



Términos de Referencia para la construcción de un Código de Conducta y sus herramientas para el sector café en Honduras.

I. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACION

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está dedicada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional. Promueve el trabajo decente y se orienta al cumplimiento de cuatro objetivos estratégicos: 1) Promover y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2) Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con el objetivo de que disponga de ingresos y empleos decentes; 3) Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos; y 4) Consolidar el tripartismo y diálogo social.

El sector empresarial ha experimentado que las buenas condiciones laborales y sociales con respecto a los procesos productivos, en particular aquellos provenientes de las agroindustrias incrementan la calidad y productividad. Para ello, han alineado sus políticas internas hacia el respeto de la normativa internacional reconocida por la mayoría de los estados, tales como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), además de los requerimientos de la legislación nacional en los países donde operan. A fin de lograr tal efecto, industrias alrededor del mundo han implementado Sistemas de Cumplimiento Social para promover sensibilización y capacitación con respecto a temas de alta sensibilidad, por ejemplo, el trabajo infantil. Destaca entre las medidas propuestas, la elaboración y puesta en marcha de Códigos de Conducta.

El contenido de los códigos cada vez se vuelve más estandarizado abarcando los siguientes temas:

- Gobernabilidad y gestión del código
- Alcance de la cobertura
- Normas de trabajo
- Otras políticas en el lugar de trabajo, como el derecho al trato humano y el no sometimiento al acoso sexual
- Normas ambientales
- Sistemas de gestión, procedimientos y práctica para la aplicación
- Responsabilidad y sanciones legales por el incumplimiento en la aplicación de las disposiciones del código

Con respecto a las normas del trabajo, un código de conducta sólido debe abordar los ámbitos tratados en las normas fundamentales del trabajo de la OIT:

- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Discriminación laboral
- Trabajo infantil
- Trabajo forzoso

Además de estas, se contemplan estas normas:

- Remuneración
- Horario de trabajo
- Salud y seguridad en el trabajo

El contenido del código de conducta son declaraciones de principios, normas o políticas, formuladas por escrito, en las que una organización manifiesta su propósito de atenerse a un comportamiento determinado. Por eso, la información sobre el código debe hacerse pública fuera de la organización para que sea conocida por todos los actores involucrados en su cadena de suministro.

Los códigos de conducta regulan las prácticas laborales que tienen las empresas y todos los miembros de su cadena de suministro, proveedores, intermediarios, comercializadores y transportistas. Al establecer pautas y estándares mínimos del desempeño a los miembros de una cadena de suministro se generan mejores condiciones laborales para los trabajadores.

El IHCAFE ha desarrollado una Estrategia Nacional de Combate al Trabajo Infantil para el sector cafetalero hondureño donde se plasma una hoja de ruta estratégica que permite a los diferentes actores de la cadena agroindustrial del café ejecutar acciones de manera coordinada y complementaria para combatir el trabajo infantil en cada uno de los eslabones de la cadena, buscando sistematizar el aporte en el ámbito social que realiza la institucionalidad cafetalera en beneficio de las familias productoras de café.

Como parte de esta estrategia, una de las acciones de combate al trabajo infantil contempladas es aprobar y socializar la política laboral para el sector café de Honduras, teniendo como responsables de esta acción al Instituto Hondureño del café (IHCAFE) y los gremios cafetaleros (Ahprocafé, Anacafe, La Central, Uniocoop, Adecafeh, Toscafeh y cooperativas cafetaleras).

El proyecto *Abordando el Trabajo Infantil en la cadena de Suministro de Café en Honduras - El Café de Honduras Sí Cumple* que la OIT implementa en Honduras (2018-2020) en conjunto con el COHEP y el IHCAFE tiene como objetivo general diseñar e implementar un Sistema de Cumplimiento Social para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la promoción de condiciones aceptables de trabajo en la cadena de suministro del café.

Tomando en cuenta que la base de todo sistema de cumplimiento social es su código de conducta y alrededor de este se desprenden sus herramientas con el fin de:

- Identificar riesgos de incumplimientos o posibles violaciones al código de conducta.
- Monitorear el cumplimiento del código de conducta mediante indicadores adecuados y un sistema de monitoreo efectivo que permita gerenciar y monitorear el sistema de cumplimiento.
- Establecer mecanismos de reclamaciones por incumplimiento del código.

- Realizar auditorías internas y externas de acuerdo a las normas establecidas en el código de conducta.
- Crear reportes públicos sobre el desempeño del cumplimiento del código de conducta.

Estas herramientas o “caja de herramientas” vienen a formar parte del sistema de cumplimiento social donde cada empresa define sus requerimientos, reglamentos, estándares, procedimientos y regulaciones de acuerdo a su contexto, situación o límites con los cuales trabaja.

El primer componente del proyecto se centra en la creación de esta “caja de herramientas”, para lo cual se requiere la contratación de una empresa con sólida experiencia en la creación, monitoreo, seguimiento y verificación de códigos de conducta, para que pueda construir y proponer un código de conducta a adoptar en el sector café, considerando una etapa de validación por parte de los diferentes actores de la cadena de suministro.

