

HERRAMIENTA 6

Monitoreo de los procesos

de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo y evaluación de intermediarios laborales



Organización
Internacional
del Trabajo



PERIPLO
DERECHOS LABORALES MIGRANTES

Verité
Fair Labor. Worldwide.

Verité

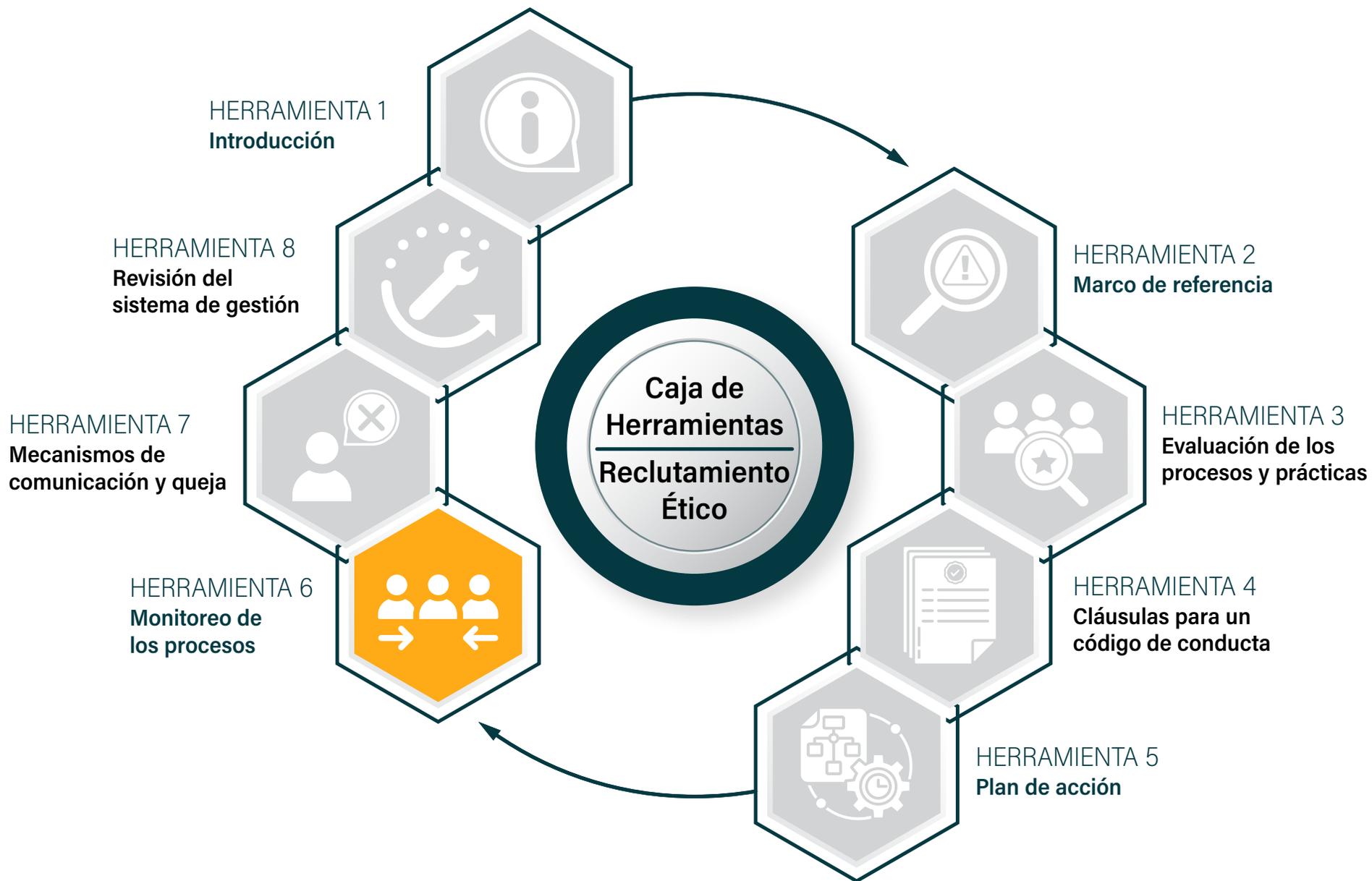
Fair Labor. **Worldwide.**



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.



Monitoreo de los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo y evaluación de intermediarios laborales

Objetivo

Esta herramienta busca apoyar a las empresas y empleadores a pensar de una manera adecuada y lógica cómo monitorear sus procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo y supervisar a sus intermediarios laborales para comprobar el cumplimiento de sus políticas, de la legislación aplicable y de los estándares y principios en materia de reclutamiento ético y contratación equitativa.



Alcance

Esta herramienta también puede servir para:

1. Tomar decisiones sobre la gestión de riesgos en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo con base en información objetiva y protegerse mejor contra riesgos ocultos.
2. Consolidar un proceso de debida diligencia para intermediarios laborales y establecer indicadores de desempeño para la conducta empresarial responsable en materia de derechos humanos.
3. Promover una cultura de mejora continua y aumentar la efectividad de los intermediarios laborales.

