

HERRAMIENTA 3

Evaluación de los procesos y prácticas

empresariales de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo



Organización
Internacional
del Trabajo



PERIPLO
DERECHOS LABORALES MIGRANTES

Verité
Fair Labor. Worldwide.

Verité

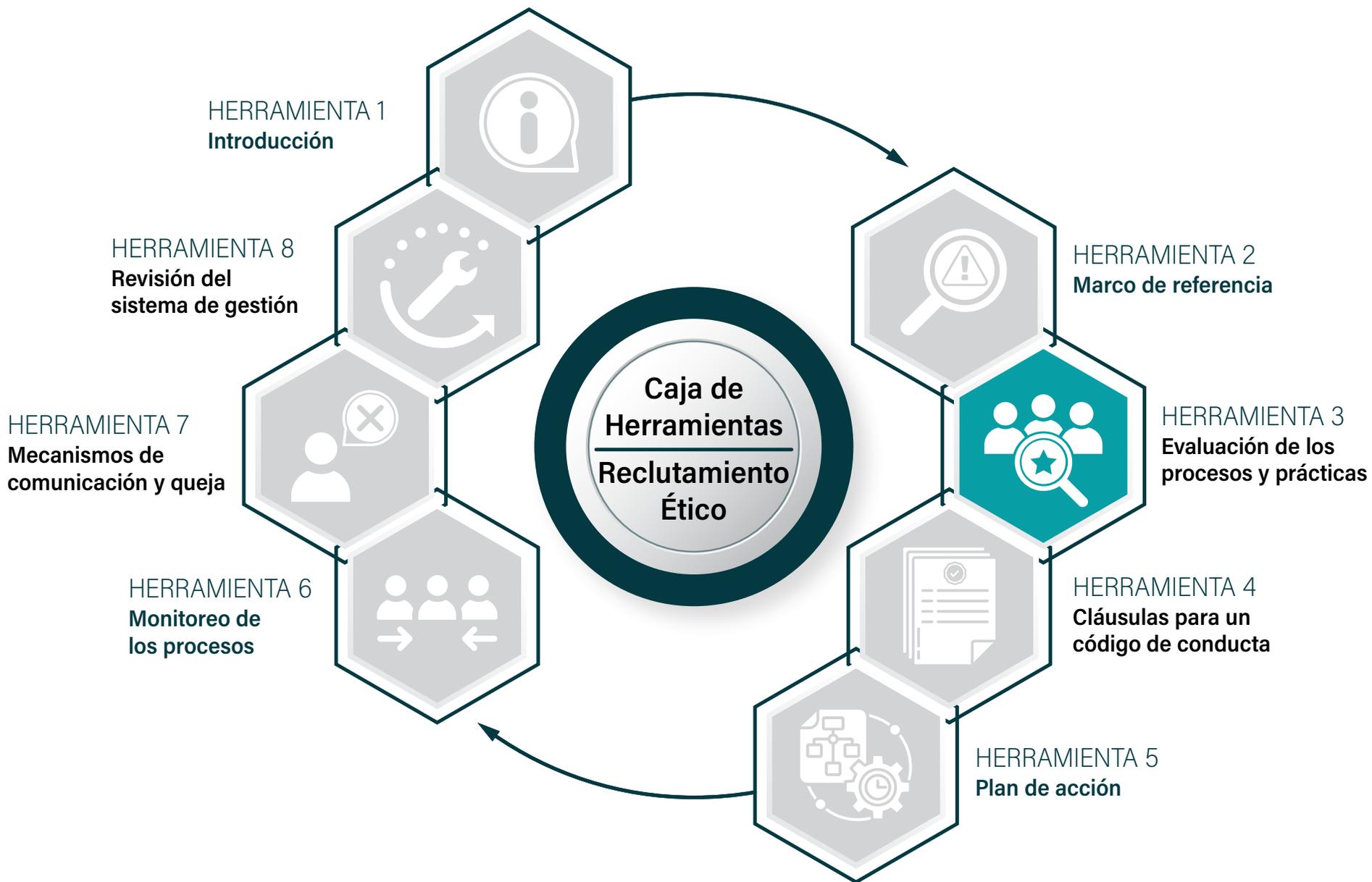
Fair Labor. **Worldwide.**



La presente “Caja de herramientas para implementar el reclutamiento ético y la contratación equitativa en el sector agrícola en México” ha sido desarrollada con el apoyo de Fundación Avina en el marco del Proyecto PERIPLO.