Luego de la construcción y validación del código de conducta la empresa consultora diseñará las herramientas específicas en torno a las normas establecidas en el código para conformar la caja de herramientas, esta “caja o kit” contempla lo siguiente:

1. Un código de conducta validado por los actores de la cadena de suministro.
2. Una Guía de Auto Evaluación para los actores de la cadena de suministro del café de acuerdo al código de conducta validado.
3. Set de Indicadores para la medición y cumplimiento del código de conducta.
4. Lineamientos para la prevención de incumplimientos al código de conducta (Remediaciones).
5. Mecanismos de Reclamación al código.
6. Mecanismo de Adhesión al código de conducta.

El segundo componente del proyecto contempla el fortalecimiento de capacidades del IHCAFE y de la institucionalidad cafetalera en herramientas de cumplimiento social, por lo cual la presente consultoría implica la creación de las herramientas y el entrenamiento en el uso de las mismas al personal técnico del IHCAFE y actores de la cadena de suministro presentes en los departamentos de intervención del proyecto, Santa Bárbara, Comayagua y El Paraíso.

La consultoría deberá completarse por secciones, cada sección representa una herramienta a desarrollar bajo el esquema propuesto de crear, validar, presentar y entrenar en el uso de la herramienta.

II. OBJETIVO GENERAL

Conformar las bases de un sólido sistema de cumplimiento social para el sector café de Honduras, haciendo énfasis en las herramientas generadoras de datos e insumos de cumplimiento social para la toma de decisiones de las partes involucradas y al mismo tiempo identificar oportunidades de mejora para trabajar en la prevención y erradicación del trabajo infantil y a la

promoción de condiciones aceptables de trabajo en la cadena de suministro del café, dicho sistema será adoptado por el IHCAFE, el cual pueda luego ser implementado en dos cadenas de suministro del café en Honduras durante el ciclo de vida del proyecto.

III. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Construir un código de conducta: Es la base de todo sistema de cumplimiento social, por ello es de suma importancia la construcción de un estándar de normas voluntarias creadas de acuerdo a las características del sector café en Honduras. El código debe basarse en los convenios fundamentales de la OIT y acorde a políticas y procedimientos que puedan ser alcanzables por cada miembro de la cadena de suministro del café.
2. Desarrollar una Guía de Autoevaluación: Tomando como referencia la Guía de Diagnostico Empresarial, creada por OIT-COHEP, la empresa elaborará una guía de autoevaluación para cada actor de la cadena de suministro orientada a identificar situaciones que podrían provocar o contribuir a cometer violaciones/infracciones al código de conducta.
3. Generar un Set de Indicadores: Desarrollar indicadores internos para medir el cumplimiento del código de conducta, así como metodologías y herramientas para monitorear la implementación del código de conducta de acuerdo a los indicadores desarrollados. También deberá brindar las pautas necesarias para la creación de la Unidad de Cumplimiento Social del IHCAFE que estará a cargo del seguimiento y monitoreo del código de conducta.
4. Definir procedimientos para prevenir y remediar incumplimientos encontrados de acuerdo a los indicadores establecidos del código de conducta. Estos incluyen la identificación de violaciones al código de conducta y planes de acción para responder a estas violaciones y evitar reincidencia en las mismas.
5. Establecer Mecanismos de Reclamación al Código de Conducta: Los mecanismos de presentación de reclamaciones son los canales de comunicación que tienen los trabajadores para presentar una queja o incumplimiento de las normas establecidas en el código de conducta. Se deberán crear procedimientos que establezcan los canales de comunicación, los responsables de responder a las denuncias o quejas recibidas en un tiempo prudencial. Estos procedimientos deben contemplar la protección de la privacidad y de no represalias para la persona o el grupo que realiza la denuncia, así como un protocolo de comunicaciones para notificar el resultado de la reclamación.
6. Proponer un Mecanismo de Adhesión al Código de Conducta: Desarrollar un mecanismo de adhesión y una ruta de implementación para que las partes interesadas de la Cadena de Suministro del Café firmen y tomen medidas para cumplir con el Código de Conducta. De esta forma definir la mejor forma de adoptar y cumplir las normas establecidas en el código de conducta.

7. Capacitar al equipo técnico del IHCAFE y actores de la institucionalidad cafetalera en el conocimiento y aplicación del código de conducta y sus herramientas creadas con el fin de brindar asistencia técnica a los actores de la cadena de suministro del café que adopten el código de conducta.

IV. ACTIVIDADES

Actividades Necesarias

1. *Realizar un análisis de la normativa legal nacional e internacional*

Es necesario que la empresa consultora conozca y analice la normativa nacional existente en el ámbito laboral así como los convenios fundamentales de la OIT ratificados por el estado de Honduras, además de las buenas prácticas internacionales en materia de conducta empresarial responsable y cumplimiento social por las cadenas de valor del café.

Para la construcción del código de conducta y sus herramientas es necesario que la empresa tome al menos en consideración los siguientes recursos:

- Estudio de recolección de buenas prácticas y lecciones aprendidas a nivel nacional e internacional relacionadas con el desarrollo e implementación de un código de conducta en sectores agroindustriales con énfasis en el café. (Documento elaborado por el proyecto)
- Resolución concerniente al Trabajo Digno en las cadenas de Suministro Globales, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (ILC-2016)
- Guía de Diagnostico Empresarial desarrollada por COHEP con asistencia técnica de la OIT.
- Indicadores de Trabajo Digno: Lineamientos para los productores y usuarios de indicadores estadísticos y del marco legal. Elaborado por la OIT.
- Manual de Monitoreo y Evaluación del Trabajo Infantil en Agricultura, elaborado por la FAO.
- Metodología Cadena de Cumplimiento de ILAB: Herramientas de Negocios para el Cumplimiento Laboral en Cadenas de Suministro Globales, presentado por el Departamento de Trabajo de los EE.UU.

