

B. Herramienta de evaluación de necesidades y prioridades

La herramienta de evaluación de esta sección es una versión condensada de la metodología utilizada por los investigadores en Kenia en nombre del Grupo del Proyecto para Minifundistas de la ETI. El objetivo de este material consiste en establecer las características, necesidades y prioridades de los minifundistas y su personal. En la sección 3.4 se ofrece información general acerca de las razones por las cuales se recomienda el método. Esta herramienta está destinada a asesores independientes y debidamente cualificados que trabajen para distintas organizaciones, pero particularmente para empresas a las que abastecen los minifundistas. Cabe señalar que la misma requiere conocimientos o experiencia previos en técnicas de investigación social (para mayor información, ver la sección B.2).

B.1 Introducción y términos de referencia

Esta herramienta está diseñada para establecer las características, necesidades y prioridades de los minifundistas y su personal. Consta de las dos partes siguientes:

- Un cuestionario para utilizar con los minifundistas.
- Dos sets de directrices para dirigir sesiones de charlas en grupo sobre temas específicos, el primero de los cuales es para utilizar con los minifundistas y el segundo, con su personal.

Un moderador estará a cargo de dirigir los debates y un colaborador llevará un registro de lo que se debate. Estas charlas consisten en entrevistas informales y coloquiales, y deben basarse en las directrices que se exponen más adelante. Lo ideal sería que las mismas contaran con la participación de seis a ocho personas y que los grupos fueran relativamente homogéneos (por ejemplo, de un mismo sexo). También se deberán incluir ejercicios de grupo, en los cuales se le pida al grupo que describa visualmente los temas clave que surjan en el debate. Los ejercicios incluyen la determinación de cuáles son los temas clave y la elaboración de un gráfico en el que se indica el orden de prioridades de cada uno de ellos, constituyendo un complemento del cuestionario. La información que surge de los cuestionarios puede utilizarse como plataforma para debates de grupo más amplios.

Asegúrese de que la cantidad de minifundistas y trabajadores que participan en el debate sea lo suficientemente numerosa como para poder sacar conclusiones realistas de los resultados del cuestionario. La cantidad de participantes no debería ser menor de 30 y la selección de la muestra también debería estar en relación con la diversidad de composición de la población.

El moderador deberá asegurar que los participantes comprendan los términos de la evaluación. Debe quedar claro que se trata de un ejercicio para recopilar información y no para el planteamiento de expectativas por parte de los participantes.

Los resultados de la evaluación deberán compilarse en un informe, resaltando la situación, las necesidades y las prioridades de los minifundistas y los trabajadores. Dicho informe debe indicar las soluciones propuestas por los minifundistas y trabajadores para sus propios problemas.



9. El kit de herramientas

Se mantendrá la confidencialidad de todos los minifundistas y trabajadores que participan en la evaluación. Por lo tanto, los datos personales (por ejemplo, nombre o lugar de origen) no deberán incluirse en el informe final.

Deberá enviarse un informe a los minifundistas consistente en un resumen de la evaluación (por ejemplo, prácticas recomendables o áreas donde deben llevarse a cabo mejoras). Un foro apropiado serían los canales de comunicación utilizados por los compradores para ofrecer información a los minifundistas (reuniones, carteles).

B.2 Quiénes están capacitados para llevar a cabo las evaluaciones

El moderador deberá ser capaz de poder conducir entrevistas y debates sobre temas específicos con los minifundistas, analizar los datos recolectados y preparar un informe en el que se pongan de relieve las necesidades y prioridades de los productores, incluyendo recomendaciones. Las capacidades requeridas incluyen el poder trabajar de manera sensible con los minifundistas, la experiencia en investigación social y un fluido dominio oral y escrito del idioma local.

CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA REQUERIDOS

1. Conocimiento del sector agrícola y, particularmente, de los sistemas de producción de los minifundistas locales.
2. Conocimiento de los códigos de conducta y las normas laborales que rigen para los minifundistas.
3. Conocimiento y comprensión del derecho laboral internacional y la ética comercial y experiencia en tales áreas.
4. Comprensión del contexto socioeconómico y político de la región, incluyendo la cultura y las costumbres locales.
5. Conocimientos y experiencia en lo referente a realización de encuestas con cuestionarios y charlas de grupo sobre temas específicos.
6. Experiencia en análisis de datos.
7. Experiencia en la elaboración de informes escritos.