Esta versión actualiza los contenidos de la “Caja de herramientas para la contratación equitativa” publicada en septiembre del 2020 como resultado de una colaboración entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento a la Responsabilidad Social (AHIFORES) y Verité. Para ampliar su alcance, la presente versión integra estrategias para implementar buenas prácticas en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo a lo largo de toda la cadena de suministro agrícola, desde el pequeño productor hasta la empresa de exportación.

Esta Caja de herramientas utiliza los términos “reclutamiento ético” y “contratación equitativa” de forma intercambiable para referir al proceso de contratación de personas trabajadoras según lo definido en los Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa de la OIT.



Evaluación de los procesos y prácticas empresariales de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo

Objetivo

Esta herramienta de evaluación tiene por objetivo ayudar a las empresas o empleadores a determinar si sus prácticas de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo cumplen con los principios y estándares de reclutamiento ético o si estas pudieran representar un riesgo potencial.

Alcance

Esta herramienta también le puede servir para:

1. Desarrollar planes de acción para prevenir o mitigar los riesgos potenciales.
2. Identificar y establecer los criterios para la selección, evaluación, monitoreo y capacitación de intermediarios laborales.



Uso

Conocer y evaluar los procesos y prácticas a través de las cuáles su empresa abastece sus necesidades de mano de obra es el primer paso en la implementación de un enfoque sistémico para prevenir y gestionar potenciales riesgos en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo, como trata de personas, trabajo forzoso y otras situaciones de incumplimiento legal y de los estándares internacionales y empresariales.

Para usar esta herramienta siga estos pasos:

1. Identifique el o los cuestionarios que apliquen a su caso y responda las preguntas.
2. Vaya a la guía de interpretación e identifique si con base en sus respuestas, las prácticas de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo corresponden a prácticas de riesgo.
3. Utilice la explicación en la guía de interpretación para evaluar que tan efectivamente su empresa gestiona los potenciales riesgos.

Tenga en cuenta que el ejercicio de autoevaluación no sugiere una calificación, ya que el riesgo y su gravedad también dependen de otros factores como la región donde se realiza la actividad, la procedencia o nacionalidad de las personas trabajadoras del campo, los requisitos legales y comerciales, entre otros.



somaha20162516/Adobe Stock

Herramienta



Cuestionario 1: Prácticas de reclutamiento, selección y contratación

Este cuestionario analiza las políticas y prácticas empresariales de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo. Incluye prácticas de contratación directa, a través de intermediarios laborales y de personas trabajadoras temporales y permanentes.

P1.1 ¿Cómo recluta, selecciona y contrata a las personas trabajadoras del campo? Seleccione todas las que correspondan.

- La empresa, el empleador o sus representantes se hacen cargo del proceso.
- Utilizamos intermediarios laborales formalmente registrados que se encargan del proceso.
- Utilizamos enganchadores, reclutadores o contratistas que se encargan del proceso o de alguna parte de este, por ejemplo, de la difusión de las ofertas de trabajo en las comunidades de origen.
- Los cabos, mayordomos, capitanes, capataces se hacen cargo del proceso de reclutamiento, o de alguna parte del proceso, por ejemplo, del traslado de las personas trabajadoras del campo al lugar de trabajo.
- La empresa, el empleador o sus representantes se hacen cargo del proceso de reclutamiento de las personas trabajadoras del campo permanentes y los intermediarios laborales se encargan del proceso de reclutamiento de las personas trabajadoras del campo temporales.
- Utilizamos programas de migración laboral gestionados por los gobiernos para la contratación de personas trabajadoras extranjeras.
- Utilizamos otros programas del gobierno mexicano como el Servicio Nacional de Empleo o bolsas de trabajo, etc.
- Otros:

P1.2 ¿Cuáles de los siguientes conceptos están incluidos en las políticas de reclutamiento, selección y contratación de su empresa? Seleccione todas las que correspondan.