2. *Análisis de la situación actual del sector café en Honduras*

La construcción del código de conducta y sus herramientas busca desarrollar una nueva cultura de cumplimiento laboral para el sector, partiendo de la situación actual del sector café en Honduras. Por esto es importante conocer y analizar las percepciones que tienen los diferentes actores de la cadena de suministro del café en Honduras sobre los temas de trabajo infantil, trabajo forzoso, libertad de asociación, negociación colectiva, discriminación laboral y normas laborales como la seguridad y salud ocupacional, el salario mínimo y horas de trabajo.

El analizar este contexto recopilado en el *documento Mapeo de actores y diagnóstico de percepciones en la producción del café sobre sus posibles riesgos en trabajo infantil y sus relaciones laborales en la cadena de suministro del café en los departamentos de Comayagua, El Paraíso y Santa Bárbara en Honduras*, brindará un contexto del panorama actual del sector en materia laboral, consecuentemente brindará una pauta para definir los objetivos de las normas a establecer en el código de conducta y sus herramientas para el sector.

3. *Recolección de Información de actores de la cadena de suministro del café*

Es de suma importancia tener un acercamiento con las instituciones que representan a los actores de la cadena de suministro del café, considerando que la implementación del código de conducta y sus herramientas se realizará en dos cadenas de suministro del café presentes en los departamentos de intervención del proyecto.

Esto conlleva realizar una serie de entrevistas con el personal técnico del IHCAFE participantes del proyecto y los gremios de la institucionalidad cafetalera, Ahprocafe, Anacafe, La Central, Uniocoop, Toscafeh e intermediarios y exportadores. De esta forma se les brindará la oportunidad de participar en la construcción del código de conducta y sus herramientas.

4. *Redacción de los Documentos Borrador del Código de Conducta y sus herramientas.*

Para cada sección/herramienta de la presente consultoría se deberá preparar un documento borrador de acuerdo al análisis e información recolectada previamente, para ser sometido a una validación.

5. *Validación de los Documentos Borrador del Código de Conducta y sus herramientas.*

Los documentos borrador del código de conducta y sus herramientas deben validarse cada uno de forma separada y en la secuencia propuesta para la presente consultoría. Cada documento borrador requiere la validación por parte del equipo de proyecto de la OIT, IHCAFE, COHEP y las instituciones, gremios o empresas pertenecientes a la cadena de suministro del café en Honduras a los que el código de conducta y herramientas estarán destinadas a utilizarse e implementarse.

6. *Elaboración del Documento Final del Código de Conducta y sus herramientas*

La empresa consultora elaborará los documentos finales del código de conducta, la guía de autoevaluación, el set de indicadores de medición del código de conducta, los lineamientos de prevención de incumplimientos del código de conducta, los mecanismos de reclamación del código de conducta y el mecanismo de adhesión del código de conducta para conformar la “caja de herramientas” del sistema de cumplimiento social que será adoptado por el IHCAFE y la institucionalidad cafetalera.

Para la elaboración individual de cada documento final se tomarán en cuenta las observaciones, contribuciones y aportes del proceso de validación.

Luego de tener los documentos finales aprobados se procederá con el entrenamiento de la herramienta para el personal técnico del IHCAFE y actores de la cadena de suministro presentes en los departamentos de intervención del proyecto.

V. METODOLOGIA

La metodología sugerida a utilizar por la empresa consultora y tomando en consideración las actividades mencionadas anteriormente, es la siguiente:

1. **Cronograma de Actividades**
La empresa consultora deberá presentar un cronograma de actividades donde se detallen todas las actividades a desarrollar para llevar a cabo la presente consultoría.
2. **Reuniones de Coordinación**
La primera reunión después de la firma del contrato se llevará a cabo con el equipo del proyecto y las contrapartes COHEP e IHCAFE. Posteriormente se sostendrán reuniones de seguimiento una vez a la semana con el equipo del proyecto.
3. **Identificación de actores claves**
En la primera reunión de coordinación, se elaborará un listado de personas representantes de gremios, instituciones u organizaciones vinculadas al sector café de Honduras que ameriten formar parte del CONSEJO CONSULTIVO quienes participarán en los talleres de validación del código de conducta y cada una de sus herramientas.
4. **Reuniones de Trabajo**
La empresa consultora sostendrá reuniones con el equipo del proyecto y el CONSEJO CONSULTIVO, antes de iniciar la construcción del código de conducta y sus herramientas, esto para conocer las expectativas y recomendaciones que tienen estos actores en relación al alcance y aplicación de la “caja de herramientas”.
5. **Entrevistas con personas claves u otras fuentes de información**
El proyecto está enfocado en brindar asistencia técnica al IHCAFE y a la institucionalidad cafetalera como instituciones de la empresa privada, pero es necesario realizar un acercamiento con diferentes instituciones del sector público como ser el Consejo Nacional del Café, la Dirección de Previsión Social u gobiernos locales de los departamentos de intervención que estén relacionados con el tema de trabajo infantil y la promoción de condiciones aceptables de trabajo.