Uso

El correcto monitoreo de los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo y la adecuada evaluación de los intermediarios laborales, permiten tener visibilidad sobre cómo operan, a fin de detectar prácticas problemáticas y reducir significativamente los riesgos. De igual manera, permiten medir el desempeño y nivel de cumplimiento de las políticas empresariales, la legislación aplicable y de los estándares y principios en materia de reclutamiento ético de la empresa, el empleador, sus representantes e intermediarios laborales.



Dado que una práctica recurrente en el sector agrícola es que intermediarios laborales informales como reclutadores, enganchadores, cabos, contratistas, mayordomos, capitanes, etc., también gestionen y administren el trabajo de las personas trabajadoras del campo que reclutan, algunos de los componentes de monitoreo y evaluación incluyen criterios que abarcan todo el ciclo de empleo y no solo los momentos de reclutamiento, selección y contratación.

El monitoreo de los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo y la evaluación de los intermediarios laborales requiere de un proceso de triangulación que consiste en elegir múltiples fuentes para obtener y contrastar la información sobre las prácticas de reclutamiento, selección, contratación y empleo. En algunas ocasiones la información documental no será suficiente y tendrá que complementarse con información de otras fuentes, por ejemplo:

- Entrevistas con personas trabajadoras del campo. La muestra de personas que serán entrevistadas debe incluir una representación de diferentes géneros, edades, comunidades de origen o nacionalidades, idiomas, tareas laborales asignadas e intermediario laboral utilizado.
- Entrevistas a los intermediarios laborales formales o informales y solicitud de documentación del proceso de reclutamiento, selección, contratación y de la gestión y administración del trabajo de las personas trabajadoras del campo cuando sea aplicable.
- Información de actores externos, tales como instituciones públicas responsables de la supervisión de los temas laborales, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil incluyendo a centros de trabajadores.

- Búsquedas en internet de evidencias de participación en actividades ilegales o contrarias a la ética.
- Observación visual de las dinámicas laborales (si es posible): identificar si las personas trabajadoras cuentan con herramientas de trabajo necesarias, material para protegerse en los casos donde sea necesario, cómo es el trato de los cabos/jefes de cuadrilla hacia las personas trabajadoras, etcétera.
- Observación visual de las condiciones en las áreas designadas para la vivienda y la toma de alimentos proporcionadas por los intermediarios laborales.

La empresa o el empleador deberán identificar cual es el mejor momento para completar el monitoreo de los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo y la evaluación de los intermediarios laborales. Cuando el intermediario laboral no se involucra en la gestión y administración de la mano de obra, el monitoreo y la evaluación deberán realizarse poco después de la llegada de las personas trabajadoras del campo al lugar de empleo. También se recomienda realizar una evaluación de los intermediarios laborales antes de la renovación de cualquier acuerdo o contrato para la prestación de servicios relacionados con el reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo. Los intermediarios laborales que están a cargo de la gestión y administración del trabajo de las personas trabajadoras del campo deberían ser monitoreados y evaluados de manera periódica y los problemas identificados atendidos con prontitud.



Herramienta

La herramienta presentada a continuación propone componentes a monitorear y evaluar de acuerdo con el marco de referencia para el reclutamiento ético, la documentación o información a recolectar, así como las preguntas dirigidas a las personas trabajadoras del campo y los intermediarios laborales como parte del proceso de triangulación y evaluación. Esta herramienta ofrece un enfoque general que cada empresa o empleador podrá adaptar a sus propios criterios, procesos y políticas.



COMPONENTE DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

Comisiones de contratación y gastos conexos

¿Qué se debe monitorear y evaluar?	¿Qué información recolectar?	¿Qué le debo preguntar a las personas trabajadoras del campo?	¿Qué le debo preguntar o solicitar a mis intermediarios laborales?
<p>1. Que la empresa, el empleador, sus representantes e intermediarios laborales o cualquier otro actor involucrado no cobren comisiones de contratación o gastos conexos a las personas trabajadoras del campo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Una lista actualizada de los todos los conceptos, montos y pagos de las comisiones y gastos para el reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo. ▪ Registro o comprobante del pago completo de las comisiones de contratación y gastos conexos a cargo de la empresa, del empleador o del intermediario laboral. ▪ Si las personas trabajadoras del campo tuvieron que pagar alguna comisión de contratación o gastos asociados con el proceso de reclutamiento, selección y contratación. 	<ul style="list-style-type: none"> ❑ ¿Cómo supo usted de este trabajo? ❑ Cuando usted recibió la oferta de trabajo, ¿le avisaron que existe una prohibición para el cobro de comisiones de contratación? ❑ Cuando le contrataron para trabajar en la empresa ¿le dijeron si era necesario realizar algún pago para obtener el empleo? <ul style="list-style-type: none"> ❑ En caso de que sí, ¿qué y cuánto pagó? ¿tuvo que pedir dinero prestado para pagarlo y a quién? Por favor describa su experiencia. ❑ Cuando le contrataron para trabajar en la empresa ¿le dijeron si iba a tener que pagar por sus capacitaciones, herramientas de trabajo, cualquier otro servicio o equipo de protección personal? 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Una política que manifieste el compromiso de garantizar que las personas trabajadoras del campo no paguen comisiones de contratación ni gastos relacionados. ☑ Descripción detallada de cómo garantizan la implementación de la política de prohibición del cobro de comisiones de reclutamiento y gastos asociados y documentación probatoria (por ejemplo: copia de los anuncios de las ofertas de trabajo, contratos/ declaraciones firmadas por las personas trabajadoras del campo, etc.).