- No discriminación.
- Las personas trabajadoras del campo no pagan comisiones de contratación.
- La empresa o el empleador cubre todos los gastos asociados.
- Todas las personas trabajadoras del campo reciben contratos escritos y entienden las condiciones de empleo.
- Prohibición de reclutamiento fraudulento o engañoso.
- No se contratan personas menores de 18 años para el trabajo agrícola.
- Actuación de conformidad con la legislación aplicable y prácticas de conducta empresarial responsable, entre otros.
- La empresa no tiene políticas de reclutamiento, selección y contratación.

P1.3 ¿Cómo se asegura de que se sigan sus políticas de reclutamiento, selección y contratación? Seleccione todas las que correspondan.

- Nuestros procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo son directos y los realizan representantes de la empresa o empleador.
 - Trabajamos con intermediarios laborales formalmente registrados que actúan conforme a la legislación aplicable y prácticas de conducta empresarial responsable y verificamos el cumplimiento de lo antes mencionado.
 - Utilizamos herramientas y criterios objetivos para seleccionar a los mejores candidatos o candidatas.
 - Proporcionamos a todas las personas trabajadoras un contrato de trabajo por escrito que cumple con los requisitos legales aplicables y nos aseguramos de que su contenido sea comprensible
 - Encuestamos rutinariamente de forma confidencial y anónima a las personas trabajadoras de reciente ingreso para verificar que nuestras políticas fueron respetadas.
 - No tenemos procedimientos para asegurar que nuestras políticas de reclutamiento y contratación sean respetadas.
 - Otros:
-

P1.4 ¿Qué elementos de la siguiente lista se incluyen en sus ofertas de empleo, anuncios de vacantes o descripciones de trabajo? Seleccione todas las que correspondan.

- Funciones y responsabilidades durante el empleo.
 - Declaración de que no se cobran comisiones de contratación.
 - Conocimientos y habilidades requeridas.
 - Características personales requeridas, como sexo, estado civil, procedencia, etc.
 - Salarios y prestaciones.
 - Duración del empleo (para trabajo temporal)
 - No se incluyen detalles o descripciones de las vacantes en los anuncios de trabajo.
 - Otros:
-

P1.5 ¿Las personas trabajadoras del campo pagan alguna cuota o comisión a cambio de obtener el trabajo? Seleccione todas las que correspondan.

- Las personas trabajadoras del campo no están obligadas a pagar cuotas, comisiones o hacer depósitos de ningún tipo.
 - Las personas trabajadoras del campo pagan algunas comisiones en su comunidad de origen. ¿Cuánto?
-

- Las personas trabajadoras del campo pagan algunas comisiones cuando llegan al lugar de trabajo. ¿Cuánto?
-

- Las políticas de nuestra compañía especifican la cantidad máxima que las personas trabajadoras del campo deben cubrir. ¿Cuánto?
-

- Otros:
-

- No lo sé

P1.6 ¿Las personas trabajadoras del campo pagan algún gasto relacionado con el proceso de reclutamiento, selección y contratación? Por ejemplo: viajes, viáticos, seguros médicos o para el traslado, capacitación, equipo, etc.

- Sí, tienen que pagar todos los gastos necesarios para llegar al lugar de trabajo y poder emplearse.
- Solo pagan algunos de los gastos relacionados con el proceso. ¿Cuáles?

-
- No, la empresa paga la totalidad de los gastos relacionados con el proceso.
 - Pagan todos o algunos de los gastos necesarios pero la empresa se los reembolsa en su totalidad.
 - Otros:

-
- No lo sé

P1.7 ¿En qué momento reciben las personas trabajadoras del campo una explicación de los términos y condiciones de empleo? Seleccione todas las que correspondan.

