado).
- Sistema de separación de los distintos tipos de residuos para facilitar la reutilización, el reciclado o el compostaje.
- Los campos agrícolas y la infraestructura se mantienen limpios y libres de acumulaciones de residuos fuera de los lugares de almacenamiento y eliminación designados.
- Los residuos no se queman, a menos que esto se lleve a cabo en incineradores diseñados para el tipo de desecho específico.
- Implementar estrategias para medir y reducir la pérdida de alimentos y los residuos. Por ejemplo:
  - Recabar información en relación con el volumen de residuos de alimentos en cada nodo de la cadena de suministro.
  - Mejorar la comunicación a lo largo de la cadena de suministro para ajustar mejor la demanda y la oferta de alimentos.

    Mejorar la organización entre instituciones como las cooperativas de agricultores o las asociaciones industriales para facilitar una planificación más eficiente, mejorar el control de calidad, lograr economías de escala, etc.
  - Desarrollar mejores procesos de cosecha, almacenamiento, elaboración y transporte de alimentos.



Información y recursos adicionales

- Toolkit de la FAO para la Reducción de la Huella por Desechos de Alimentos
- Norma de Agricultura Sustentable

1. United States Environmental Protection Agency, 2019. Defining Hazardous Waste: Listed, Characteristic and Mixed Radiological Wastes. https://www.epa.gov/hw/defining-hazardous-waste-listed-characteristic-and-mixed-radiological-wastes.
2. World Resources Institute, 2013. By the Numbers: Reducing Food Loss and Waste. https://www.wri.org/blog/2013/06/numbers-reducing-food-loss-and-waste
3.Food and Agriculture Organization, 2018. Food Loss and Food Waste. http://www.fao.org/food-loss-and-food-waste/en/.

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Trabajo infantil



© Phuongphoto | Dreamstime.com

Principio:
El trabajo infantil no es aceptado, usado o promovido, y se toman las medidas apropiadas para prevenir el uso de dicho trabajo.

Mensaje clave:
Los intereses del niño deben ser puestos en primer lugar.

Definición:

- "...trabajo de que priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad y que es perjudicial para el desarrollo físico y mental" - Organización Internacional del Trabajo (OIT).[1]

¿Qué es trabajo infantil?

- Es el empleo de alguien menor de 15 años, o menor de la edad mínima nacional, la que resulte mayor.

¿Qué es un joven trabajador?

- En los casos en que lo permita la norma C1381 de la OIT, se puede emplear a niños de entre 15 y 18 años de edad, que se denominan "jóvenes trabajadores".
- Los jóvenes trabajadores no pueden ser empleados en actividades peligrosas y deben tenerse implementadas salvaguardias para proteger su salud y desarrollo.



Actividad peligrosa

El trabajo infantil peligroso es "el trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moral de los niños".[2]

Derechos de los niños trabajadores

Aunque en algunos casos los niños mayores de 13 años pueden ser empleados en algunos trabajos ligeros, si la edad mínima local es mayor, esta deberá ser observada siempre. Además de las salvaguardias para todos los jóvenes trabajadores, los niños trabajadores no pueden trabajar más de seis horas al día, deben tener 30 minutos de descanso cada tres horas y no pueden trabajar entre las 8pm y las 7am.

Antecedentes

La OIT estima que en 2012 se emplearon ilegalmente alrededor de 168 millones de niños y jóvenes trabajadores.

De estos, casi el 60% de los niños trabajadores ilegales fueron empleados en el sector agrícola.

Alrededor del 7.2% fueron empleados en la industria.

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

¿Qué se espera de los participantes en la cadena de suministro?

- Se entiende y se aplica la legislación nacional aplicable.
- Los sitios deben contar con procesos que garanticen que todas las personas empleadas tengan más de la edad mínima requerida. Éstos deberían incluir:
  - Políticas de trabajo infantil y de jóvenes trabajadores
  - Procedimientos para evidenciar la edad del trabajador antes de emplearlos
  - Registros de empleo, incluyendo pruebas de la edad de los trabajadores
  - Un plan de acción para remediar el trabajo infantil
- Cuando se emplean jóvenes trabajadores, los sitios deben:
  - Llevar un registro de los jóvenes trabajadores
  - Llevar un registro de los roles y horas de trabajo de los jóvenes trabajadores
  - Identificar las funciones y actividades no peligrosas
  - Asegurarse de que los jóvenes trabajadores sólo se emplean en actividades no peligrosas
  - Asegurarse de que la educación de los jóvenes trabajadores no se vea interrumpida
  - Asegurarse de que los jóvenes trabajadores tengan al menos 30 minutos de descanso después de cuatro horas de trabajo
  - Asegúrate de que los jóvenes trabajadores no trabajen más de siete horas al día
  - Asegurarse de que los jóvenes trabajadores no trabajen durante las horas de 8pm a 6am
  - Se debe evitar que todos los niños entren en ambientes de trabajo peligrosos y los alojamientos familiares deben estar separados de estas zonas.

¿Cómo identificar el trabajo infantil?

El trabajo infantil y la explotación de los jóvenes trabajadores puede ser difícil de identificar. Los métodos para hacerlo incluyen:

- Observación visual
- Solicitar evidencia de edad y llevar registros
- Revisar los registros de asistencia
- Entrevistas al personal y a los trabajadores

¿Qué pasa si se descubre trabajo infantil?

- Proporcionar un trabajo alternativo no peligroso para los jóvenes trabajadores mayores de 15 años asegurándose de que no perjudique la salud y el desarrollo del niño.
- Proporcionar trabajo ligero apropiado para los jóvenes trabajadores mayores de 13 años, que no perjudique su salud, educación o desarrollo.
- Proporcionar oportunidades alternativas, como un acceso más fácil a la educación.
- Cambiar el lugar de trabajo para prevenir el trabajo infantil "oculto".
- Retirar por completo a los niños del empleo, especialmente si son menores de la edad mínima o están en trabajos peligrosos. Asegurarse de que el niño no termine en peores formas de empleo.



Crédito de la imagen: Earthworm Foundation

El trabajo familiar ligero se considera normal y una parte positiva de la vida en muchas partes del mundo.

Información y recursos adicionales

- Convención sobre edad Mínima de la OIT
- Manual de la OIT sobre trabajo infantil peligroso
- Trabajo Infantil de Herramientas para la transformación

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

1. International Labor Organization, 2015. What is child labor? www.ilo.org
2. International Labor Organization, 2015. Hazardous Child Labour. www.ilo.org

Trabajo forzado y en condición de servidumbre



Principio:
El trabajo forzado, el trabajo en condiciones de servidumbre y la trata de personas no son aceptados, utilizados o promovidos, y se toman las medidas adecuadas para evitar el uso de dicha mano de obra. Se aplican medidas de solución en caso de que se encuentre ese tipo de trabajo o de trata de personas, para asegurar que las víctimas sean remitidas a los servicios existentes de apoyo y asistencia.



Mensaje clave
Los trabajadores deben poder dejar libremente el empleo después de entregar el debido aviso.

Definiciones:

- El trabajo forzado es el trabajo o servicio que obliga a las personas a realizarlo bajo amenaza o castigo.[1]
- El trabajo en condiciones de servidumbre es una forma de trabajo forzado, en la que se obliga a las personas a trabajar como garantía de una deuda.[2]

Antecedentes

La OIT estima que casi 21 millones de personas están sujetas a trabajos forzados.[3]

Alrededor del 26% de ellas son menores de 18 años.[4]

La mayoría se produce en la región de Asia-Pacífico (56%).[4]

9.1 millones de migrantes internos e internacionales son víctimas de trabajos forzados.[4]

El trabajo forzado es una grave violación de los derechos humanos, condenado por el Convenio sobre Trabajo Forzado de la OIT (1930).[3]

¿Qué se espera de los participantes en la cadena de suministro?

- La legislación nacional aplicable se entiende y se aplica.
- Políticas de empleo que prohíben el trabajo forzado y el trabajo en condiciones de servidumbre.
- Contratos firmados con los trabajadores que establezcan los términos del empleo. Los trabajadores migrantes deben firmar contratos antes de salir de sus países de origen.
- Registros exactos de pago de salarios, conservando los cálculos y recibos de nómina.
- Deducciones, depósitos, préstamos o anticipos deben ser claros, legales, acordados de antemano y documentados.
- Procedimientos para la custodia de documentos, dinero u otros objetos de valor - éstos deben ser voluntarios y el acceso no debe ser restringido (la devolución debe realizarse dentro de las 24 horas posteriores a la solicitud).
- Un procedimiento de diligencia debida para las agencias de contratación y los subcontratistas.
- Los trabajadores deben recibir por lo menos el salario mínimo por las horas de trabajo estándar.
- Los trabajadores deben recibir al menos el salario mínimo por hora multiplicado por el número de horas trabajadas.