Continúa en la próxima página

¿Qué se debe monitorear y evaluar?	¿Qué información recolectar?	¿Qué le debo preguntar a las personas trabajadoras del campo?	¿Qué le debo preguntar o solicitar a mis intermediarios laborales?
<p>2. Que las personas trabajadoras del campo no paguen ninguna comisión de contratación o gastos conexos durante el proceso de reclutamiento, selección y contratación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quejas o comunicaciones que se hayan realizado a través de los mecanismos de la empresa, el empleador o el intermediario laboral, con respecto a situaciones presentadas durante el reclutamiento, selección y contratación, incluyendo solicitudes de las personas trabajadoras del campo para el reembolso de gastos. 	<ul style="list-style-type: none"> ❑ ¿Usted realizó algún gasto para poder venir a trabajar con esta empresa o empleador? ¿Qué y cuánto pagó? Por favor describa su experiencia. <ul style="list-style-type: none"> ❑ En caso de que sí, ¿usted ha solicitado el reembolso de esos gastos? ¿a quién y a través de que medio? <p><i>Si la persona trabajadora es migrante internacional:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ ¿Quién se ocupó de los trámites de sus documentos de viaje, como permisos, visa y/o pasaporte? ❑ ¿Tenía usted todos los documentos necesarios para el trámite de los documentos de viaje? <ul style="list-style-type: none"> ❑ En caso de que no, ¿Quién obtuvo los documentos que le faltaban? ❑ ¿Le cobraron por obtener esos documentos? Describa por favor cómo fue la experiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Lista actualizada y comprobantes de pago de los todos los gastos incurridos para el reclutamiento, selección y contratación de las personas trabajadoras del campo, incluyendo los acuerdos que establezcan las cuotas administrativas por sus servicios. ☑ Información sobre las quejas o comunicaciones de las personas trabajadoras del campo en caso de incumplimiento a las políticas sobre prohibición de cobros de comisiones de reclutamiento y gastos asociados y solicitudes de reembolso de dichos gastos. ☑ Resultados o respuestas a las quejas o comunicaciones que hayan recibido sobre el cobro de comisiones de contratación y gastos conexos. ☑ Quien supervisa todas las actividades necesarias para garantizar el compromiso sobre la prohibición de cobros de comisiones de contratación y gastos conexos.



COMPONENTE DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

Enganche, préstamos, depósitos y deducciones

¿Qué se debe monitorear y evaluar?	¿Qué información recolectar?	¿Qué le debo preguntar a las personas trabajadoras del campo?	¿Qué le debo preguntar o solicitar a mis intermediarios laborales?
<p>1. Que los esquemas de cobro del enganche o préstamos no restrinjan la capacidad de las personas trabajadoras del campo para terminar la relación de trabajo y que estos cobros no estén relacionados con las comisiones de contratación o gastos conexos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El monto del enganche o adelanto entregado durante el momento de reclutamiento, selección y contratación, el propósito y método de pago. ▪ Si las personas trabajadoras deben dinero a los intermediarios laborales en cualquier punto del ciclo de empleo. ▪ Artículos o servicios por los cuales las personas trabajadoras del campo adquieren préstamos o solicitan adelantos. 	<ul style="list-style-type: none"> ❑ ¿Le entregaron una cuota, enganche, adelanto, préstamo o propina antes de venir a trabajar? ❑ En caso de que sí, ¿cuánto fue? ¿era opcional? ¿para qué utilizó el dinero? ¿le avisaron si se lo iban a descontar y cómo? ¿le han entregado algún recibo o comprobante de pago? Por favor describa su experiencia. ❑ ¿Usted ha solicitado un préstamo o adelanto de su salario? ❑ En caso de que sí, ¿a quién se lo pidió y cuál fue el proceso? ¿Sabe cuánto ha pagado y conoce las condiciones de pago? ¿le han obligado a trabajar horas extras para pagar la deuda? ¿qué pasa si usted no puede pagarlo o desea terminar la relación de trabajo antes de pagarlo? ¿le cobran algún interés? Por favor describa su experiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Copia de los recibos de pago/ entrega del enganche, adelanto o préstamo inicial a las personas trabajadoras del campo. ☑ Información y documentación sobre los términos y condiciones bajo los cuales fue pagado/ entregado el enganche, adelanto o préstamo inicial. Prueba de que esta información fue dada a las personas trabajadoras del campo y que la aceptación es opcional (por ejemplo, firma de consentimiento).