- En sus comunidades de origen antes de firmar el contrato de trabajo.
- En sus comunidades de origen después de firmar el contrato de trabajo.
- A su llegada al lugar de empleo antes de firmar el contrato de trabajo.
- A su llegada al lugar de empleo después de firmar el contrato de trabajo.
- No reciben una explicación de los términos y condiciones de empleo.
- Otros:

P1.8 ¿Cómo se asegura su empresa de que las personas trabajadoras del campo comprendan todos los términos y condiciones de su contrato de trabajo? Seleccione todas las que correspondan.

- Los términos y condiciones se les explican verbalmente en su primer idioma o en un idioma que entiendan.
- Los términos y condiciones vienen detallados en la copia del contrato escrito que se les entrega.
- Los contratos están escritos en su primer idioma o en un idioma que entiendan.
- Los términos y condiciones del contrato se explican durante una capacitación u orientación.
- El contrato se entrega por escrito en español, pero no se acompaña de una explicación verbal.
- No existen medidas para asegurar que las personas trabajadoras del campo comprendan todos los términos y condiciones de sus contratos de trabajo.

P1.9 ¿Qué se incluye en el contrato de trabajo? Seleccione todas las que correspondan.

- No se proporcionan contratos de trabajo.
 - Deberes y responsabilidades laborales.
 - Salarios (regulares y horas extras).
 - Prohibición de cobrar comisiones de reclutamiento.
 - Prestaciones (seguro social, licencia por enfermedad, vacaciones, etc.).
 - Duración de la jornada laboral (incluidas las horas extra).
 - Lista de deducciones legales de salarios (comida, etc.).
 - Reglas del lugar de trabajo.
 - Riesgos laborales.
 - Ubicación del lugar de trabajo.
 - Arreglos de transporte de ida y vuelta.
 - Procedimientos disciplinarios.
 - Mecanismos de queja.
 - Términos y condiciones de la vivienda.
 - Requisitos legales locales y nacionales relacionados con el trabajo.
 - Las políticas de empleo de la empresa.
 - Preaviso de fin de empleo y términos para la terminación anticipada del contrato.
 - Otros:
-

P1.10 ¿Qué tipo de capacitación brinda su empresa al personal de la empresa responsable del reclutamiento, la selección y la contratación? Seleccione todas las que correspondan.

- Políticas de la empresa sobre reclutamiento, selección y contratación.
 - Técnicas de entrevista.
 - Selección basada en competencias y habilidades (uso de requisitos de trabajo objetivos).
 - Requisitos legales aplicables.
 - No brinda ningún tipo de capacitación.
 - Otros:
-



Ksenia Ragozina/Shutterstock



Cuestionario 2: Uso de intermediarios laborales

Esta sección evalúa cómo la empresa o el empleador interactúan con los intermediarios laborales, ya sean formales o informales. Las empresas o empleadores pueden contratar intermediarios laborales para una variedad de servicios, desde reclutar personal hasta administrar y gestionar la mano de obra, por ejemplo, para la vivienda, la supervisión del trabajo, la entrega de pagos, etc.

P2.1 ¿Qué indicadores o requisitos formales de desempeño tiene su empresa para sus intermediarios laborales? Seleccione todas las que correspondan.

- Requerimos que el intermediario laboral cumpla con la legislación aplicable, los principios y estándares de reclutamiento ético y contratación equitativa y las políticas empresariales.
 - Requerimos que el intermediario cumpla solo con la legislación aplicable en materia de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo.
 - El incumplimiento de nuestros requisitos de desempeño puede resultar en la rescisión del contrato.
 - Las prácticas del intermediario laboral no son del alcance de la empresa.
 - No tenemos contratos formales con nuestros intermediarios laborales que establezcan indicadores o requisitos formales de desempeño.
 - Otros:
-

P2.2 ¿Cómo evalúa el desempeño continuo de sus intermediarios laborales para cumplir con la legislación aplicable, sus políticas empresariales o los principios y estándares de reclutamiento ético y contratación equitativa? Seleccione todas las que correspondan.