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Indicadores de trabajo forzado o en condiciones de servidumbre, ¿y qué hacer?

Hay muchos indicadores potenciales de trabajo forzado y en condiciones de servidumbre. Estos incluyen:

- **Retención de documentos personales, sistemas de deuda y anticipos poco claros o retención de salarios:** Devolver cualquier documento, dinero o pertenencias. Introducir esquemas de custodia voluntaria. Proporcionar áreas de almacenamiento seguro a los trabajadores para guardar los documentos.
- **Depósitos y cuotas:** Estos deben ser legales y no restringir la capacidad de los trabajadores para salir después de haber entregado debido aviso.
- **Los trabajadores no entienden las condiciones de su empleo, incluyendo las horas extras y las licencias:** Proporcionar a todos los trabajadores contratos en los idiomas adecuados, y explicar los términos de empleo por medios alternativos si es necesario.
- **Señales de abuso, acoso y violencia:** Introducir e impartir capacitación sobre las políticas de acoso y abuso. Acceso a procedimientos de remediación y quejas y a sistemas de vigilancia del acoso y el abuso.
- **El alojamiento se cierra con llave por la noche:** Eliminar cualquier barrera a la libre circulación de los individuos fuera del sitio.

Informar a las autoridades locales cuando haya indicios de trabajo forzado y en condiciones de servidumbre.

¿Retención y custodia de documentos?

- Si los trabajadores no pueden dejar el empleo porque no pueden acceder a sus documentos, es un fuerte indicador de trabajo forzado.
- Todos los documentos deben ser devueltos a los trabajadores.
- Se puede introducir un plan voluntario de custodia para cuidar los documentos. Sin embargo, los trabajadores deben poder acceder a ellos dentro de un lapso de 24 horas.
- También deben mantenerse registros del consentimiento de los trabajadores para participar en los planes de custodia.



Crédito de la imagen: Earthworm Foundation

Después de la región Asia-Pacífico, África tiene los mayores niveles de trabajo forzado y en condiciones de servidumbre.

Información y recursos adicionales

- Convención sobre Trabajo Forzado de la OIT
- Indicadores de Trabajo Forzado de la OIT

1. Anti-slavery, 2016. Forced labor. www.antislavery.org
2. End Slavery Now, 2016. Bonded Labor. www.endslaverynow.org
3. International Labor Organization, 2016. Forced labor, human trafficking and slavery. www.ilo.org
4. International Labor Organization, 2016. Statistics and indicators of forced labor and trafficking. www.ilo.org

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Salarios y horas de trabajo



© Arturo Osorno | Dreamstime.com

Principio:
Todos los trabajadores reciben un salario igual o superior al salario mínimo legal.

Todos los trabajadores (incluidos los trabajadores a los que se paga por pieza) no trabajan más de las horas máximas legales nacionales; las horas extras se trabajan de forma voluntaria y los trabajadores tienen al menos un día libre de cada siete.

Mensaje clave:
Los salarios y las horas de trabajo deben ser legales y acordados por contrato.

Definiciones:

- **Salario mínimo:** "El salario más bajo permitido por la ley o por un acuerdo especial de acuerdo a cada país".[1]
- **Horas de trabajo:** "La cantidad de tiempo que alguien pasa en el trabajo durante el día".[2]

¿Qué significa "salario mínimo"?

- El salario mínimo es el pago más bajo por hora que un empleado puede recibir legalmente.
- Todos los empleadores deben pagar el salario mínimo o más.
- El salario mínimo nacional o local suele variar según la edad y el tipo de trabajo.

La importancia de un salario mínimo

- Los salarios mínimos están diseñados para proteger a los trabajadores y a sus familias.
- Tienen como objetivo asegurar que los empleados tengan suficientes ingresos para un nivel de vida básico.
- El pago del salario mínimo es un requisito legal en la mayoría de los países

Antecedentes

El ingreso promedio (medio) por persona es de poco menos de 3,000 dólares al año.[3]

Sin embargo, alrededor del 10% de la población mundial vive con menos de $1.90 dólares al día (Paridad de Poder Adquisitivo).[4]

Muchos países han adoptado el Convenio Sobre Horas Laborales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), limitando las horas laborales a un máximo de 48 horas por semana.

Se estima que las horas de trabajo en la mayoría de los países son menos de 48 horas por semana.[5]

Sin embargo, la deficiente aplicación de la ley en algunos sectores y países significa que aún existen importantes desafíos.

Salarios y horas de trabajo

- El trabajador debe recibir al menos el salario mínimo por el horario de trabajo normal.
- Los trabajadores deben recibir al menos el salario mínimo por hora multiplicado por el número de horas trabajadas.

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

- Esto es aplicable para todos los trabajadores, independientemente de si se les paga por hora, por salario o por piezas producidas.
- El salario debe ser pagado por las horas trabajadas, antes de considerar el pago adicional por las horas extras.

¿Qué se espera de los participantes en la cadena de suministro?

- La legislación nacional aplicable se entiende y se aplica.
- Hojas de control de horas y registros de asistencia para las horas de trabajo, horas extras y días de descanso.
- Proceso documentado para determinar los salarios legales.
- Conservar nóminas actualizadas que describan los pagos, los cálculos y las horas.
- Recibos de pago proporcionados a los trabajadores, detallando los registros de pago, deducciones, bonos y horas extras.
- Los trabajadores reciben al menos un día de descanso por semana.
- Las horas extras son voluntarias, acordadas con los trabajadores por adelantado y están documentadas.

¿Qué pasa si los salarios son insuficientes o las horas de trabajo excesivas?

- Puede haber muchos factores que pueden resultar en un horario de trabajo excesivo o un pago de salario insuficiente.
- Sin embargo, la ley exige que los empleadores paguen salarios mínimos, compensen correctamente las horas extras y se aseguren de que las horas no sean excesivas.
- Las discusiones entre los proveedores y los representantes de los trabajadores deben tratar de abordar las cuestiones relativas a los salarios y las horas laborales.
- También deben tratar de comprender los factores impulsores subyacentes de las horas de trabajo excesivas o los salarios inadecuados y tratar de abordar estas cuestiones.
- Cuando se ha identificado que el salario mínimo es insuficiente, se recomienda que los empleadores paguen a los trabajadores un salario digno

Información y recursos adicionales

- Convención sobre Horas Laborales de la industria (ILO)
- Recursos sobre Salarios y Horas Laborales ofrecidos a través de Herramientas para la Transformación
- Salario digno a nivel mundial

Pago de horas extras

- Las horas extras deben ser voluntarias.
- Las horas trabajadas que excedan las horas normales de trabajo acordadas se consideran como horas extras.
- En la mayoría de los países es un requisito legal que se pague más por hora a los trabajadores por las horas extras.
- Sin embargo, el total de horas trabajadas (horas normales trabajadas más horas extras) no puede exceder los límites legales.
- La OIT sugiere que el total de horas laborales (incluidas las horas normales y las horas extras) no debe superar las 60 horas semanales.

Trabajadores a destajo

- Independientemente de la forma en que se pague a los trabajadores, éstos deben recibir al menos el salario mínimo por las horas trabajadas.
- Para los trabajadores a destajo, los proveedores deben calcular el número normal de piezas que se producen en un periodo de tiempo. Y después de esto, deben pagar a los trabajadores lo suficiente por cada pieza para asegurarse de que ganan el salario mínimo en un turno de ocho horas.
- Si los trabajadores trabajan más de ocho horas, se les debe pagar más por cada pieza producida para reflejar las cuotas por horas extras.

El salario digno

- En algunos casos, el salario mínimo legal puede no ser suficiente para mantener una calidad de vida razonable.
- En estos casos, los empleadores pueden decidir voluntariamente pagar un "salario digno".
- Se trata de una cantidad superior al salario mínimo, que refleja el costo de vida y apoya el bienestar de los trabajadores y sus familias.



1.Oxford Dictionaries, 2015. Minimum wage. http://www.oxforddictionaries.com
2. Cambridge Dictionaries Online, 2016. Working hours. www.dictionary.cambridge.org
3. Gallup, 2013. Worldwide, Median Household Income About $10,000. www.gallup.com
4. The World Bank, 2015. World Bank Forecasts Global Poverty to Fall Below 10% for First Time; Major Hurdles Remain in Goal to End Poverty by 2030. www.worldbank.org
5.S. Lee, D. McCann & J.C. Messenger, 2007. Working Time Around the World: Introduction. Routledge.

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Acoso y abuso



Principio:
Todos los asociados tienen derecho a vivir en un ambiente de respeto, libre de todo tipo de violencia, acoso y abuso. Las políticas empresariales previenen y dan seguimiento al acoso y el abuso, contribuyen al bienestar y la seguridad de los asociados.