Continúa en la próxima página

¿Qué se debe monitorear y evaluar?	¿Qué información recolectar?	¿Qué le debo preguntar a las personas trabajadoras del campo?	¿Qué le debo preguntar o solicitar a mis intermediarios laborales?
<p>2. Que los préstamos, depósitos o deducciones sean legales y cumplan con los principios y estándares de reclutamiento ético. Es muy importante entender cómo se manejan los préstamos, depósitos o deducciones para asegurar que no pongan a las personas en una situación de vulnerabilidad hacia el trabajo forzoso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Si los préstamos o adelantos que reciben las personas trabajadoras del campo tienen intereses de cualquier tipo. ▪ Si existe alguna fianza o depósito de garantía. ▪ Si existen esquemas de ahorro, especialmente si son administrados por los intermediarios laborales. ▪ Listado de todas las deducciones al salario (cobros disciplinarios o multas, alimentos, alojamiento, uniformes, herramientas, equipos de protección personal, agua, gas, leña, servicios de preparación de alimentos o limpieza, etc.). ▪ Recibos de pago y si las deducciones se registran en los recibos de pago. 	<ul style="list-style-type: none"> ❑ ¿Se realizan deducciones a su salario? <ul style="list-style-type: none"> ❑ En caso de que sí, ¿sabe en qué consisten y con qué frecuencia los aplican? ¿le avisaron de las deducciones antes de firmar el contrato o empezar a trabajar? ¿las deducciones se reflejan en su recibo de pago? Por favor describa su experiencia. ❑ ¿Usted participa en algún esquema de ahorro? <ul style="list-style-type: none"> ❑ En caso de que sí, ¿quién lo administra? ¿tiene acceso a sus ahorros o los puede retirar en cualquier momento? ¿es opcional? Por favor describa su experiencia. ❑ ¿Usted tiene algún pago en garantía o como fianza? Por ejemplo, si le han dicho que le van a guardar un pago y lo dejan como ahorro para entregarlo al final del contrato. Por favor describa su experiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Información y documentación sobre los cobros a las personas trabajadoras del campo para el reembolso del enganche, adelanto o préstamo inicial. Se debe probar que los descuentos no llevan el ingreso de la persona trabajadora del campo por debajo del salario mínimo, que se mantiene un registro sobre el estado de la deuda y que la persona trabajadora del campo conoce esta información. ☑ Información detallada sobre la administración de préstamos o fondos de ahorro que estén a su cargo, incluyendo requisitos, forma y temporalidad de pago, etc. ☑ Si la distribución del pago está a cargo de los intermediarios laborales, copia de los talones o recibos de pago de las personas trabajadoras del campo.



COMPONENTE DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

Actuación durante los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo

¿Qué se debe monitorear y evaluar?	¿Qué información recolectar?	¿Qué le debo preguntar a las personas trabajadoras del campo?	¿Qué le debo preguntar o solicitar a mis intermediarios laborales?
<ol style="list-style-type: none"> Que no se reclute a personas menores de 18 años para el trabajo agrícola. Que las personas trabajadoras del campo acepten la oferta de trabajo libres de amenaza o coerción. Que las personas trabajadoras del campo tengan acceso a sus documentos de identidad personal. 	<ul style="list-style-type: none"> Documentos requeridos al presentar una solicitud de empleo. Detalles sobre el proceso para la recepción, revisión y resguardo de documentos para determinar si los intermediarios laborales retienen los documentos de identidad, trabajo o viaje y si las personas trabajadoras del campo tienen acceso a ellos. Si las personas trabajadoras cuentan con un espacio seguro y de uso exclusivo para resguardar sus documentos y artículos de valor sin restricciones. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ¿Qué documentación le solicitaron cuando solicitó el empleo? ¿le avisaron del requisito de ser mayor de edad? <input type="checkbox"/> ¿A usted o algún acompañante o familiar, le amenazaron u obligaron para aceptar el trabajo? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> En caso de que sí, por favor describa su experiencia. <input type="checkbox"/> ¿Usted entregó algún documento original como identificación, acta de nacimiento, pasaporte y/o permiso/visa de trabajo? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> En caso de que sí, ¿a quién se lo entregó? ¿se los regresaron o usted tiene acceso a ellos? Por favor describa su experiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Expedientes con información y copia de la documentación de las personas trabajadoras del campo reclutadas y contratadas. Es necesario asegurar que el proceso incluye una verificación de mayoría de edad. <input checked="" type="checkbox"/> Políticas o criterios aplicables para el resguardo de los documentos de identidad y artículos de valor de las personas trabajadoras del campo. <input checked="" type="checkbox"/> Listado de personas con acceso a los documentos de identidad o artículos de valor de las personas trabajadoras del campo.