Si alguna de las contrapartes (IHCAFE-COHEP) sugiere realizar alguna entrevista con alguna organización y el equipo de proyecto lo considera prudente deberá ser tomada en consideración por la empresa consultora.

6. Trabajo de Investigación

En este apartado es de suma importancia analizar los recursos de lectura y análisis brindados en la Metodología Cadena de Cumplimiento de ILAB: Herramientas de Negocios para el Cumplimiento Laboral en Cadenas de Suministro Globales.

Además, la empresa consultora deberá recopilar información acerca de la normativa nacional e internacional para la debida formulación de las normas voluntarias que estarán contenidas en el código de conducta, así como las preguntas plasmadas en la guía de autoevaluación y los indicadores que servirán para el monitoreo y seguimiento de estas normas. El trabajo de investigación servirá de base para definir el estándar y la ruta bajo la cual las cadenas de suministro se adherirán al código de conducta.

7. Redacción de los documentos borrador

La empresa consultora redactará un documento borrador por cada herramienta, iniciando con el borrador del código de conducta, los documentos se redactarán a partir de los insumos recopilados en las etapas anteriores. Es necesario que el documento contenga un lenguaje sencillo y amigable, que facilite su incorporación y aplicación en la cadena de suministro.

Cada documento borrador deberá ser redactado conteniendo al menos lo siguiente:

1. Preámbulo
2. Cuerpo de la Herramienta (Código de Conducta, Guía de Autoevaluación del código, Indicadores del código de conducta, Lineamientos en la prevención del código de conducta, Mecanismos de Reclamación y Mecanismo de Adhesión)
3. Conclusiones y Recomendaciones

8. Talleres de Validación

El contenido de cada documento borrador deberá ser validado participativamente por el CONSEJO CONSULTIVO, el equipo del proyecto junto con las contrapartes COHEP e IHCAFE.

En el caso de la Guía de Autoevaluación del código de conducta y los indicadores del código de conducta para validar estas dos herramientas deberá ser necesario realizar un ejercicio de aplicación en una cadena de suministro para validar dichas herramientas.

Los talleres se realizarán con el objetivo de recolectar insumos, observaciones y recomendaciones al contenido del documento borrador, los cuales deberán ser incorporados en el documento final.

Los costos de los talleres de validación de cada documento borrador serán cubiertos por el proyecto.

9. Elaboración de los documentos finales

Conforme a los insumos recolectados en los talleres de validación, la empresa consultora elaborará un documento final para cada herramienta construida, la compilación de todos los

documentos finales conformara la “caja de herramientas” del sistema de cumplimiento social.

10. Talleres de Formación

Después de obtener el documento final de cada herramienta, es necesario el entrenamiento en el uso y aplicación de la herramienta al personal técnico del IHCAFE y la institucionalidad cafetalera presente en los departamentos de Santa Bárbara, Comayagua y El Paraíso.

La empresa consultora en conjunto con la oficial de cumplimiento social y la coordinadora del proyecto impartirán las sesiones de formación de acuerdo a los resultados esperados del proyecto.

Los costos de los talleres (alimentación y material) estarán a cargo del proyecto.

VI. SECCIONES Y PRODUCTOS DE LA CONSULTORIA

Producto Inicial: Antes de iniciar con la construcción de herramientas, es necesario que la empresa consultora presente un Cronograma de Actividades (Plan de Trabajo) conforme a la metodología propuesta, el cual deberá contemplar todas las secciones y productos requeridos en las siguientes secciones. Este cronograma debe estar listo antes de la primera reunión de coordinación, por lo cual debe presentarse **5 días** después de la firma del contrato.

Sección A Código de Conducta

- *Producto A1: Borrador de un código de conducta para implementar en la cadena de suministro del café.*

El documento contendrá el Código de Conducta propuesto a ser adoptado por la cadena de suministro del café, el cual será implementado con el apoyo del personal técnico del IHCAFE, este deberá al menos contener lo siguiente:

1. Preámbulo
2. Gobernanza y gestión del código
3. Alcance de la cobertura para cada actor de la cadena de suministro del café.
4. Cuerpo del código de Conducta
 - Normas Laborales
 - Políticas adicionales en el lugar de trabajo
 - Estándares ambientales
5. Conclusiones y Recomendaciones

Fecha Limite: 1.5 mes después de la primera reunión de coordinación.

- *Producto A2: Código de Conducta validado por actores clave del proyecto*

Documento Final conteniendo el código de conducta, de acuerdo a la validación previa del documento borrador.

Fecha Limite: 7 días después del taller de validación del borrador.

- *Producto A3: Entrenamiento sobre el código de conducta para el personal técnico y actores de la cadena de suministro.*

Al tener el documento final aprobado se procederá a entrenar al equipo técnico del IHCAFE presente en los departamentos de intervención del proyecto, junto con los actores de la cadena de suministro del café presentes en estos departamentos y que se han sumado al proyecto.

La empresa consultora será responsable de impartir el taller en cada uno de los tres departamentos, las fechas para el entrenamiento serán acordadas con el equipo del proyecto y los coordinadores regionales del IHCAFE.

Fecha Limite: 20 días después de la presentación del documento final.