Mensaje clave:
Los lugares de trabajo deben estar libres de violencia, acoso y abuso.

Definiciones:

- **Acoso laboral:** Comportamiento que denigra, desacredita o menosprecia a los empleados y que pone en riesgo su integridad mental y física, así como su desarrollo profesional.
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento verbal, visual o físico no deseado de naturaleza sexual, donde la sumisión o el rechazo de dicho comportamiento se convierte en una condición de trabajo, o donde dicho comportamiento crea un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o abusivo.
- **Violencia física:** Cualquier agresión física contra una o más personas, que socave su dignidad, dañe su salud y/o cree un ambiente de trabajo hostil. Todo tipo de violencia tiene un impacto psicológico en la persona.



- Las mujeres sufren tres veces más acoso en el lugar de trabajo que los hombres.[1]
- Según los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores de nivel inferior están más expuestos a ser víctimas de actos de violencia en el lugar de trabajo.
- Aproximadamente el 70% de las personas consultadas consideraron la agresión verbal como la principal forma de violencia según un estudio realizado por la OIT.[2]
- Tanto los colaboradores como los empleadores reconocen cada vez más que las agresiones psicológicas son una forma grave de violencia. La violencia psicológica incluye la intimidación de grupo o *mobbing*.[3]

Indicadores

Observar los incidentes de acoso y abuso puede ser un reto, pero los indicadores pueden incluir:

- Lenguaje ofensivo, intimidatorio o sexual, sonidos, gestos u otras formas de comunicación
- Contacto o insinuaciones sexuales no deseadas
- Mostrar imágenes ofensivas como pornografía o imágenes indecentes
- Golpear, dar puñetazos u otras formas de asalto
- Chistes o bromas ofensivas
- Gritar, avergonzar o criticar a una persona de manera injusta
- Ignorar o aislar a los individuos
- Proporcionar trabajo excesivo o inapropiado
- Coacción y/o soborno

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

¿Qué se espera de los participantes en la cadena de suministro?

- La legislación nacional aplicable se entiende y se aplica.
- Política sobre el acoso y el abuso, que incluye definiciones de acoso y abuso. Esta política debe revisarse y actualizarse periódicamente.
- Los directivos de la empresa predican con el ejemplo, fomentando una cultura de tolerancia cero y responsabilidad en torno al acoso y el abuso .
- Se imparte capacitación sobre la política de acoso y abuso a todos los colaboradores, incluyendo consecuencias claras en caso de violaciones a la política.
- Procedimientos operativos estándar sobre la investigación de incidentes y la provisión de acceso a recursos de remediación - esto debería proteger el anonimato y la dignidad de los trabajadores.
- Documentación de las denuncias y seguimiento de los casos de acoso y abuso.



Un ambiente laboral libre de intimidación, acoso y abuso con frecuencia es más productivo

Información y recursos adicionales

Acoso y abuso que se ofrece a través de Herramientas para la Transformación

1. The Free Dictionary, 2015. Abuse. www.medical-dictionary.thefreedictionary.com
2. Oxford Dictionaries, 2015. Abuse. www.oxforddictionaries.com
3. International HR Forum, 2011. Workplace Bullying: A Global Issue. www.internationalhrforum.com
4. World Health Organization, 2013. Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence. http://apps.

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Diversidad e inclusión laboral



Principio:
Se valora la diversidad en el lugar de trabajo y se fomenta una cultura de inclusión. Se protege a los trabajadores contra toda discriminación que constituya una violación de sus derechos humanos; se establecen prácticas laborales que salvaguardan contra toda discriminación ilegal o no ética; y los trabajadores migrantes son tratados de forma no menos favorable que otros trabajadores que realizan tareas similares.

Mensaje clave:
Respetar la diversidad es valorar las diferencias entre las personas

Definiciones:

- La diversidad significa la totalidad de las características que nos hace diferentes, únicos e irrepetibles.
- Las acciones discriminatorias son aquellas que pueden dañar la dignidad de la persona o crear un ambiente intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo por motivos de raza, color, religión, discapacidad, sexo, edad, país de origen, preferencia sexual, estado civil, embarazo, características personales del individuo o cualquier otra clasificación protegida por la ley local.

¿Qué significa respetar la diversidad?

- Respetar la diversidad significa tratar a las personas de manera igualitaria, basándose sólo en las características que se relacionan con la forma en que realizan su trabajo.
  Esto significa tratar a las personas de manera igualitaria durante el reclutamiento, en su trabajo, y una vez que se han ido.
- Respetar la diversidad también significa reconocer y valorar las diferencias entre las personas.

Antecedentes

Sólo el 44% de las personas con discapacidad están empleadas en el mundo.[1]

Un estudio realizado en 2018 reveló que las mujeres ganan 37.4% menos que los hombres.[2]

El hecho de contar con diversos talentos en todos los niveles de la organización demuestra el respeto por la diversidad.[3]

Varias empresas han hecho progresos significativos en temas de inclusión y diversidad, 29.8% de estas, principalmente empresas mundiales, ya han establecido políticas sobre este tema.[4]

Según el estudio "Beneficios Macroeconómicos de la Equidad de Género" del Fondo Monetario Internacional, la diversidad en los grupos de trabajo fomenta la generación de un mejor ambiente de trabajo y proporciona diferentes puntos de vista.[5]



Tener una mezcla de personas diferentes en todos los niveles de una organización puede indicar respeto por la diversidad.

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

¿Qué se espera de los participantes en la cadena de suministro?

- La legislación nacional aplicable se entiende y se aplica.
- Políticas de no discriminación que garanticen que las decisiones de contratación, empleo y despido se basen únicamente en la capacidad de los trabajadores y prohíban la discriminación.
- Las políticas deben poder resaltar la no discriminación en los salarios, las horas laborales, los puestos de trabajo y la licencia de maternidad. No se debe discriminar a los trabajadores por su estatus laboral.
- Se capacita a los trabajadores para que comprendan la política de no discriminación de la empresa e identifiquen si han sufrido discriminación.
- Se aplica la política de no discriminación: los trabajadores que creen que ellos u otras personas son objeto de discriminación tienen acceso a mecanismos de quejas y remediación.
- La empresa cuenta con un programa de capacitación que ofrece a todos los trabajadores la oportunidad de alcanzar cualquier puesto dentro de la empresa, determinado únicamente por su capacidad de trabajo.
- La empresa toma las medidas necesarias para ofrecer oportunidades de trabajo a las personas discapacitadas.

¿Por qué es importante el respeto a la diversidad?

- Muchos países cuentan con leyes contra la discriminación en el lugar de trabajo: las empresas que las incumplen pueden enfrentarse a desafíos legales.
- La discriminación contra las personas, basada en cosas que no están relacionadas con su trabajo, se considera en general una violación de los derechos humanos.
- El respeto de la diversidad también puede tener muchos beneficios para una empresa:
  - Elevar la moral de los colaboradores actuales y nuevos.
  - Aumentar la gama de candidatos disponibles para el empleo, lo que permite emplear a los mejores.
  - Proporcionar formas nuevas e innovadoras de pensar y hacer las cosas, que pueden aumentar la productividad.

Algunos indicadores de discriminación y ¿qué hacer?

- La discriminación puede ser difícil de identificar para las víctimas y las empresas.
- Los indicadores de discriminación pueden incluir :
  - No contratar al candidato más adecuado podría ser resultado de la discriminación: clasificar a los candidatos en función de una lista de indicadores objetivos de capacidad de trabajo.
  - Personas que reciben menos remuneración que otras que están igualmente calificadas y que realizan el mismo trabajo: utilización de escalas de pago que garantizan que todas las personas ganan el mismo salario por los mismos puestos de trabajo.
  - Comportamiento abusivo o acoso contra personas: avisar o despedir a los que cometen el abuso o el acoso y proporcionar formación sobre la no discriminación.
  - La baja moral, el aumento de los niveles de baja por enfermedad o la terminación del empleo pueden indicar discriminación: discutir sensiblemente el posible problema con los colaboaradores, proporcionar capacitación sobre la política de no discriminación, emitir sanciones o la terminación del contrato cuando resulte adecuado.
- Hay muchos otros indicadores de discriminación, muchos de los cuales son difíciles de identificar.
- En caso de existir sospecha de discriminación, los sitios deben hablar con los colaboradores y sus representantes para entender y resolver los problemas.



Los colaboradores con contratos de corto plazo tienen los mismos derechos laborales que los empleados a largo plazo.