Continúa en la próxima página

¿Qué se debe monitorear y evaluar?	¿Qué información recolectar?	¿Qué le debo preguntar a las personas trabajadoras del campo?	¿Qué le debo preguntar o solicitar a mis intermediarios laborales?
<p>4. Que las personas trabajadoras del campo no enfrenten restricciones de movimiento o libertad durante el reclutamiento y que son trasladadas hasta el lugar de empleo en condiciones de seguridad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sobre las restricciones a la libertad de movimiento de las personas trabajadoras del campo durante el reclutamiento para comprobar que sean razonables o guarden relación con la seguridad. ▪ Detalles sobre las condiciones de traslado de las personas trabajadoras del campo al lugar de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ¿Tiene usted un lugar seguro, con llave para guardar sus documentos y cualquier otro objeto de valor? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> En caso de que sí, ¿es gratis o le cobran alguna cuota? ¿le imponen condiciones o restricciones para acceder a sus documentos u objetos de valor? Por favor describa su experiencia. <input type="checkbox"/> ¿Le impusieron alguna restricción de movimiento durante el reclutamiento o traslado al lugar de trabajo? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> En caso de que sí, ¿cuáles fueron las razones que le dieron? ¿eran las mismas para todas las personas? Por favor describa su experiencia. <input type="checkbox"/> ¿Sabe cómo finalizar su relación laboral con la empresa? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Por favor describa su experiencia. <input type="checkbox"/> ¿Siente que podría finalizar su relación laboral sin consecuencias negativas para usted y/o sus acompañantes o conocidos? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> En caso de que no, por favor describa su experiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Inspección de las condiciones de seguridad del espacio donde se resguardan los documentos de identidad o artículos de valor de las personas trabajadoras del campo. <input checked="" type="checkbox"/> Políticas o criterios aplicables para garantizar la seguridad de las personas trabajadoras del campo durante el reclutamiento, contratación y traslado al lugar de empleo. Enfoque en aquellas que impliquen limitaciones a la libertad, movimiento o retención de documentos. <input checked="" type="checkbox"/> Detalles sobre la flotilla de transporte -modelo, marca y año de las unidades, pagos de tenencia, seguros, licencias de los conductores, verificaciones mecánicas puntuales, etc.



COMPONENTE DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

Ofertas laborales y contratos de trabajo

¿Qué se debe monitorear y evaluar?	¿Qué información recolectar?	¿Qué le debo preguntar a las personas trabajadoras del campo?	¿Qué le debo preguntar o solicitar a mis intermediarios laborales?
<ol style="list-style-type: none"> 1. Que las ofertas de trabajo o vacantes contienen información veraz y completa sobre las condiciones de trabajo y garantizan la igualdad de oportunidades para las personas aspirantes a empleo. 2. Que las condiciones laborales pactadas durante el reclutamiento coinciden con los contratos de trabajo y las condiciones durante el empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Materiales, documentos o información para la difusión de las ofertas laborales. ▪ Copia del contrato de trabajo o documentación sobre acuerdos verbales, incluyendo modificaciones contractuales. ▪ Una muestra aleatoria de contratos firmados por las personas trabajadoras del campo, asegurándose que la muestra incluye a personas locales, foráneas, extranjeras, mujeres, indígenas, que hablan otro idioma, con diferentes responsabilidades o puestos, contratadas por diferentes intermediarios, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ❑ ¿Qué información le dieron sobre la oferta de trabajo durante el proceso de reclutamiento y contratación? ¿cómo se la dieron (escrita, verbal, etc.)? ¿considera que esta información coincide con las condiciones de trabajo que tiene? ¿la información que recibió fue suficiente para entender a lo que se comprometía? Por favor describa su experiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Materiales o documentos utilizados para difundir las ofertas laborales, por ejemplo: folletos, anuncios, audios, etc. Es necesario verificar la veracidad de la información y si está completa. ☑ Contenido y detalles de la información brindada en las sesiones de difusión de las ofertas laborales o durante la contratación y listas de asistencia. Es necesario determinar si hubo una explicación verbal detallada sobre las condiciones de trabajo, ya sea para personas aspirantes al empleo o personas trabajadoras del campo contratadas.

Continúa en la próxima página

¿Qué se debe monitorear y evaluar?	¿Qué información recolectar?	¿Qué le debo preguntar a las personas trabajadoras del campo?	¿Qué le debo preguntar o solicitar a mis intermediarios laborales?
<p>3. Que se firman y entregan los contratos de trabajo a las personas trabajadoras del campo en tiempo y forma.</p> <p>4. Que las personas trabajadoras del campo comprenden los términos y condiciones establecidas en los contratos laborales y están en un idioma comprensible para ellas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evidencia de que las personas trabajadoras comprenden los términos y condiciones del contrato, incluyendo a las personas que hablan otro idioma. 	<ul style="list-style-type: none"> ❑ ¿Usted tiene un contrato de trabajo? <ul style="list-style-type: none"> ❑ En caso de que sí, ¿en qué momento y dónde lo firmó?, ¿tiene una copia? ¿le explicaron el contenido del contrato? ¿entendió la explicación o entiende el contenido del contrato? ¿considera que el contenido de su contrato coincide con lo que le prometieron durante el reclutamiento? ¿su contrato ha sido modificado? ¿firmó varios documentos? Por favor describa su experiencia. ❑ En caso de que la persona no hable español, ¿le tradujeron la información? ¿el contrato está en su idioma? 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Listado de los idiomas que hablan las personas trabajadoras del campo, traductores y documentos o material traducido. ☑ Contratos o acuerdos laborales firmados por las personas trabajadoras del campo.