- No tenemos sistemas de evaluación del desempeño de intermediarios laborales.
 - Medimos su rendimiento de forma continua utilizando indicadores clave de desempeño.
 - Realizamos auditorías periódicas.
 - Los intermediarios laborales nos proporcionan autoevaluaciones periódicas sobre su nivel de cumplimiento.
 - Tenemos reuniones de revisión periódicas con los intermediarios laborales para discutir su desempeño.
 - Otros:
-



Leonardo Borges/Adobe Stock

P2.3 ¿Cómo se asegura de que los intermediarios laborales corrijan las problemáticas identificadas a través de las evaluaciones? Seleccione todas las que correspondan.

- Los intermediarios laborales deben proporcionar actualizaciones periódicas sobre las acciones de mejora.
 - Realizamos evaluaciones de seguimiento para verificar que las acciones de mejora se hayan implementado completamente.
 - Los intermediarios laborales deben rastrear y reportar los indicadores clave de desempeño para medir la mejora en el cumplimiento.
 - No tenemos sistemas de evaluación del desempeño de intermediarios laborales.
 - Otros:
-



Dip Photography/Adobe Stock

Guía de interpretación



Cuestionario 1: Prácticas de reclutamiento, selección y contratación

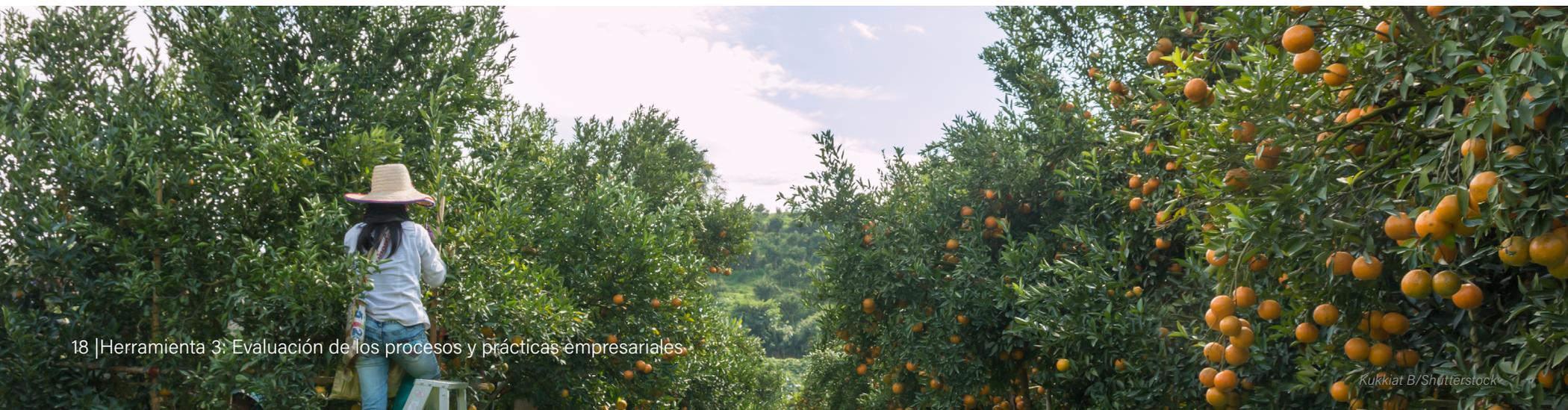
Pregunta	Práctica de riesgo	Explicación y buenas prácticas
P1.1 ¿Cómo recluta, selecciona y contrata a las personas trabajadoras del campo?	Que la empresa o empleador use intermediarios laborales formales o informales para reclutar, seleccionar o contratar a todas o una parte de las personas trabajadoras del campo que requiere.	<p>El uso de intermediarios laborales es una práctica legítima para que las empresas o empleadores con recursos limitados recluten, seleccionen y contraten personal. Al utilizar intermediarios laborales la empresa corre el riesgo de perder el control sobre el proceso y que este suceda bajo prácticas poco éticas o incluso ilegales, a menos que haya un sistema sólido y eficaz de monitoreo y evaluación. Incluso, monitorear y exigir la rendición de cuentas de intermediarios informales podría resultar más difícil.</p> <p>Que la empresa o empleador realice el proceso de reclutamiento, selección y contratación de manera directa es la mejor práctica y también la de menor riesgo, ya que se guarda más control sobre los procesos para cumplir con las leyes, y los principios y estándares del reclutamiento ético. La intermediación laboral para el reclutamiento, selección y contratación de trabajadores del campo puede ser altamente responsable si se cuenta con buenos sistemas de monitoreo y evaluación, y con mecanismos efectivos para responder a quejas o denuncias de problemas que surjan frente a las acciones de los intermediarios laborales.</p>