Información y recursos adicionales

- OIT: Promoción de la diversidad y la inclusión a través de ajustes en el lugar de trabajo: Guía práctica

1. https://www.un.org/disabilities/documents/toolaction/employmentfs.pdf
2. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_650551/lang--en/index.htm
3. https://www2.deloitte.com/insights/us/en/deloitte-review/issue-22/diversity-and-inclusion-at-work-eight-powerful-truths.html
4. https://pdfs.semanticscholar.org/eb54/068c392a86adf8c465ba003aaf477af386ca.pdf
5. https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/ILO-IMF-OECD-WBG-Achieving-stronger-growth-by-promoting-a-more-gender-balanced-economy-G20.pdf

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Libertad de asociación



Image credit: Earthworm Foundation

Principio:

Todos los colaboradores, sin importar el grado o rango de su puesto, tienen derecho a formar y unirse a los sindicatos de su elección, y a negociar colectivamente. Cuando la ley restringe el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, se ponen a disposición de todos los trabajadores medios paralelos de asociación y negociación independientes y libres.

Mensaje clave:

La colaboración con los representantes de los trabajadores proporciona opiniones más amplias y puede ayudar a aumentar la motivación y la moral en los centros.

Definiciones:

- **Libertad de asociación:** "La libertad de asociación es el derecho de los trabajadores a formar libremente y a afiliarse a organizaciones de trabajadores como sindicatos, asociaciones de trabajadores y consejos o comités de trabajadores para la promoción y defensa de los intereses laborales".[1]
- **Negociación colectiva:** "Negociación de salarios y otras condiciones de empleo por un organismo de empleados organizado".[2]

¿Qué es la libertad de asociación?

- Es el derecho de las personas a poder reunirse para formar o unirse a grupos informales o formales para fines de acción colectiva.
- Es ampliamente considerado como fundamental para una sociedad libre y justa, lo cual permite a los grupos actuar juntos hacia una causa o interés común.
- Todos los trabajadores tienen derecho a formar o unirse a grupos que representen sus intereses. También tienen el derecho de elegir a sus propios representantes.
- Estos grupos pueden ser sindicatos, comités de trabajadores u otros organismos, aunque su estatus legal varía.

¿Qué es la negociación colectiva?

- La negociación colectiva se ve facilitada por la libertad de asociación.
- La negociación colectiva es cuando los colaboradores negocian colectivamente con los empleadores sobre las condiciones de empleo, quejas u otros asuntos.
- Estas negociaciones pueden conducir a acuerdos que reflejen los intereses tanto de los trabajadores como de los empleadores.

Antecedentes

La libertad de asociación y la negociación colectiva son derechos humanos fundamentales.[3]

Muchos países siguen restringiendo a las personas la posibilidad de formar sindicatos de trabajadores.[4]

El número de miembros de los sindicatos está aumentando en muchos países fuera de Europa y América del Norte.[5]

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

¿Qué sucede si existen barreras legales para los sindicatos?

- En algunos países hay restricciones en la sindicalización de algunos grupos de trabajadores. Estas restricciones incluyen impedir que ciertos grupos formen sindicatos o seleccionen sus propios representantes o incluso permitir sindicatos administrados por el Estado.
- En estos casos, sin dejar de respetar las leyes nacionales, es importante que las empresas proporcionen medios alternativos para el diálogo de los trabajadores. Esto debería incluir lo siguiente:
  - permitir que los trabajadores formen sus propios comités de trabajadores y elijan a sus propios representantes.
  - no discriminar a los trabajadores por su pertenencia a un comité.

¿Por qué es importante la libertad de asociación y la negociación colectiva?

- La libertad de asociación y la negociación colectiva permiten a los colaboaradores proteger su bienestar y el de sus familias.
- Esto limita la capacidad de las empresas para explotar a individuos o grupos de colaboradores.
- Permite a los colaboradores y a los empleadores llegar a acuerdos que reflejen los intereses de ambas partes.
- Los sitios que permiten y facilitan a los colaboradores la negociación colectiva generalmente tienen una moral más alta, una mayor productividad y son más capaces de trabajar juntos para resolver los desafíos.

¿Qué se espera de los participantes en la cadena de suministro?

- La legislación nacional aplicable se entiende y se aplica.
- Mecanismos que permitan a los colaboradores expresar sus opiniones sobre las condiciones de trabajo y los términos de empleo. Esto puede incluir reuniones periódicas entre los representantes de los colaboradores y la administración del sitio y debe ser más que un buzón de sugerencias o una línea telefónica directa.
- Sujeto a los requerimientos legales, todos los colaboradores tienen derecho a afiliarse, formar y negociar colectivamente en sindicatos o comités de colaboradores.
- Los colaboradores no son discriminados por ser miembros de un sindicato o de un comité de trabajadores.
- Los colaboradores pueden elegir libremente a sus propios representantes - sus representantes no deben ser nombrados por los directivos del sitio.
- Los colaboradores son conscientes de sus derechos a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.
- Los derechos de los colaboradores se redactan en los idiomas apropiados y se difunden en un lugar público.

No se discrimina a los miembros de sindicatos

- La discriminación contra las personas basada en cualquier factor no relacionado con su desempeño laboral es ilegal en muchos países.
- Esto incluye la discriminación contra los individuos basada en la pertenencia a un sindicato o comité.
- Los colaboradores que forman parte de sindicatos o comités de colaboradores no pueden ser tratados de manera diferente a los que no son miembros.
- Esto debe reflejarse en los sitios, en las políticas de no discriminación y en la capacitación.
- Los miembros de sindicatos o comités deben recibir las mismas condiciones de empleo, salario y condiciones de trabajo que los no miembros.
- Cualquier colaborador que se sienta discriminado debe poder presentar una queja, la cual debe ser abordada a través del procedimiento de quejas.

Información y recursos adicionales

- OIT: Convención sobre la Libertad de Asociación y Protección del Derecho de Organización
- OIT: Convención sobre el Derecho de Organización y Negociación Colectiva

1.Responsible Jewelry Council, 2013. (COP 19) Freedom of Association and Collective Bargaining, www.responsiblejewellery.com/
2.Concise Oxford English Dictionary, 2011. Collective bargaining. Oxford Dictionaries.
3. United Nations, 1948. The Universal Declaration of Human Rights. www.un.org
4. International Labour Organization, 2008. Review of annual reports under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. www.ilo.org
5. The Federation of International Employers, 2016. Trade Union Trends Across The World. www.fedee.com

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Salud y seguridad



Image credit: Earthworm Foundation

Principio:
Se protege a los trabajadores contra la exposición a los peligros para la salud y la seguridad ocupacional que puedan suponer un riesgo de lesiones permanentes, enfermedades o fatalidad

Mensaje clave:
La prevención es la clave para hacer frente a los peligros para la salud y la seguridad.

Definición:

- "La salud ocupacional trata con todos los aspectos de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y se centra principalmente en la prevención primaria de los peligros".[1]

¿Qué es la gestión de la salud y la seguridad?

- La gestión de la salud y la seguridad (SS) consiste en seguir los procedimientos destinados a prevenir accidentes, lesiones o enfermedades en el lugar de trabajo.
- La prevención de daños es fundamental para S&S.
- La prevención implica identificar, evaluar y controlar los riesgos de salud y seguridad.

¿Cómo identificar los riesgos de salud y seguridad?

- Caminar por los sitios y hablar con los trabajadores es un buen primer paso para identificar riesgos de salud y seguridad. Otros pasos para identificar los peligros de salud y seguridad incluyen:
  - Comprobar las instrucciones de los fabricantes de productos químicos, maquinaria u otros equipos.
  - Revisar los registros de accidentes regularmente para identificar patrones de los accidentes.
  - Pensar en actividades que no se realizan con frecuencia pero que podrían ser peligrosas.
  - Identificar las causas de la mala salud, como los efectos a largo plazo para la salud de la inhalación de sustancias químicas o el ruido fuerte.
- Observar ejemplos de evaluaciones de riesgos de salud y seguridad que otros han creado (por ejemplo, *Health and Safety Executive* en www.hse.gov.uk/risk/case studies).

Antecedentes

Un colaborador muere cada 15 segundos a causa de una enfermedad o lesión relacionada con el trabajo.[2,3]

Las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo causan 2.3 millones de muertes al año.[2,3]

El 81% de estas muertes son el resultado de enfermedades y padecimientos.[2,3]

Cada año se producen 317 millones de accidentes no mortales en el trabajo.[2,3]

Los accidentes laborales son mucho menores cuando los trabajadores se sienten parte del proceso de Salud y Seguridad.[2,3]



Las enfermedades respiratorias, como la silicosis, pueden ser causa de enfermedades y fatalidades en algunos sectores

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

¿Cómo controlar los riesgos para la salud y la seguridad?