Discriminación en los procesos de reclutamiento y selección

¿Qué se debe monitorear y evaluar?	¿Qué información recolectar?	¿Qué le debo preguntar a las personas trabajadoras del campo?	¿Qué le debo preguntar o solicitar a mis intermediarios laborales?
<p>1. Que los criterios para el reclutamiento, selección y contratación de personas trabajadoras del campo son objetivos, neutros y basados en habilidades y competencias y garantizan la igualdad de oportunidades para las personas aspirantes al empleo.</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Perfil sociodemográfico de la población contratada, desagregada por género, edad, origen étnico, etc.▪ Materiales, documentos o información para la difusión de las ofertas laborales.▪ Descripciones de puesto que incluyan información sobre habilidades y capacidades.	<ul style="list-style-type: none">❑ Cuando supo de la oferta de trabajo, ¿le dieron información sobre las actividades a desempeñar y las habilidades y capacidades que se requieren para realizarlas?❑ En las reuniones de difusión de la oferta de trabajo o para la contratación, ¿usted identificó si alguna persona fue rechazada por motivos diferentes a sus habilidades o capacidades para realizar el trabajo, por ejemplo, que no permitieran que mujeres recibieran la información o solicitaran la vacante?❑ En caso de que sí, por favor describa su experiencia.	<ul style="list-style-type: none">☑ Materiales o documentos utilizados para difundir las ofertas laborales, por ejemplo: folletos, anuncios, audios, etc. Es necesario verificar que no incluya criterios de discriminación prohibidos.☑ Políticas, criterios aplicables o procesos para determinar la capacidad o evaluar las habilidades de las personas trabajadoras del campo para desempeñar el trabajo.

Continúa en la próxima página

¿Qué se debe monitorear y evaluar?	¿Qué información recolectar?	¿Qué le debo preguntar a las personas trabajadoras del campo?	¿Qué le debo preguntar o solicitar a mis intermediarios laborales?
<p>2. Que no aplican prácticas discriminatorias fundadas sobre sexo, expresión de género, raza, edad (excepto por menores de edad), nacionalidad, origen étnico, religión, estado civil, afiliación política o sindical, etc. en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.</p>	<p>▪ Información sobre los elementos que se consideran necesarios en el perfil laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❑ ¿Alguna vez sintió que le trataron de manera diferente a otras personas trabajadoras durante el proceso de contratación? <ul style="list-style-type: none"> ❑ En caso de que sí, por favor describa su experiencia. ❑ ¿Usted sabe si hay grupos de personas que recibieron un trato diferente, por ejemplo, mejores condiciones laborales, para el transporte al lugar de trabajo, vivienda, etc.? ¿Hay una diferencia en las condiciones de trabajo ofrecidas para personas trabajadoras locales en comparación con quienes vienen de otros municipios, estados o países? <ul style="list-style-type: none"> ❑ En caso de que sí, por favor describa su experiencia. ❑ ¿Hay algo que usted sugiera que podría haber mejorado su experiencia de contratación? <ul style="list-style-type: none"> ❑ En caso de que sí, por favor detalle su respuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Personal responsable de la contratación capacitado y sensibilizado sobre los criterios a emplear para la contratación que eliminen cualquier práctica de discriminación.



COMPONENTE DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

Orientación, capacitación y mecanismos de queja

¿Qué se debe monitorear y evaluar?	¿Qué información recolectar?	¿Qué le debo preguntar a las personas trabajadoras del campo?	¿Qué le debo preguntar o solicitar a mis intermediarios laborales?
1. Que las personas trabajadoras del campo son informadas y capacitadas sobre las políticas de la empresa o empleador y sus derechos durante el proceso de reclutamiento, selección y contratación.	<ul style="list-style-type: none">▪ Descripción y contenido de los programas de capacitación proporcionada antes y después de la llegada al lugar de trabajo, incluyendo documentación y materiales.▪ Registros de asistencia a la capacitación y medición de conocimientos, por ejemplo, a través de ejercicios de verificación de la comprensión por parte de las personas trabajadoras del campo.▪ Calificaciones de las personas o instituciones que realizan la capacitación.▪ Indagar si hubo algún cobro a las personas trabajadoras por las capacitaciones.	<ul style="list-style-type: none">❑ Cuando fue contratado, ¿le dieron información sobre las políticas de la empresa, por ejemplo, sobre la prohibición del cobro de comisiones o gastos de contratación? ¿le dieron información sobre sus derechos laborales? ¿Le dieron información sobre cómo presentar una queja?❑ En caso de que sí, ¿en qué momento se la dieron (antes o después de llegar al trabajo), y de qué forma (una sesión de capacitación, folletos, reunión con supervisores, etc.)? ¿le pareció que la información fue clara y entendible? ¿le cobraron por participar en la capacitación? Por favor describa su experiencia.	<ul style="list-style-type: none">☑ Contenido y detalles de la información o capacitaciones brindadas a las personas trabajadoras del campo, antes y después de llegar al lugar de trabajo, incluyendo materiales y listas de asistencia. Listado de personas o instituciones que brindan las capacitaciones.☑ Información sobre las quejas o comunicaciones de las personas trabajadoras del campo en caso de incumplimiento a las políticas o situaciones de violaciones a derechos.