Sección B Guía de Auto Evaluación del código de Conducta

- *Producto B1: Borrador de la Guía de Autoevaluación del Código de Conducta*

El contenido de la Guía debe estar redactado de forma amigable y fácil de comprender, por cada norma voluntaria plasmada en el código de conducta se deberá crear una serie de preguntas que proporcionen información sobre el cumplimiento de la norma para poder identificar las oportunidades de mejora y los puntos donde se debe prestar atención, esta guía proporcionara información valiosa para medir el cumplimiento a nivel interno de las cadenas de suministro del café.

Para la elaboración de la guía se tomará como base la Guía de Diagnóstico Empresarial desarrollada por COHEP y OIT, el contenido de la guía debe estar basado en un formato de preguntas cerradas para un mejor análisis y con una cantidad razonable de preguntas, que no dificulten su completación.

El documento deberá contener

1. Preámbulo
2. Formato de la Información General de la cadena de suministro (Perfil de la unidad comercial a la cual se le está aplicando la guía de autoevaluación)
3. Breve explicación de cada norma voluntaria contenida en el código de conducta
4. Serie de preguntas agrupadas por norma voluntaria
5. Resumen de Resultados, formato de presentación de los resultados obtenidos de acuerdo a las respuestas. Esto debe incluir una ponderación para poder identificar las oportunidades de mejora.
6. Recomendaciones y conclusiones para la aplicación de la Guía de Autoevaluación del código de conducta.

Fecha Limite: 30 días después de la presentación del documento final del código de conducta.

- *Producto B2: Guía de Autoevaluación Aprobada*
Documento Final conteniendo la Guía de Autoevaluación del código de Conducta, para este documento final es necesario el taller de validación previo a este se debe realizar un ejercicio práctico de la aplicación de la guía a una cadena de suministro.

Fecha Limite: 7 días después del taller de validación del borrador.

- *Producto B3: Entrenamiento en el uso de la Guía de Autoevaluación para el personal técnico del IHCAFE y para cada actor de la cadena de suministro.*
Se debe realizar un entrenamiento para el personal técnico del IHCAFE y actores de la cadena de suministro involucrados en el proyecto y presentes en cada uno de los 3 departamentos de intervención del proyecto.
Este entrenamiento Incluye:
 1. Guía de Autoevaluación del código de Conducta
 2. Guía para el personal técnico del IHCAFE para la aplicación de la guía a productores de café y miembros de la cadena de suministro.
 3. Abordaje de la información recolectada en la aplicación de la guía.

La empresa consultora será responsable de impartir el taller en cada uno de los tres departamentos, las fechas para el entrenamiento serán acordadas con el equipo del proyecto y los coordinadores regionales del IHCAFE.

Fecha Limite: 20 días después de la presentación del documento final de la Guía de Autoevaluación del código de conducta.

A sugerencia del proyecto y para eficientar recursos se podrán unir los entrenamientos de la sección A y la sección B en un solo entrenamiento, de esta forma primero se crean ambas herramientas y luego procede el entrenamiento de las mismas.

Sección C Indicadores de Medición al código de Conducta

- *Producto C1: Borrador de un Conjunto de Indicadores del código de Conducta*
La empresa consultora deberá construir indicadores para el monitoreo y seguimiento de la implementación del código de conducta en una cadena de suministro. Los indicadores serán de acorde a cada norma voluntaria contemplada en el código de conducta.

Este conjunto de indicadores incluye:

1. Indicadores del código de Conducta: Los indicadores son las normas de desempeño con las cuales se medirá el cumplimiento del código de conducta. Para cada norma voluntaria se debe desprender una serie de considerandos orientados a verificar por medio de una auditoria de cumplimiento social, si la unidad comercial, en este caso si el actor de la cadena de suministro está cumpliendo con las normas establecidas en el código de conducta.

Los indicadores estipulan los requerimientos que se deben tener en el lugar de trabajo para dar cabalidad al cumplimiento del código. Por ejemplo, si dentro del código de conducta está estipulada la siguiente norma: *Prohibición del Trabajo Forzoso*, los indicadores que determinen el cumplimiento de esta norma, podrían ser:

- Libertad de Empleo: Todos los trabajadores tendrán el derecho de aceptar o terminar el empleo libremente.
- Deuda/Régimen de Servidumbre: Los empleadores no deberán atar a los trabajadores al empleo como condición de cumplir con los términos de una deuda a un tercero o al empleador.

En esencia, los indicadores son una serie de considerandos que emanan directamente del código de conducta; en cierto modo, “convierten” las normas en un carácter más amplio del que figuran en el código, en puntos de datos específicos que deben recolectarse para evaluar el cumplimiento del código.

2. Metodologías para la vigilancia y el monitoreo del cumplimiento del código de conducta:

Las metodologías del conjunto de indicadores se refiere a como se deberá llevar a cabo una auditoria interna de cumplimiento social, esta metodología debe contener lo siguiente:

1. Programación de Auditorias, cada cuanto se deben llevar a cabo, por cuanto tiempo, quien las debe de llevar a cabo.
2. Equipo Auditor: Como debe estar conformado, que competencias deben tener los auditores internos o los auditores externos.
3. Pasos de una auditoria: Reunión de Apertura, Revisión de Documentos, Recorrido por el lugar de Trabajo, Entrevistas a los trabajadores, Reunión de Cierre, Recomendaciones.
4. Administración de los datos de una Auditoria: Quien los debe llevar, que se hará con estos datos.
5. Formato de Entrevista a Trabajadores: Se deben diseñar formatos o guías para realizar las entrevistas a trabajadores, por ejemplo como entrevistar a un menor de edad, como entrevistar a los cortadores de café en tiempo de cosecha, como entrevistar al dueño de la finca, como entrevistar a los miembros de una cooperativa de café, las entrevistas se diseñaran de acuerdo a los miembros de la cadena de suministro del café.