- El peligro debe ser eliminado cuando sea posible, por ejemplo, cubriendo el cableado eléctrico.
- Intentar una alternativa menos riesgosa - si el peligro no se puede eliminar, a menudo es posible implementar alternativas menos riesgosas.
- Instalar equipo de protección - por ejemplo, guardias y rieles en la maquinaria o vallas para detener las caídas.
- Proporcionar instalaciones de salud y botiquín de primeros auxilios. Estos deben estar siempre disponibles en caso de accidente. Las personas designadas deben ser entrenadas en primeros auxilios, llevando registros.
- Restringir el acceso a las áreas peligrosas, procesos o productos.
- Las áreas inseguras deben estar fuera de los límites del personal no autorizado y los productos químicos deben mantenerse en almacenes químicos cerrados.
- Reducir la exposición al riesgo - reducir la cantidad de tiempo o el contacto con un proceso peligroso.
- Facilitar equipo de protección personal (EPP). Si el peligro no puede ser eliminado, puede ser necesario facilitar el EPP de forma gratuita, con la capacitación necesaria para su uso.

¿Qué se espera de los participantes en la cadena de suministro?

- Se entiende y se aplica la legislación nacional aplicable.
- Políticas de salud y seguridad de la organización.
- Evaluaciones de riesgo.
- Planes de respuesta de emergencia en materia de salud y seguridad, incluida la respuesta a incendios y alarmas de emergencia.
- Equipo apropiado para el combate de incendios, incluyendo extintores de fuego funcionales.
- Registros de accidentes.
- Capacitación sobre salud y seguridad, respuesta a emergencias y uso de EPP, llevando registros.
- Listas de productos químicos que controlen el almacenamiento y el uso de productos químicos peligrosos.
- Acceso claro a las salidas de emergencia e iluminación de emergencia.
- Guardas y elementos de seguridad en los equipos y máquinas.
- Ventilación suficiente.
- Agua portátil para los trabajadores, verificada para garantizar que sea segura para beber.
- Baños, comedores y áreas de descanso limpios e higiénicos.
- Equipo de primeros auxilios, acceso a instalaciones médicas y proveedores de primeros auxilios capacitados.
- Facilitar equipo de protección personal
- Mantenimiento y registros de maquinaria y del sitio en general.
- Seguro para los trabajadores.

Equipo de protección personal (EPP)

- Las actividades que requieren EPP deben identificarse mediante evaluación de riesgos.
- El EPP debe ser apropiado para la tarea y el clima.
- Se debe utilizar el EPP - los trabajadores deben ser capacitados sobre el uso adecuado del EPP y su importancia.
- El uso de EPP debe ser impuesto por la dirección del sitio.
- El EPP debe ser mantenido, no manipulado y reemplazado regularmente.

Evaluaciones de riesgo

- Un proceso para identificar las cosas que pueden causar daño a los trabajadores y al público.
- Implica priorizar los riesgos más probables y perjudiciales.
- Estos riesgos pueden ser controlados a través de la gestión de salud y seguridad.



Debe utilizarse equipo adecuado de protección personal para ayudar a la gestión de salud y seguridad

Información y recursos adicionales

- Convención de la OIT sobre Salud y Seguridad Ocupacional
- Recursos sobre Salud y Seguridad disponibles a través de Herramientas para la Transformación

1. World Health Organization, 2016. Occupational health. www.who.int
2. International Labour Organization, 2016. Safety and health at work. www.ilo.org
3. Health and Safety Executive, 2016. Facts and figures. www.hse.gov.uk

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Alojamiento seguro



Principio:
Cuando se proporciona alojamiento, este es seguro, higiénico y las condiciones son aceptables.

Mensaje clave:
Las viviendas de los trabajadores deben estar limpias y bien mantenidas.

Definición:

- Alojamiento de los trabajadores: "...una vivienda adecuada y decente y un entorno de vida apropiado".[1]

¿Por qué es importante el alojamiento?

- A menudo se proporciona alojamiento a los trabajadores, especialmente cuando los sitios operan lejos de las comunidades o emplean trabajadores migrantes.
- Las condiciones de vida adecuadas son importantes para proteger el bienestar y la salud de los trabajadores y sus familias.
- El alojamiento debe ser seguro, higiénico y ofrecido a un costo razonable para los empleados.
- Debe ofrecer privacidad y cantidades razonables de espacio personal y familiar.
- Toda persona tiene derecho a un alojamiento adecuado para su salud y bienestar.

¿Qué se espera de los participantes en la cadena de suministro?

- Se entiende y se aplica la legislación nacional aplicable.
- Se llevan a cabo evaluaciones de riesgo para identificar los riesgos de higiene y lesiones.
- Los alojamientos son de construcción sólida, con cableado eléctrico seguro.
- Los alojamientos están separados de las áreas de trabajo y de almacenamiento.
- Hay acceso a los servicios básicos, incluyendo baños, lavanderías, agua corriente, electricidad y cocina, que deben ser higiénicos y limpiados regularmente.
- La prevención y detección de incendios y el equipo contra incendio son adecuados.
- Acceso seguro a los alojamientos y suficientes rutas de salida.

Antecedentes

Según la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas: "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar incluyendo la vivienda".[2]

La Recomendación de la OIT sobre la vivienda de los trabajadores establece que la vivienda debe proporcionarse de manera equitativa a todos.[3]

El Convenio de la OIT sobre la Migración para el Empleo establece que los trabajadores migrantes reciben el mismo nivel de alojamiento que los trabajadores no migrantes.[4]



Cómo decidir sobre precios y alquileres justos

Los precios justos pueden determinarse comparando los precios locales.

Deben ser acordados entre los sitios y los trabajadores y sus representantes.

Deben consistir en una cantidad razonable de los ingresos de los trabajadores y no ser utilizados para obtener utilidades para el sitio.

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

(continúa) ¿Qué se espera en los sitios?

- Protección contra la contaminación, el ruido y residuos similares.
- Alojamiento segregado para hombres y mujeres solteros.
- Disponibilidad de agua potable.
- Hay libertad de movimiento y el alojamiento se puede cerrar con llave desde el interior.
- Hay separación entre las áreas de vivienda y los lugares de trabajo para evitar que los niños entren en la zona de producción.
- Cuando se cobra un precio por vivir en un alojamiento o por servicios y servicios públicos relacionados, el costo debe estar en línea con los precios locales.
- El costo de los productos vendidos en las tiendas y cafeterías de la empresa debe ser razonable.
- Si los sitios están lejos de las comunidades, se debe hacer un esfuerzo importante para proporcionar transporte a las comunidades locales.
- El espacio vital promedio es de al menos 3.8m2 por adulto.
- Se proporciona alojamiento independiente para las familias.
- Se proporcionan cajas de seguridad o casilleros para objetos y pertenencias de valor.
- Los trabajadores y sus familias tienen acceso a instalaciones de recreo.

¿Qué pasa si el alojamiento no es seguro o los precios son injustos?

- Si el alojamiento es estructuralmente inseguro o peligroso, los ocupantes deben ser trasladados a un alojamiento temporal hasta que se proporcione una vivienda permanente segura.
- Los problemas de limpieza e higiene deben remediarse inmediatamente. Esto puede incluir la instalación de inodoros, lavado, baño y plomería. También puede incluir la recomendación de un programa de limpieza para que los trabajadores lo apliquen.
- Deberán construirse viviendas adicionales si no hay suficiente espacio, segregación o privacidad para las familias.
- Si el costo del alquiler, los servicios, las tiendas o las cafeterías son más altos que los precios locales, éstos deberían reducirse mediante el diálogo con los trabajadores y sus representantes.
- Los costos de los servicios y bienes deben reflejar los precios locales, constituyen una proporción razonable de los ingresos de los trabajadores y no deben utilizarse para generar utilidades para los sitios.

Alojamiento para los trabajadores migrantes

Los trabajadores migrantes y no migrantes deben recibir el mismo nivel de alojamiento.

Los empleadores con frecuencia tienen que demostrar a los organismos gubernamentales que pueden proporcionar una vivienda satisfactoria a los trabajadores migrantes.

Se deben proporcionar escuelas, instalaciones médicas y otros servicios en los lugares donde hay un gran número de familias y si el lugar está alejado de otras comunidades.



El alojamiento seguro e higiénico es importante para el bienestar de los trabajadores y la productividad en los sitios.

Información y recursos adicionales

- Lineamientos sobre Vivienda de Trabajadores de la OIT
- Recursos sobre Alojamiento a través de Herramientas para la Transformación

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

1. International Labour Organization, 2014. ILO Helpdesk: workers' housing. www.ilo.org
2. The United Nations, 1948. The Universal Declaration of Human Rights. www.un.org
3. International Labour Organization, 2016. Workers' Housing Recommendation, 1961. www.ilo.org
4. International Labour Organization, 2016. Migration for Employment Convention, 1949. www.ilo.org

Contratos laborales



Principio:
Todos los trabajadores reciben por escrito, en un idioma que entienden, los detalles de sus condiciones de trabajo, incluyendo como mínimo, la naturaleza del trabajo que se va a realizar, el rango de sueldo y las condiciones de pago, las horas de trabajo, las vacaciones y otras licencias, y otros beneficios del empleo.