Pregunta	Práctica de riesgo	Explicación y buenas prácticas
<p>P1.2 ¿Cuáles de los siguientes conceptos están incluidos en las políticas de reclutamiento, selección y contratación de su empresa?</p>	<p>Que la empresa o empleador no cuente con políticas y procedimientos robustos de reclutamiento, selección y contratación.</p>	<p>La ausencia de compromisos o políticas establecidas por la empresa para prevenir la violación de los derechos de las personas trabajadoras del campo en los procesos de reclutamiento, selección y contratación presenta un riesgo de trabajo forzoso, discriminación y trabajo infantil, entre otros.</p> <p>Contar con una política de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo que incluya los requisitos legales, principios y estándares en materia de reclutamiento ético y prácticas de conducta empresarial responsable y que dicha política sea comunicada es una buena práctica. Todas las opciones de respuesta deberían de formar parte de la política. Las políticas deben actualizarse con regularidad para que reflejen la situación real de la empresa.</p>
<p>P1.3 ¿Cómo se asegura de que se sigan sus políticas de reclutamiento, selección y contratación?</p>	<p>Que la empresa o empleador no cuente con procedimientos para asegurar el cumplimiento de sus políticas de reclutamiento, selección y contratación.</p>	<p>Todas las opciones de respuesta son buenas prácticas para asegurar que las personas trabajadoras del campo sean reclutadas, seleccionadas y contratadas de una forma respetuosa de sus derechos y que cumpla con las políticas de la empresa.</p> <p>Las empresas o empleadores deben de tener un sistema para monitorear la efectividad de la implementación de sus políticas.</p>

Pregunta	Práctica de riesgo	Explicación y buenas prácticas
<p>P1.4 ¿Qué elementos de la siguiente lista se incluyen en sus ofertas de empleo, anuncios de vacantes o descripciones de trabajo?</p>	<p>Que se incluyan requisitos o preferencias relacionados con características personales, como género, estado civil, etc. o que no se incluyan detalles o descripciones sobre las vacantes.</p>	<p>Listar características no relacionadas con el trabajo en las ofertas de empleo o anuncios de vacantes es discriminatorio. Además, dichos criterios pueden eliminar la consideración de un número significativo de personas calificadas que pueden impactar la capacidad de la empresa para cumplir sus objetivos comerciales.</p> <p>Las buenas prácticas dictan que los anuncios de trabajo y vacantes deben ser claras, tener información sobre el trabajo, las expectativas (jornada laboral, pagos, condiciones de trabajo, duración del empleo, etc.) y hacer referencia solo a las aptitudes necesarias para desarrollar el trabajo, sin mencionar características personales para garantizar la igualdad de oportunidades para las personas aspirantes a empleo.</p>
<p>P1.5 ¿Las personas trabajadoras del campo pagan alguna cuota o comisión a cambio de obtener el trabajo?</p>	<p>Que las personas trabajadoras del campo paguen una comisión por reclutamiento, ya sea total o parcial, incluso si se establece un monto máximo, en cualquier momento del proceso, ya sea en su comunidad de origen o en el lugar de empleo.</p>	<p>Si las personas trabajadoras del campo pagan comisiones de reclutamiento puede colocarles en una situación de trabajo forzoso o servidumbre por deudas, especialmente si los cobros son excesivos, o si para cubrirlos tienen que solicitar préstamos con intereses a los intermediarios laborales. La legislación, estándares y principios aplicables en materia de reclutamiento ético y contratación equitativa establecen que las personas trabajadoras no deberían de pagar por el derecho a trabajar y que las comisiones de reclutamiento que cobren los intermediarios laborales deberán de ser absorbidos por la empresa o el empleador.</p> <p>Las buenas prácticas prohíben el cobro de comisiones de reclutamiento o cualquier otro costo para obtener un empleo. Se recomienda que los códigos de conducta de las empresas y aquellas disposiciones dirigidas a sus proveedores y empleados tengan una fuerte declaración en contra del cobro de cualquier comisión a las personas trabajadoras del campo para obtener su empleo.</p>