6. Plan de Monitoreo de los hallazgos: Este apartado deberá considerarse como parte de la siguiente sección de esta consultoría, *Lineamientos para la prevención de incumplimientos al código de conducta*, pero es importante mencionar que de acuerdo a los hallazgos encontrados en la auditoria de cumplimiento social se derivan los planes de acción para remediar y prevenir futuros incumplimientos.

3. Herramienta de Evaluación: Esta será la pauta que utilizará el personal técnico del IHCAFE para medir el cumplimiento del código de conducta. Debe ser un instrumento de verificación interna basado en los indicadores del código de conducta, con el propósito de poder llevar a cabo una auditoria interna de cumplimiento social. Este instrumento compilará los indicadores y de acuerdo a este instrumento se generará el informe de la auditoria.

El documento borrador contendrá lo siguiente:

1. Preámbulo
2. Conjunto de Indicadores
3. Metodologías para la Vigilancia y Monitoreo del Código de Conducta
4. Herramienta de Evaluación
5. Conclusiones y Recomendaciones.

El documento borrador se someterá a su correspondiente validación por el CONSEJO CONSULTIVO para la aprobación de las herramientas de la presente consultoría.

Fecha Límite: 30 días después del Producto B3: Entrenamiento en el uso de la Guía de Autoevaluación para el personal técnico del IHCAFE y para cada actor de la cadena de suministro.

- *Producto C2: Conjunto de Indicadores Aprobado*
Documento Final conteniendo el Conjunto de Indicadores, de acuerdo a la validación previa del documento borrador.

Fecha Limite: 7 días después del taller de validación del borrador.

- *Producto C3: Recomendaciones crear la Unidad de Cumplimiento Social*
Todo sistema de cumplimiento social tiene una persona responsable a cargo de la implementación del código de conducta y sus herramientas, considerando de que el proyecto instalará el sistema de cumplimiento social en el IHCAFE para ser utilizado como una manera eficaz de abordar el tema de trabajo infantil en la cadena de suministro del café en Honduras, se solicita a la empresa consultora presentar un documento con una propuesta para la creación de la Unidad de Cumplimiento Social de acuerdo que deberá quedar instalada en el IHCAFE. Esta propuesta debe contener:

1. Perfiles del personal que conformará la unidad de cumplimiento social.
2. Propuesta de valor, estructura organizacional y propuesta de trabajo inicial.
3. Responsabilidades y líneas de mando
4. Personal de Apoyo sugerido para el manejo de datos del sistema de cumplimiento social.
5. Recomendaciones

Fecha Límite: Deberá presentarse como un apartado del Documento Borrador, esta propuesta se revisará con el equipo del proyecto y el IHCAFE únicamente.

- *Producto C4: Entrenamiento al personal designado como responsable para el monitoreo y seguimiento del cumplimiento del código de conducta.*

Para este producto es necesario desarrollar capacidades en el equipo técnico del IHCAFE presentes en los departamentos de Santa Bárbara, Comayagua y El Paraíso. Los talleres deberán enfocarse en crear el conocimiento suficiente para que el equipo técnico del IHCAFE pueda brindar asistencia técnica en la implementación del sistema de cumplimiento social. Así como los criterios suficientes para poder identificar incumplimientos del código de conducta de acuerdo al conjunto de indicadores.

Se deberá identificar personal clave para la formación de auditores internos de cumplimiento social, la empresa consultora brindará recomendaciones de posibles programas de entrenamiento para certificar auditores internos.

El entrenamiento contemplará la realización de una auditoria interna de cumplimiento social para los productores de café.

La empresa consultora será responsable de impartir el taller en cada uno de los tres departamentos, las fechas para el entrenamiento serán acordadas con el equipo del proyecto y los coordinadores regionales del IHCAFE.

Fecha Limite: 30 días después de la presentación del documento final del Conjunto de Indicadores del código de Conducta.

Sección D Lineamientos para la Prevención de Incumplimientos al código de Conducta.

- *Producto D1 Borrador de Lineamientos para la prevención de incumplimientos al código de conducta*

La empresa consultora deberá plantear lineamientos para la prevención de incumplimientos del código de conducta, tomará como base la información recolectada de la Guía de Autoevaluación del Código de Conducta para identificar los incumplimientos más recurrentes y sobre estos buscar las remediaciones pertinentes. La remediación siempre debe diseñarse de manera de resolver el problema y a la vez evitar que vuelva a ocurrir. Con el equipo del proyecto se identificarán los incumplimientos más relevantes con los cuales se trabajará en esta sección.

El documento deberá contener lo siguiente:

- Pautas para la prevención del incumplimiento, es decir qué medidas se pueden adoptar para evitar estos incumplimientos. Esto incluye una metodología para analizar la causa raíz y el motivo por el cual se dio el incumplimiento.
- Plan de Acción Correctivo: Se debe crear una Guía para Elaborar un Plan de Acción Correctiva, en este punto no se solicita un plan de acción para los incumplimientos encontrados, lo que se requiere es saber cómo construir un plan de acción, con responsable para la remediación del incumplimiento, como determinar plazos prudentes para las remediación, estipular los recursos necesarios para estas correcciones y determinar cómo se hará el seguimiento a estos planes de acción.
- Comunicación sobre la Remediación: Es importante hacer la comunicación de las remediaciones realizadas a los incumplimientos, esto para demostrar el desempeño en el sistema de cumplimiento social. La empresa consultora deberá hacer una propuesta de cuál sería el canal más adecuado y la secuencia para informar que el incumplimiento ha sido corregido.