Continúa en la próxima página

¿Qué se debe monitorear y evaluar?	¿Qué información recolectar?	¿Qué le debo preguntar a las personas trabajadoras del campo?	¿Qué le debo preguntar o solicitar a mis intermediarios laborales?
<p>2. Que las personas trabajadoras del campo conocen los procesos o mecanismos disponibles para presentar quejas o denuncias, ya sea fuera o dentro de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Información sobre los mecanismos de quejas disponibles para las personas trabajadoras que incluyan los lineamientos para abordarlas y tiempos de respuesta. ▪ Quejas o comunicaciones que se hayan realizado a través de los mecanismos de la empresa, el empleador o el intermediario laboral, con respecto a situaciones presentadas durante el reclutamiento, selección y contratación, incluyendo solicitudes de las personas trabajadoras del campo para el reembolso de gastos. ▪ Listado de personal responsable de la atención de quejas y contenido de las capacitaciones recibidas para cumplir su función. ▪ Listado/mapeo de organizaciones externas locales y nacionales que puedan dar atención y apoyo a las personas trabajadoras en caso de sufrir alguna afectación. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ¿Usted sabe a dónde puede acudir para exigir el reembolso de gastos de contratación o en caso de que sus derechos no sean respetados? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> En caso de que sí, ¿cómo obtuvo esta información? <input type="checkbox"/> ¿Sabe cómo presentar una queja de forma confidencial y anónima? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Por favor describa su experiencia. <input type="checkbox"/> ¿Usted ha presentado una queja o denuncia sobre situaciones relacionadas con su proceso de contratación? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> En caso de que sí, ¿en dónde?, ¿ha tenido respuesta?, ¿ha tenido alguna consecuencia o represalia por haber presentado la queja? Por favor describa su experiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Documentación de los resultados o respuesta a las quejas o comunicaciones que hayan recibido sobre situaciones en el proceso de reclutamiento, selección y contratación.



Actuación de los intermediarios laborales en la gestión y administración del trabajo de las personas trabajadoras del campo

¿Qué se debe monitorear y evaluar?	¿Qué información recolectar?	¿Qué le debo preguntar a las personas trabajadoras del campo?	¿Qué le debo preguntar o solicitar a mis intermediarios laborales?
<p>1. Que los intermediarios laborales que participan en la gestión y administración del trabajo, o en su rol de supervisores, cumplan con la legislación aplicable, las políticas de la empresa y respeten los derechos de las personas trabajadoras del campo en materia de trabajo forzoso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prácticas de pago (métodos, frecuencia, días de pago, tiempo extra, etc.) y talones o recibos de pago entregados a las personas trabajadoras del campo. ▪ Registros de las jornadas de trabajo, que incluyan horas trabajadas. ▪ Inspecciones de las viviendas y condiciones de vida proporcionadas a las personas trabajadoras del campo. Es necesario asegurar que no hay vigilancia o personal de seguridad que restrinja o limite la movilidad de las personas trabajadoras del campo. 	<ul style="list-style-type: none"> ❑ ¿Alguna vez le han amenazado a usted, un familiar o conocido para obligarle a trabajar o ha sido obligado a trabajar de otra forma, por ejemplo, a través del uso de violencia verbal o física? ¿Usted ha visto o conoce si otras personas trabajadoras del campo (o sus familiares o conocidos) han sido amenazadas u obligadas a trabajar? ❑ ¿Cuántas horas trabaja al día? ¿le han exigido u obligado a trabajar más horas de las debidas o acordadas? <ul style="list-style-type: none"> ❑ En caso de que sí, ¿le pagan las horas extras? ❑ ¿Le exigen alguna cuota de producción? 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Nombres de las personas a cargo de la administración de la vivienda. ☑ Reglamento para residentes. ☑ Número de personas que viven en la residencia o albergue. ☑ Servicios con que cuenta la vivienda y comprobantes de pago. Si algún servicio se cobra a las personas trabajadoras del campo, comprobantes y justificación del pago. ☑ Acceso a las instalaciones para la inspección de las condiciones de vivienda.

Continúa en la próxima página

¿Qué se debe monitorear y evaluar?	¿Qué información recolectar?	¿Qué le debo preguntar a las personas trabajadoras del campo?	¿Qué le debo preguntar o solicitar a mis intermediarios laborales?
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Descripción y contenido de las capacitaciones o sensibilizaciones brindadas a los intermediarios laborales sobre trabajo forzoso, acciones de prevención, legislación aplicable y políticas de la empresa. ▪ Registros de asistencia a la capacitación y medición de conocimientos por parte de los intermediarios laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> ❑ En caso de que sí, por favor describa su experiencia. ¿Cómo le pagan su salario (en efectivo, transferencia, por hora, por pieza)? ¿qué días le pagan? ¿siempre se lo han pagado a tiempo? ¿le deben algún día o semana de trabajo? ¿considera que su pago corresponde al trabajo que realiza? ¿le pagan su salario completo? ¿recibe un talón o comprobante de pago? ❑ ¿Usted puede moverse libremente o abandonar el lugar de trabajo en cualquier momento, por ejemplo en caso de enfermedad, para acceder al agua o al término de su jornada? ¿hay vigilancia o personal de seguridad en el lugar de trabajo? ❑ ¿Usted vive en una albergue o casa provista por el intermediario laboral o su empleador? 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Detalles sobre las prácticas y usos para el pago de salarios a las personas trabajadoras del campo. Talones y comprobantes de pago. ☑ Evidencia de participación en capacitaciones o sensibilizaciones en materia de trabajo forzoso. ☑ Se tiene evidencia de las restricciones legítimas que pueden incluir aquellas relacionadas con la seguridad de las personas trabajadoras.