Pregunta	Práctica de riesgo	Explicación y buenas prácticas
<p>P1.6 ¿Las personas trabajadoras del campo pagan algún gasto relacionado con el proceso de reclutamiento, selección y contratación? Por ejemplo: viaje, viáticos, seguros médicos o para el traslado, capacitación, equipo, etc.</p>	<p>Que las personas trabajadoras del campo paguen la totalidad o parte de los gastos relacionados con el proceso de reclutamiento, selección y contratación; incluso si la empresa o el empleador reembolsa los gastos incurridos por las personas trabajadoras del campo posteriormente.</p>	<p>Todos los gastos relacionados con los procesos de reclutamiento, selección y contratación deben ser asumidos por la empresa o el empleador. Imponer estos gastos a las personas trabajadoras del campo es una práctica de riesgo. Esto significa que las empresas o empleadores deberán identificar y pagar los gastos de contratación reales, negociar con los intermediarios laborales una compensación justa por sus servicios e implementar controles para asegurar que las personas trabajadoras del campo no paguen ningún gasto.</p> <p>El reembolso a las personas trabajadoras del campo de los gastos de contratación es una práctica de remediación y no una práctica acorde con el principio del empleador paga o la conducta empresarial responsable. El reembolso de los gastos es una forma de reparación imperfecta y complicada de implementar, dado que puede tardar meses en planificarse antes de que las personas trabajadoras reciban un reembolso, el cual generalmente es calculado con base en el promedio de las tarifas pagadas por grupos de personas y no de forma individualizada.</p>



Pregunta	Práctica de riesgo	Explicación y buenas prácticas
<p>P1.7 ¿En qué momento reciben las personas trabajadoras del campo una explicación de los términos y condiciones de empleo?</p>	<p>Que las personas trabajadoras del campo no reciban una explicación, que la reciban después de firmar el contrato o después de haber viajado al lugar de empleo o que dicha explicación no sea en un idioma o lenguaje que comprendan.</p>	<p>Si las personas trabajadoras del campo no reciben una explicación exhaustiva y precisa de los términos y condiciones de empleo antes de salir de su comunidad de origen o antes de firmar el contrato, esto puede enfrentarlas a un trabajo que no aceptaron o ponerlas en una situación de involuntariedad (un componente del trabajo forzoso). La legislación, estándares y principios aplicables en materia de reclutamiento ético establecen que las personas trabajadoras deben expresar su voluntad para trabajar de manera libre e informada.</p> <p>Una buena práctica es asegurar que las personas trabajadoras del campo reciban información clara y entendible sobre la oferta de trabajo, incluyendo las condiciones de trabajo, jornada laboral, pagos, beneficios, etc.</p>
<p>P1.8 ¿Cómo se asegura su empresa de que las personas trabajadoras del campo comprendan todos los términos y condiciones de su contrato de trabajo?</p>	<p>Que la empresa o empleador no tenga medidas o mecanismos para asegurar la comprensión de los términos y condiciones de empleo.</p>	<p>Todas las opciones de respuesta son buenas prácticas y deben de formar parte del proceso de reclutamiento, selección y contratación de la empresa, empleador o los intermediarios laborales para garantizar la comprensión de la información.</p> <p>Las personas deben comprender completamente los términos y condiciones del trabajo que están a punto de aceptar para asegurarse de que toman la decisión voluntariamente.</p>