Mensaje clave:
Los contratos de trabajo deben ser entendidos y firmados por los colabordores, a quienes se les dan copias para que las guarden.

Definición:

- **Contrato laboral:** "Un acuerdo escrito entre un empleador y un empleado que, junto con los derechos de cada uno de conformidad con la ley y el derecho común, determina las relaciones laborales entre ellos".[1]

¿Qué es un contrato laboral y por qué tener uno?

- Los contratos laborales describen la relación entre un empleador y un trabajador.
- Describe las funciones y responsabilidades del trabajador, su horario de trabajo, su salario y otras condiciones de empleo.
- Los contratos laborales son importantes para que los trabajadores sepan lo que se espera de ellos.
- Los contratos proporcionan seguridad y protección a los empleadores y empleados.
- Un contrato laboral debe ser entendido y firmado por el trabajador, quien también debe recibir una copia del mismo.



¿Qué se espera de los participantes en la cadena de suministro?

- Se entiende y se aplica la legislación nacional aplicable.
- Los contratos deben ser firmados por todos los trabajadores y estar en un idioma apropiado. El empleado y el empleador deben guardar copias.
- Las condiciones laborales deben ser explicadas a los trabajadores que no puedan leer o entender sus contratos - esto debe ser registrado.
- Los contratos firmados deben guardarse de forma segura y accesible.
- Cualquier cambio en los contratos debe hacerse después de informar y pedir el consentimiento de los trabajadores.

Antecedentes

Más del 60% de la fuerza laboral en el mundo no tiene contratos.[2]

Entre los que tienen contratos, sólo alrededor de la mitad tienen contratos permanentes.[2]

El empleo formal por contrato es cada vez más común en los paises emergentes y en desarrollo.[2]

Sin embargo, sólo alrededor de una cuarta parte de los trabajadores tienen una relación laboral estable.[2]

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

¿Qué debe incluir el contrato laboral?

- Los nombres del empleador y del trabajador.
- Título y descripción del puesto.
- Lugar de trabajo.
- Fecha de inicio del empleo, y fecha de finalización si se trata de un contrato de duración determinada.
- Tarifas de pago o la forma en cómo se calcula el pago, incluyendo el pago de horas extras.
- Fechas y métodos de pago.
- Descripción de prestaciones adicionales, honorarios, depósitos, adelantos, etc.
- Horas y días laborales esperados y procedimientos de horas extras.
- Condiciones del derecho a vacaciones, licencias por enfermedad, otros permisos y cómo se calcula el pago durante estos periodos.
- Periodos de aviso antes de las vacaciones de los trabajadores.

Contratos temporales

- Los contratos temporales son contratos que sólo garantizan el empleo durante periodos cortos de tiempo.
- Los trabajadores con contratos temporales no deben ser discriminados. Esto incluye garantizar que todos los trabajadores tengan el mismo salario, horas de trabajo y condiciones de empleo independientemente de la duración de su contrato.
- El sitio no debe discriminar a grupos, como mujeres o migrantes, mediante el uso de contratos temporales.
- El uso de contratos temporales debe evitarse en la medida de lo posible:
  Deben introducirse los contratos a largo plazo.
- Los contratos temporales no deberian darse repetidamente a los trabajadores regulares.
- Los sitios deben elaborar un plan creíble, en diálogo con los representantes de los trabajadores, para que, siempre que sea posible, todos los trabajadores tengan contratos a largo plazo.
- Todos los nuevos trabajadores deben ser colocados en contratos por tiempo indeterminado.
- Un periodo de prueba de hasta seis meses para los nuevos trabajadores es aceptable.

Subcontratistas

- Los sitios deben realizar una debida investigación a todos los terceros antes de utilizar sus servicios.
- La investigación incluye:
  - Hablar con el subcontratista sobre los términos en los que emplean a los trabajadores. Si el subcontratista describe prácticas que son ilegales o consistentes con la explotación, sus servicios no deben ser utilizados.
  - Hablar con los empleados subcontratados para identificar cualquier indicador de explotación o práctica ilegal.
  - Hablar con otras empresas que hayan utilizado al subcontratista, para comprobar si hay algún historial de explotación o prácticas ilegales.
  - Los sitios deben firmar contratos con las agencias subcontratistas en los que se describan los términos bajo los cuales se emplean los trabajadores subcontratados.
  - Los trabajadores subcontratados deben firmar y recibir copias de los contratos que describen las condiciones laborales.
  - Estos deben estar en un idioma apropiado para los trabajadores y ser explicados a los trabajadores analfabetos.
  - Los trabajadores subcontratados deben entender y firmar sus contratos antes de salir de su país o área de origen.
  - Los sitios son responsables de garantizar que los trabajadores subcontratados sean empleados de acuerdo con los términos de su contrato y que reciban el pago completo por su trabajo.



Las condiciones laborales deben ser comprendidos por el trabajador antes de que firme cualquier contrato.

Información y recursos adicionales

- Contratos Laborlaes en Herramientas para la Transformación

1. Collins English Dictionary, 2015. Contract of employment. www.collinsdictionary.com
2. International Labour Organization, 2015. World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs. www.ilo.org

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Reclutamiento ético



Principio:
Las prácticas de reclutamiento son transparentes y justas, y se fomenta el reclutamiento directo.

Mensaje clave:
Los trabajadores entienden y pueden aceptar o rechazar libremente el empleo.

Definiciones:

- **Reclutamiento ético:** Un proceso de contratación de trabajadores que se basa en la transparencia y la justicia; manteniendo la honestidad, la responsabilidad, el respeto y la confianza.
- **Trata de personas:** la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional describe la trata de personas como la adquisición, retención o transporte de personas por medios indebidos como la fuerza, el fraude o el engaño, con el fin de explotarlas.[1]

¿Qué deben implicar las prácticas éticas de contratación?

- El proceso de contratación está documentado y es transparente.
- El reclutamiento está libre de discriminación con base en factores no relacionados con el desempeño del trabajo, como el género, la raza, la edad y las creencias.
- Los trabajadores deben firmar contratos y comprender sus condiciones laborales antes de comenzar a trabajar o dejar su lugar de origen.
- Los cuotas por reclutamiento y los depósitos son legales y razonables - los sitios deben trabajar para eliminar cualquier cuota.
- Se realiza la debida investigación a los agentes y a terceros.
- Los sitios deben tratar de emplear a todos los trabajadores con contratos por tiempo indeterminado.

¿Qué es el reclutamiento no ético?

- Una amplia gama de prácticas de reclutamiento pueden ser poco éticas.
- A menudo son engañosas, e incluyen:
  - La trata de personas o la migración forzada de trabajadores.
  - Prometer con conocimiento un trabajo que no existe.
  - Cobrar honorarios de empleo ilegales o irrazonables, a veces llevando a la servidumbre por deudas.
  - No revelar o engañar a los trabajadores sobre las condiciones de empleo, como el salario y las horas de trabajo.
  - Procesos de reclutamiento que no son claros y no están documentados.
  - No proporcionar contratos por escrito.

Antecedentes

Los migrantes suelen ser más vulnerables a la explotación, por ejemplo, a los bajos salarios, las malas condiciones de trabajo y el exceso de horas de trabajo.[2,3]

Hay alrededor de 150 millones de trabajadores migrantes en todo el mundo.[2,3]

Alrededor de 20.4 millones de ellos se encuentran en países de ingresos bajos y medios-bajos.[2,3]

9.1 millones de migrantes internos e internacionales son víctimas de trabajo forzado.[2,3]

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

¿Qué se espera de los participantes en la cadena de suministro?

- Se entiende y se aplica la legislación nacional aplicable.
- Todos los visados de trabajo para los trabajadores migrantes reflejan correctamente la naturaleza y la duración del empleo.
- Una política de reclutamiento que describa las prácticas éticas de reclutamiento .
- Se entiende y se aplica la legislación nacional aplicable.
- Registros de contratación - incluyendo honorarios, contratos y recibos de nómina.
- Registros de los subcontratistas - incluyendo honorarios, contratos, recibos de nómina y documentación de la contratación legal.
- Documentación de la debida investigación a terceros.