El documento deberá contener un preámbulo junto con conclusiones y recomendaciones.

Fecha Limite: 20 días después del entrenamiento y aplicación de la Guía de Autoevaluación del código de conducta.

- *Producto D2: Validación de los Lineamientos para la prevención de incumplimientos al código de conducta.*

Documento Final conteniendo los Lineamientos, de acuerdo a la validación previa del documento borrador.

Fecha Limite: 7 días después del taller de validación del borrador.

- *Producto D3: Entrenamiento para prever violaciones al código de conducta y desarrollo de planes de acción*

El taller estará orientado a la aplicación de los lineamientos para la prevención de incumplimientos al código de conducta para el personal técnico del IHCAFE, esto complementará el entrenamiento del conjunto de indicadores definido en la sección anterior de esta consultoría. Se realizará un ejercicio con los resultados de la auditoría interna contemplada en el entrenamiento del conjunto de indicadores del proyecto.

La empresa consultora será responsable de impartir el taller en cada uno de los tres departamentos, las fechas para el entrenamiento serán acordadas con el equipo del proyecto y los coordinadores regionales del IHCAFE.

Fecha Límite: 30 días después de la aprobación del documento final de los Lineamientos para la prevención de incumplimientos al código de conducta.

Sección E Mecanismos para presentar reclamaciones al código de conducta.

- *Producto E1 Borrador de una Guía para presentar reclamaciones al código de conducta.*
Se debe garantizar que los trabajadores del café u otros actores de la cadena de suministro dispongan de canales seguros y accesibles para denunciar cualquier problema relativo al código de conducta. Lo ideal es que haya varios canales, estos pueden ser de manera directa al empleador o por otro medio que pueda ser accesible y confidencial. Esta Guía debe contener:
 1. Canales de comunicación, el código de conducta está orientado a que sea adoptado por una cadena de suministro en particular, debe existir un canal interno y un canal externo en caso de que el canal interno no sea efectivo.
 2. Procedimientos de recepción de quejas y sus mecanismos de respuesta, se debe plantear un procedimiento estándar para recibir y resolver las denuncias que se reciban por los distintos canales. Así como los responsables de dar respuesta a las quejas recibidas. Estos procedimientos deben explicarse claramente y estar publicados. También deben contemplar la protección de la privacidad o represalias para la persona o el grupo que realiza la queja, así como un protocolo de comunicaciones para notificar el resultado de la reclamación.

Fecha Límite: 20 días después de la aprobación del documento final de los Lineamientos para la prevención de incumplimientos al código de conducta.

- *Producto E2 Guía para presentar reclamaciones al código de conducta aprobada*
Documento Final conteniendo la Guía para presentar reclamaciones al código de conducta, de acuerdo a la validación previa del documento borrador.

Fecha Limite: 10 días después del taller de validación del borrador.

- *Producto E3 Entrenamiento en la implementación de la guía para el sistema de reclamación.*

El entrenamiento estará enfocado a presentar los procedimientos de presentación de reclamaciones y los canales disponibles, explicando claramente en qué consisten y cómo funcionan. Así como los requerimientos necesarios para el buen funcionamiento del sistema de reclamaciones.

La empresa consultora será responsable de impartir el taller en cada uno de los tres departamentos, las fechas para el entrenamiento serán acordadas con el equipo del proyecto y los coordinadores regionales del IHCAFE.

Fecha Limite: 15 días después del documento de la Guía para presentar reclamaciones al código de conducta aprobado.

Sección F Mecanismo de Adhesión al Código de Conducta

- *Producto F1 Borrador de la Ruta de Implementación para la adopción del código de conducta por los actores de la cadena de suministro.*

El mecanismo de adhesión está orientado a definir una ruta de implementación del código de conducta y el sistema de cumplimiento social en la cadena de suministro del café. Considerando las pautas necesarias para que todos los eslabones puedan adoptar de una manera coherente el código de conducta.

La ruta propuesta contendrá lo siguiente:

1. Introducción
2. Pautas para el abordaje a cada actor de la cadena de suministro para poder lograr su involucramiento y adopción del código de conducta.
3. Propuesta de Incentivos que propicien la adopción del código de conducta en la cadena de suministro.
4. Recomendaciones y Conclusiones.

Fecha Límite: 30 días después del entrenamiento sobre el código de Conducta al personal técnico del IHCAFE y actores de la cadena de suministro del café.

- *Producto F2 Ruta de Implementación para la adopción del código de conducta por los actores de la cadena de suministro aprobada.*

Documento Final conteniendo el Mecanismo de Adhesión al código de Conducta, de acuerdo a la validación previa del documento borrador.

Fecha Limite: 7 días después del taller de validación del borrador.