Pregunta	Práctica de riesgo	Explicación y buenas prácticas
<p>P1.9 ¿Qué se incluye en el contrato de trabajo?</p>	<p>Que la empresa o empleador no proporcione contratos laborales o que se incluya información incompleta o insuficiente.</p>	<p>Un contrato que incluya todas las opciones de respuesta ayudará a garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y de los principios y estándares en materia de reclutamiento ético.</p> <p>Los contratos de trabajo detallados son el elemento principal para garantizar que las personas trabajadoras del campo acepten un trabajo de manera libre, informada y voluntaria y que comprendan plenamente sus derechos y obligaciones.</p>
<p>P1.10 ¿Qué tipo de capacitación brinda su empresa al personal de la empresa responsable del reclutamiento, la selección y la contratación?</p>	<p>Que no se brinde ningún tipo de capacitación al personal a cargo de los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo.</p>	<p>Las personas a cargo del reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo deben ser capacitadas sobre los requisitos legales, los principios y estándares internacionales y las políticas empresariales en materia de reclutamiento ético y las condiciones laborales. Capacitar al personal sobre cómo entrevistar y seleccionar objetivamente a las personas trabajadoras del campo contrarresta el riesgo de que utilicen criterios de selección inconsistentes o sesgados.</p>





Cuestionario 2: Uso de intermediarios laborales

Pregunta	Práctica de riesgo	Explicación y buenas prácticas
P2.1 ¿Qué indicadores o requisitos formales de desempeño tiene su empresa para sus intermediarios laborales?	Que la empresa o empleador no tenga requisitos o indicadores de desempeño para sus intermediarios laborales, o que los requisitos o indicadores se limiten a los requisitos legales aplicables, o que la empresa o el empleador considere que la actuación de sus intermediarios laborales no es de su competencia.	<p>Si solo se requiere que un intermediario laboral cumpla con la ley y no se incluyen requisitos o indicadores de desempeño de conformidad con los principios y estándares de reclutamiento ético y contratación equitativa o de las políticas de la empresa, existe el riesgo de que las prácticas de los intermediarios laborales no sean respetuosas de los derechos de las personas trabajadoras del campo contrarias a la conducta empresarial responsable.</p> <p>Sin un contrato formal, existe el riesgo de que el intermediario laboral no entienda o no se sienta obligado a cumplir con las políticas de la empresa y los estándares y principios de reclutamiento ético y contratación equitativa.</p> <p>Las buenas prácticas indican que lo ideal es tener un sistema de monitoreo de desempeño para los intermediarios laborales que permita evaluar si cumplen con los requisitos legales, los estándares internacionales, las políticas de la empresa y cualquier otro que aplique.</p>



Pregunta	Práctica de riesgo	Explicación y buenas prácticas
<p>P2.2 ¿Cómo evalúa el desempeño continuo de sus intermediarios laborales para cumplir con la legislación aplicable, sus políticas empresariales o los principios y estándares de reclutamiento ético y contratación equitativa?</p>	<p>Que la empresa o empleador no cuente con un sistema de evaluación de desempeño de sus intermediarios laborales.</p>	<p>Todas las opciones de respuesta son buenas prácticas y se debe de implementar al menos una de las opciones, pero se recomienda que se implementen todas las que sean posibles.</p> <p>Sin un proceso sistemático y continuo de evaluación de desempeño, la empresa o el empleador enfrentan el riesgo de ignorar o no abordar proactivamente las violaciones que resulten de las prácticas ilegales o poco éticas de sus intermediarios laborales, especialmente cuando asumen actividades de gestión y administración de las personas trabajadoras del campo.</p>
<p>P2.3 ¿Cómo se asegura de que los intermediarios laborales corrijan las problemáticas identificadas a través de las evaluaciones?</p>	<p>Que la empresa o empleador no cuente con un sistema de evaluación de desempeño de sus intermediarios laborales.</p>	<p>Todas las opciones de respuesta son buenas prácticas y forman parte de un proceso efectivo para la implementación de acciones correctivas que prevengan o eviten que los intermediarios laborales continúen violando la ley, los principios y estándares de reclutamiento ético y contratación equitativa, las políticas de la empresa, etc.</p>

Anexo I. Apoyo para distinguir los cuestionarios de autoevaluación

Si los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras responden a un esquema de contratación directa, solo responde el primer cuestionario. Si sus procesos responden al esquema de contratación a través del uso de intermediarios, responda también el segundo cuestionario.