Reclutamiento a través de terceros

- Las mismas prácticas de reclutamiento que se aplican a los trabajadores directos se aplican también a los trabajadores subcontratados y migrantes.
- Los sitios son responsables de comprobar esto a través de la debida investigación, que incluye:
  - Hablar con el subcontratista sobre los términos en los que emplea a los trabajadores, solicitar políticas de contratación ética y comprobar que no cobren cuotas por reclutamiento a los trabajadores.
  - Hablar con los empleados subcontratados para identificar cualquier indicador de explotación o práctica ilegal.
  - Hablar con otras empresas que han utilizado al subcontratista para comprobar si hay algún historial de explotación o prácticas ilegales.
  - Comprobar que el tercero está totalmente autorizado y no tiene antecedentes de actividad delictiva en los últimos tres años.

¿Qué pasa si se descubren prácticas de reclutamiento poco éticas?

- El cobro de cualquier cuota de empleo ilegal o irrazonable debe ser inmediatamente suspendido.
- Cualquier documento o dinero retenido debe ser devuelto a los empleados.
- Los trabajadores deben ser informados sobre sus condiciones de empleo y contratos. Los contratos deben ser entendidos, firmados y proporcionados a los trabajadores.
- Fomentar la formación de comités de trabajadores para identificar y abordar los problemas.
- Los terceros que utilicen prácticas no éticas de reclutamiento deben implementar prácticas éticas adecuadas, o dejar de utilizar sus servicios.
- Informar a las autoridades locales en caso de identificar indicadores de trata de personas.

Posibles indicadores de la trata de personas

Los individuos sometidos a trata de personas podrían:

- Mostrar signos de abuso físico o de otro tipo.
- No poseer ningún documento de viaje o tener documentos falsos.
- Creer que deben trabajar en contra de su voluntad.
- Ser incapaces de moverse o asociarse libremente.
- Mostrar ansiedad y miedo, incluso a las autoridades.
- Recibir poco o ningún pago.
- Ser incapaces de hablar los idiomas locales.
- No saber su dirección o ubicación.

Información y recursos adicionales

- Convención de la OIT sobre el Empleo y la Migración
- Convención de la ONU Contra el Crimen Organizado Transnacional y Protocolos
- Recurso sobre Reclutamiento Ético de Herramientas para la Transformación



El reclutamiento ético incluye garantizar que el proceso de reclutamiento está libre de discriminación.

1.United Nations Office of Drugs and Crime, 2008. United Nations Convention against Transnational Organized Crime. www.unodc.org
2.International Labour Organization, 2015. ILO Global estimates on migrant workers: Executive Summary. www.ilo.org
3.International Labour Organization, 2015. Statistics and indicators on forced labour and trafficking. www.ilo.org
4.United Nations Office of Drugs and Crime, 2009. Human trafficking indicators. www.unodc.org

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Consentimiento libre, previo e informado



Crédito de la imagen: Earthworm Foundation

Principio:
Cuando los productores participan en la adquisición, arrendamiento o utilización de tierras, deben respetar los derechos de tenencia de la tierra y obtener y demostrar el consentimiento libre, previo e informado (CLPI) de las comunidades indígenas y locales en las tierras sobre las que tienen derechos legales, comunales o consuetudinarios.



Mensaje clave:
Las comunidades locales deben ser consultadas y escuchadas antes de que se produzca la expansión agrícola.

Definiciones:

- El concepto de Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI) es un principio jurídico, arraigado en el derecho internacional, que establece un marco útil y lógico para que las organizaciones se aseguren de que se respeten los derechos de las poblaciones locales y se reduzcan al mínimo los conflictos. En primer lugar, el concepto de CLPI se basa en la jurisprudencia relacionada con los pueblos indígenas, incluida, por ejemplo, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (DNUDPI), pero también se vincula a la intención de convenciones jurídicas más generales relacionadas con los derechos de los pueblos tradicionales que rigen sus asuntos sobre la base del derecho consuetudinario. Entre los ejemplos de estas disposiciones jurídicas más amplias se encuentra el Convenio sobre la Diversidad Biológica (CDB), en particular en los artículos 8j y 10c y el artículo 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A partir de esos convenios jurídicos internacionales, el concepto de CLPI se ha incorporado a los estándares de un número cada vez mayor de normas de los organismos de certificación relativas a la producción de madera, pulpa y papel (por ejemplo, FSC), la agroindustria (por ejemplo, RSPO) y, cada vez más, la conservación.

El principio jurídico del CLPI comprende cuatro aspectos fundamentales que se describen a continuación:

- **Libre:** Esto significa que no hay ningún tipo de compulsión o intimidación, que se permite a las personas un tiempo adecuado para absorber la información y tomar decisiones, y que pueden decidir cómo representarse a sí mismos. Por lo general, significa que las empresas no deben celebrar reuniones con la población local en las que estén presentes representantes del gobierno (incluido cualquier tipo de fuerza de seguridad), especialmente en los muchos casos en que su presencia impedirá que la población local se exprese.
- **Previo:** Esto significa que las conversaciones con la población local deben tener lugar antes de que se inicie cualquier operación. Si bien muchas empresas firman contratos con el gobierno antes de poder ir al terreno a hablar con la población local (por ejemplo, en relación con los contratos sobre tierras), tan pronto como éstos se firman, las empresas deben hacer participar a la población local, siempre antes del comienzo de cualquier actividad que pueda afectarla.



® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

- **Informado:** Para poder tomar decisiones, la población local necesita tener toda la información que requiere para poder considerarla plenamente. Esto incluye información sobre los procesos que las empresas prevén utilizar para involucrarlos, información sobre todos los aspectos del proyecto, incluidos los posibles efectos positivos y negativos desde el punto de vista de la empresa. Toda esta información debe ser de una forma que sea digerible para las comunidades y debe llegar a todas las partes de la comunidad (hombres y mujeres, ancianos y jóvenes). En los casos en que las tasas de alfabetización son bajas, es necesario elaborar y utilizar diferentes formas de intercambio de información con la población local (por ejemplo, carteles, películas). La población local necesita tiempo suficiente para digerir, consultar y aclarar esta información, lo que incluye su derecho a pedir asesoría independiente a asesores de su elección.
- **Consentimiento:** Consentimiento significa el poder de decir "sí" o "no" a un evento. Las respuestas de la comunidad también pueden ser un "sí, pero sólo si... (condiciones)" o un "no a menos que... (condiciones)". Cuando la población local dice que no, las empresas no deberán volver una y otra vez para presionar con la pregunta (en algunos casos, docenas de veces) con diferentes mezclas de personas (por ejemplo, representantes del gobierno, o élites distantes, véase los puntos sobre "libre" más arriba). Si las comunidades dicen "no a menos que..." y las compañías revisan sus planes de conformidad, pueden volver a la población local para pedir la reconsideración de sus planes, pero sin presionar indebidamente a las comunidades para que lo reconsideren. Al aplicar el principio de CLPI, recuerde siempre que "No" significa "No".

Antecedentes

El establecimiento y mantenimiento de buenas relaciones con la comunidad es esencial para todas las iniciativas que requieran el acceso a la tierra o que puedan repercutir en los derechos o medios de vida de las personas que viven en sus zonas de operaciones. Esto aplica a muchos sectores diferentes, entre ellos la minería y sus infraestructuras conexas; la recolección de madera de los bosques; producción de pulpa y papel; las agroindustrias basadas en plantaciones que producen cultivos como el aceite de palma, el caucho, la caña de azúcar o el algodón; y también el establecimiento y la gestión de proyectos de conservación como parques y reservas. Todas esas actividades pueden tener repercusiones negativas en los derechos humanos de las poblaciones locales, su acceso a los recursos naturales de los que dependen, la expropiación injusta o ilegal de las tierras comunitarias, el menoscabo de las tradiciones y costumbres locales y el aumento de la pobreza. Esos efectos negativos en la población local pueden ser a menudo muy graves y en el pasado han dado lugar regularmente a la creación de conflictos sociales graves y crónicos.



© Alf Ribeiro | Dreamstime.com

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

¿Qué se espera de los participantes en la cadena de suministro?

En realidad, la integración del principio de CLPI en las operaciones de la empresa sigue una lógica básica que se relaciona mejor con el concepto de "ser un buen vecino" y "tratar a la gente de manera justa", es decir, como los propios líderes de la empresa querrían ser tratados.