VII. CONDICIONES QUE LA EMPRESA CONSULTORA DEBE REUNIR PARA REALIZAR LA CONSULTORÍA

1. La empresa consultora prestadora de servicios, deberá disponer de un equipo profesional, capacitado y exclusivo para el desarrollo de la consultoría durante los 180 días calendario que dure la consultoría relacionándose con cada una de las organizaciones y actores relevantes de la cadena con las cuales se realizara la construcción del código de conducta y sus herramientas.
2. La empresa consultora deberá de disponer del equipo necesario (computadoras, data show, impresora, equipo de movilización - vehículos, material didáctico para desarrollar la consultoría de conformidad al proceso metodológico previamente definido).

3. La empresa consultora deberá seguir las pautas definidas por el Proyecto para facilitar el proceso de crear-validar-aprobar y entrenar para cada una de las secciones de la presente consultoría. Se podrán unir o realizar en paralelo secciones siempre y cuando sea discutido y aprobado por la coordinación del proyecto.
4. En toda reunión de trabajo ante las organizaciones u otros actores clave de la cadena, la empresa consultora se presentará como prestadora de servicios del Proyecto” Abordando el trabajo infantil en la cadena de suministro del café”.

VIII. SUSPENSIÓN DE LA CONSULTORÍA

El acuerdo de trabajo será suspendido en caso de negligencia o incumplimiento de los términos de referencia, así como en caso de fuerza mayor (desastres naturales, incendios, etc.) que impidan a la OIT continuar con el proyecto y/o con el acuerdo firmado entre las partes. En ambos casos la decisión será tomada en base a la coordinación del proyecto.

IX. REQUISITOS PARA LA PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA TÉCNICA Y DE LA PROPUESTA ECONÓMICA

1. La propuesta técnica debe incluir:

- a) La metodología propuesta para llevar a cabo la consultoría de una forma detallada.
- b) Explicar el alcance tomando en cuenta los productos que se deben entregar
- c) Duración
- d) El cronograma de trabajo

2. Propuesta económica:

Esta debe detallarse para cada sección de la consultoría.

Las propuestas deberán ser dirigidas a la siguiente dirección: abudoj@ilo.org y deberán ser enviadas, a más tardar, el día viernes 12 de julio de 2019 hasta las 17h00.

X. FECHAS DEL CONTRATO

Inicio de la Contratación: Julio de 2019

Finalización de la Contratación: Enero de 2020

XI. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACION

Los derechos intelectuales de los trabajos y documentos elaborados por la presente consultoría son propiedad de la Oficina Internacional del Trabajo, así como toda aquella información interna de la institución a la que tenga acceso para la ejecución de este trabajo. Cualquier uso de ésta información, deberá ser autorizada previamente por escrito por la OIT.

La utilización indebida de estos documentos o de la información conocida por la consultoría será sancionada conforme a lo que estipulen las leyes respectivas y dará lugar a la finalización automática del contrato sin responsabilidad para la Oficina Internacional del Trabajo.

XII. FORMA DE PAGO

Entregable	Contenido	Pago
Sección A	1. Código de Conducta Aprobado. 2. Entrenamiento finalizado	30% del valor total de la consultoría.
Sección B	1. Guía de Autoevaluación del Código de Conducta Aprobada. 2. Entrenamiento Finalizado.	30% del valor total de la consultoría.
Secciones C,D,E y G	1. Conjunto de Indicadores Aprobado. 2. Entrenamiento de Conjunto de Indicadores. 3. Lineamientos para la prevención de incumplimientos al código de conducta aprobado. 4. Guía para presentar reclamaciones al código de conducta aprobado. 5. Ruta de Implementación para la adopción del código de conducta por los actores de la cadena de suministro aprobado. 6. Entrenamiento Finalizado para las secciones C,D,E y G.	40 % del valor total de la consultoría.

Los pagos del presente contrato se harán efectivos con la aprobación expresa de la Coordinación Nacional del Proyecto.

NOTA ACLARATORIA: La empresa consultora deberá cubrir sus gastos de traslado, movilización y estadía para la realización de la presente consultoría. Así como los gastos en que pueda incurrir en la aplicación de las herramientas de consulta.

XIII. CRITERIOS DE SELECCIÓN

Criterio		Puntaje
1.	Experiencia	20 puntos
	1.1 La empresa consultora ha participado en procesos de construcción de códigos de	20 puntos

	conducta al menos 3 procesos similares a las requeridas para este trabajo.	
	1.2 La empresa consultora ha participado en procesos de construcción de códigos de conducta al menos 2 procesos similares a las requeridas para este trabajo.	10 puntos
	1.3 La empresa consultora ha participado en procesos de construcción de códigos de conducta al menos 1 proceso similar al requerido para este trabajo.	5 puntos
	1.4 La empresa consultora no ha realizado ninguna experiencia similar a la requerida para este trabajo	0 puntos
2.	Claridad y pertinencia del Plan de trabajo	50 puntos
	2.1 La propuesta aborda todos los elementos requeridos por el documento de términos de referencia.	20 puntos
	2.2 La metodología propuesta es pertinente para la obtención de los resultados esperados.	15 puntos
	2.3 El cronograma de actividades incorpora todos los pasos requeridos para la obtención de los resultados esperados.	15 puntos
3.	Experiencia Especifica	20 puntos
	3.1 Desarrollo de proyectos y procesos de un sistema de cumplimiento social en la agroindustria.	10 puntos
	3.2 Participación en procesos de verificación independiente a sistemas de cumplimiento social en la agroindustria.	10 puntos
4.	Propuesta Económica	10 puntos