Continúa en la próxima página

¿Qué se debe monitorear y evaluar?

¿Qué información recolectar?

¿Qué le debo preguntar a las personas trabajadoras del campo?

¿Qué le debo preguntar o solicitar a mis intermediarios laborales?

- ❑ En caso de que sí, ¿usted está obligado a vivir en esas instalaciones o puede cambiarse a otro lugar? ¿tiene acceso a servicios básicos (como agua potable, sanitarios limpios, etc.)? ¿alguna vez le han condicionado el acceso al agua, gas, luz, u otro servicio básico? ¿usted puede entrar y salir libremente o tiene restricciones o limitaciones? ¿hay vigilancia o personal de seguridad? Por favor describa su experiencia.
- ❑ ¿Ha observado o vivido situaciones de abusos verbales (términos degradantes o despectivos), físicos (golpes o amenaza de golpes) o acoso sexual en su lugar de trabajo?
- ❑ En caso de que sí, por favor describa su experiencia. ¿Este abuso continúa? ¿informaron o denunciaron los incidentes? ¿a quién? ¿se tomaron acciones para corregir el abuso?

Anexo I. Recomendaciones para realizar entrevistas a personas trabajadoras del campo.

- A. Informar sobre el propósito de la entrevista y el uso que se dará a la información.
- B. Explicar que la participación es completamente voluntaria y que se puede abandonar la entrevista libremente en cualquier momento.
- C. Asegurar que cualquier información que se proporcione será confidencial y que no habrá ninguna represalia por participar en la entrevista.
- D. Explicar que la entrevista no es el mecanismo para resolver las quejas individuales, para ello deberán de utilizar los procesos o mecanismos disponibles.
- E. Asegurar que el tiempo que inviertan en las entrevistas no será descontado del pago por pieza o rendimiento, buscar una compensación económica por su tiempo invertido en la entrevista, siempre se deben respetar los tiempos de descanso de las personas trabajadoras.
- F. En caso de identificar situaciones graves como acoso, violencia o trabajo forzoso, informar y atenderlas inmediatamente conforme a los protocolos de la empresa o empleador.
- G. Realizar las entrevistas en un lugar con la suficiente privacidad para garantizar la confidencialidad, evitar la presencia del jefe de cuadrilla, cabo, o supervisor, especialmente si funge como intermediario laboral. Las entrevistas deben hacerse en un espacio seguro, donde las personas trabajadoras se sientan cómodas, sin cámaras de seguridad/vigilancia y libre de distracciones.
- H. Se recomienda que el grupo de personas entrevistadoras se encuentre con relativa cercanía entre sí, esto por si se presenta algún incidente de seguridad. Por ejemplo, en casos de acoso sexual que puedan vivir las entrevistadoras.
- I. Diseñar un protocolo de seguridad para las personas entrevistadoras, el cual contemple hacer un análisis previo de la zona en la que se realizarán las entrevistas para identificar y mitigar posibles riesgos.
- J. Tener en cuenta que algunas de las personas trabajadoras más vulnerables en las cadenas de suministro pueden trabajar fuera de las horas regulares laborales dentro de los horarios laborales menos atractivos. Deben tomarse medidas para ajustarse al horario de estas personas trabajadoras, incluyendo consideraciones de horario para las personas con responsabilidades familiares.
- K. Para concluir la entrevista reasegurar la confidencialidad de la información y la prohibición de represalias. Proporcionar una opción para reportar situaciones de represalias o si quieren dar información adicional. Siempre se debe agradecer a las personas trabajadoras por su participación en la entrevista y se le deben comunicar siguientes pasos cuando apliquen.
- L. Se recomienda que quienes entrevistan a las personas trabajadoras sean independientes (sin conexión directa o injerencia sobre las personas trabajadoras), cuenten con capacitaciones para realizar la actividad y que hablen los idiomas utilizados por la población, utilizando siempre un lenguaje verbal y corporal que permita a las personas trabajadoras sentirse cómodas durante la entrevista. Sin importar si las personas entrevistadoras son internas o externas, es importante que tengan entrenamiento en los siguientes temas:
 - Políticas de la compañía
 - Panorama general de las leyes laborales de México y convenciones de la OIT, incluyendo indicadores de trabajo forzoso
 - Fundamentos legales de la trata de personas.
 - Perspectiva de género
 - Privacidad de datos
 - Sensibilidad cultural