- Se entiende y se aplica la legislación nacional aplicable.
- En los casos en que las operaciones de la empresa puedan repercutir en las tierras y los recursos de la población local, las empresas deberían, tan pronto como sea posible en el proceso, ponerse en contacto con la población para compartir información sobre lo que se prevé y establecer reglas básicas para el debate.
- Las empresas deben asegurarse de que enfocan su participación local en los grupos específicos de personas que podrían verse afectadas por sus proyectos, y no en todos. El error número uno de las empresas que tratan de aplicar el CLPI es que terminan involucrando a las personas equivocadas (por ejemplo, líderes que no representan diversos intereses de la comunidad o sólo a los que son más fáciles de alcanzar). Esta falta de focalización puede llevar a un costo excesivo, pero también puede integrar en la toma de decisiones a personas que no tienen derecho a estar allí, y esto es una fuente común de división y conflicto.
- El CLPI no ocurre sólo una vez con la población local. Representa una "forma de trabajar" y como principio debería aplicarse a todo compromiso con las comunidades, como socios valiosos e iguales.
  En los casos en que las empresas deseen integrar el CLPI en su cultura empresarial, se puede realizar una revisión de los sistemas existentes para determinar cuándo y dónde se pueden hacer adaptaciones para incorporar el espíritu del CLPI mediante ajustes en los procedimientos operativos estándar (POE) existentes.
- Donde se planeen acciones específicas que requieran un compromiso intensivo con la población local para bienes de la comunidad (por ejemplo, la tierra) o donde los impactos negativos sean muy probables (por ejemplo, uso del agua, contaminación potencial), las compañías deberían preparar POEs específicos para aclarar los procedimientos exactos para la colaboración de la comunidad en torno a esos temas para asegurar la adhesión al principio del CLPI.
- La recolección y mantenimiento de buena documentación de todo el compromiso local es una parte esencial de la buena práctica del CLPI, tanto para poder probar cómo se están aplicando apropiadamente los nuevos POE de CLPI, pero también para asegurar que tanto las compañías como la población local tengan el mismo nivel de información disponible. En las interacciones entre empresas y comunidades, dentro del marco de la buena práctica del CLPI, es común que las empresas y las comunidades mantengan archivos idénticos de materiales que documenten toda la información compartida, las decisiones adoptadas y las actas de las reuniones. Encontrar esa documentación en poder de las comunidades es uno de los indicadores iniciales más claros de que las compañías están aplicando el principio de CLPI.



Información y recursos adicionales

- Recursos del Programa Forest People en FPIC

1. United Nations, 1992. Convention on Biological Diversity. https://www.cbd.int/doc/legal/cbd-en.pdf
2. International Labor Organization, 1989. C169 – Indigenous and Tribal Peoples Convention. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C169
3. FSC. Free, Prior, and Informed Consent. https://ca.fsc.org/en-ca/standards/forest-management-standard-revision-01/free-prior-and-informed-consent
4. Roundtable on Sustainable Palm Oil, 2015. Free, Prior and Informed Consent Guide for RSPO members.

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Acceso a remediación



Principio:

Los trabajadores de todos los niveles tienen acceso a remediación judicial y a mecanismos de quejas creíbles, sin temor a la recriminación o al despido.

Mensaje clave:

Los mecanismos de queja son importantes para la protección de los derechos humanos y la mejora continua de las operaciones de la empresa.

Definición:

- El "medio para recuperar un derecho o para prevenir u obtener reparación por un error".[1]

Antecedentes

El acceso a remediación es una parte fundamental del sistema de derechos humanos.



Sin embargo, las víctimas de abusos de los derechos humanos que afectan a las empresas a menudo no reciben remediación.[2]

¿Qué es un mecanismo de quejas y por qué es importante?

- Un procedimiento de quejas es un conjunto de pasos que se realizan cuando se presenta una denuncia.
- Los procedimientos de reclamación y remediación son fundamentales para garantizar que las reclamaciones se reconozcan, se aborden y se compensen.
- La remediación puede ayudar a crear entornos de trabajo positivos y productivos al eliminar las fuentes de la reclamación.
- También puede ayudar a identificar los casos en que algunos empleados han actuado ilegalmente y a proteger a las empresas contra acciones legales.
- Puede incluir disculpas, compensaciones financieras y no financieras, medidas disciplinarias u otras formas de recompensar los daños.

¿Cómo decidir qué medio de remediación es el apropiado?

- Si una reclamación es corroborada después de la investigación, se debe proponer o negociar una remediación con los trabajadores y sus representantes.
- El trabajador y su representante deben estar de acuerdo con la remediación propuesta. La remediación debe reflejar los deseos y necesidades de las partes involucradas.
- Todo castigo impuesto debe seguir un procedimiento disciplinario claro.
- Después de que se proporcione la remediación, los directivos del sitio deben hacer un seguimiento con todas las partes involucradas para asegurar que las reclamaciones sean atendidas en su totalidad.

¿Qué se espera de los participantes en la cadena de suministro?

- Se entiende y se aplica la legislación nacional aplicable.
- Una política clara de acceso a remediación y quejas en la que se indique cómo pueden acceder los trabajadores a remediaciones judiciales y cómo se les protege contra la deportación, el despido u otras formas de castigo.

  Procedimientos de reclamación y remediación que sigan los Principios Rectores de las Naciones Unidas para las empresas y Derechos Humanos.

  - **Legítimo:** permitir la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y rendir cuentas sobre la realización justa de los procesos de quejas;
  - **Accesible:** ser conocidos por todos los grupos de

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

interés para cuyo uso se destinan y prestar asistencia adecuada a quienes puedan encontrar obstáculos particulares al acceso;

- **Previsible:** proporcionar un procedimiento claro y conocido con un plazo indicativo para cada etapa, y claridad sobre los tipos de proceso y resultados disponibles y los medios para supervisar la aplicación;
- **Equitativo:** buscar la garantía de que las partes agraviadas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, asesoría y conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones justas, informadas y respetuosas;
- **Transparente:** mantener a las partes en una reclamación informada sobre su progreso y proporcionar suficiente información sobre el desempeño del mecanismo para crear confianza en su eficacia y satisfacer cualquier interés público en juego;
- **Compatible con los derechos:** asegurar que los resultados y la remediación estén de acuerdo con los derechos humanos internacionalmente reconocidos;
- **Una fuente de aprendizaje continuo:** aprovechar las medidas pertinentes para identificar las lecciones para mejorar el mecanismo y prevenir futuras quejas y daños;
- **Basado en la colaboración y el diálogo:** consultar a los grupos de interés a los que se destinan sobre su diseño y funcionamiento y enfocarse en el diálogo como medio para abordar y resolver las reclamaciones.[3]

- Capacitación de los trabajadores y los directivos del sitio sobre sus derechos y responsabilidades, tal como se describe en la política de acceso a remediación y a la política de quejas.
- Registros de reclamaciones y respuestas.

Capacitación de los trabajadores y directivos de los sitios

- Tanto los directivos del sitio como los trabajadores deben conocer su derecho a acceder a procedimientos de reclamación justos.
- Los directivos del sitio deben estar capacitados para tratar los reclamos de los trabajadores y la no discriminación.
- Los trabajadores deben recibir capacitación sobre sus derechos a acceder a procedimientos de reclamación y remediación, sus responsabilidades al presentar reclamaciones, y a quién contactar y cómo.
- Deben poder ponerse en contacto con los directivos senior o RH si creen que su reclamación no está siendo manejada de forma justa.



Información y recursos adicionales

Conjunto de Herramientas para Mecanismo de Reclamación del Asesor en Cumplimiento del Ombudsman de la Corporación Financiera Internacional (IFC).

Pasos de un procedimiento de reclamación

- Los procedimientos pueden comenzar con un intento de resolver informalmente el asunto.
- Si esto no es apropiado o no tiene éxito, se debe presentar y documentar una reclamación formal.
- Una reclamación formal puede ser comunicada por escrito o verbalmente, pero debe ser documentada dentro de un registro de quejas.
- Esto debe ser revisado por directivos (no involucrados en la reclamación) y los representantes de los trabajadores o los sindicatos.
- Después de esto puede haber una investigación de la reclamación.
- Los directivos deben examinar la reclamación formal y cualquier material presentado en la investigación.
- Los directivos deben entonces emitir una respuesta formal a la reclamación, incluida cualquier remediación.
- El trabajador y sus representantes o sindicatos revisan entonces la respuesta y la aceptan formalmente si están de acuerdo.
- Si no se acepta, pueden optar por apelar la decisión.
- Las apelaciones deben ser abordadas por los niveles más altos de una empresa. El proceso debe repetirse hasta que se resuelva la reclamación o se acuerde una solución.
- Independientemente de si se proporciona la remediación, el sitio debe hacer seguimiento con todas las partes involucradas para asegurar que el asunto se ha resuelto completamente.

1. Merriam-Webster, 2016. remedy. www.merriam-webster.com
2. United Nations Office of the High Comission, 2016. Initiative on enhancing accountability and access to remedy in cases of business involvement in human rights abuses. www.ohchr.org
3. Guiding Principles on Business and Human Rights: See page 33 for the "Effectiveness Criteria for Non-Judicial Grievance Mechanisms."

® Derechos reservados 2020 Grupo Bimbo, S.A.B. de C.V.

Política Global de Agricultura de Grupo Bimbo

GRUPO BIMBO®

ALIMENTAMOS UN MUNDO MEJOR