DÓNDE HALLAR MODERADORES QUALIFICADOS

Los moderadores pueden hallarse en diversas organizaciones de la mayoría de los países, aunque es más probable que algunas organizaciones cuenten con equipos en esta área, lo que facilita y amplía las opciones. Para la búsqueda de personal capacitado pueden tenerse en cuenta las siguientes organizaciones:

- Instituciones académicas de investigación, tales como universidades (específicamente en las facultades de humanidades y ciencias sociales, incluyendo departamentos de geografía, sociología y estudios sobre desarrollo).
- Organismos nacionales de investigación (por ejemplo, en Kenia, están el Instituto de Políticas Públicas de Kenia (KIPRA) y el Instituto Tegemeo de Desarrollo y Política Agrícola).
- ONGs y sindicatos que tengan una experiencia considerable en el trabajo con minifundistas en un contexto comercial y en investigación y auditoría social.

B.3 Introducción por parte del moderador

El moderador deberá presentarse y utilizar la introducción siguiente cada vez que utilice el cuestionario y antes de cada charla sobre temas específicos.

B.3.1 ASPECTOS FUNDAMENTALES Y OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN

- Mediante esta evaluación se intenta determinar las características, necesidades y prioridades de los minifundistas que proveen de personal a la empresa X.

- La información reunida proporcionará una orientación para la empresa en lo que se refiere a la mejora de las condiciones de trabajo de los minifundistas y su personal.
- Esta evaluación se lleva a cabo a nombre de la empresa X, proveedora de la empresa Y, que vende sus productos a clientes del Reino Unido. La empresa Y es miembro de la Ethical Trading Initiative (ETI), de Gran Bretaña (donde sea aplicable).
- La ETI es una alianza de empresas (entre las que se cuentan las principales empresas minoristas y proveedoras del mercado británico), sindicatos y ONGs. Su objetivo consiste en asistir a los trabajadores a lo largo de las cadenas de proveedores de todo el mundo para garantizar sus derechos fundamentales, asegurando que reciban un trato acorde con las normas laborales internacionales.
- La ETI tiene su propio código de normas laborales, basado, a su vez, en normas reconocidas a nivel internacional, a cuyo cumplimiento se comprometen sus miembros. Dicho código se conoce como Código Básico de la ETI. Todos sus miembros se comprometen a tomar medidas para el desarrollo de tales normas en sus cadenas de proveedores.
- Las empresas miembro de la ETI y sus proveedores se comprometen a ocuparse del cumplimiento de las normas laborales por parte de todos los productores que les abastecen, tales como los minifundistas. Consiguientemente, la ETI ha elaborado directrices acerca de cómo mejorar las condiciones de trabajo de los minifundistas y su personal.
- Como parte de este compromiso, la empresa X busca comprender cómo mejorar los estándares laborales de los minifundistas y su personal. La empresa X está reuniendo información acerca de los mismos para poder hallar la manera de mejorar sus prácticas y las de ustedes trabajando en forma conjunta.

B.4 Modelo de cuestionario a utilizar con los minifundistas

El cuestionario de encuesta debería preceder a la charla con los minifundistas y su personal en grupos separados. Debe dárseles a los productores y trabajadores la seguridad de que se mantendrá la confidencialidad de la información. También se mantendrá la confidencialidad de la identidad de todos los participantes, excepto la de quienes llevan a cabo la evaluación.

Nombre del productor: _____ Ubicación de la explotación: _____
 Fecha de la evaluación: _____ Nombre e información de contacto del asesor: _____

1 Características del minifundista

Sexo:	Edad:	
Estado civil:	Nivel de educación:	
Cantidad de niños trabajando en el establecimiento menores de (X) años de edad (se deberá cumplir con las normas de la OIT referentes a edad mínima para trabajar según cómo las mismas se apliquen en cada país, pudiendo aplicarse también las excepciones para países en desarrollo).		
Cantidad de niños mayores de (X) años de edad		

2 Características de la explotación agrícola

Superficie:	
Producto(s) que provee	
Otros cultivos comerciales producidos	
Distancia al mercado o almacén de recolección	



3 El personal y su situación laboral

Indique en la tabla siguiente la cantidad de personal que trabaja en su explotación, agrupados por género, edad, categoría laboral y promedio diario de horas de trabajo por persona.

	Sexo (M/F)	Edad	Horas diarias de trabajo		Categoría (ver referencias en la tabla siguiente)
			Temporada alta	Temporada baja	
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

Key: working owner = WO; permanent labourer = PL; casual labourer = CL; unpaid family = UF; paid family = PF

4 Condiciones de trabajo y ámbito laboral

¿Tiene el personal contrato de trabajo?	
Tipo de contrato (escrito o de palabra)	
¿Llevan los minifundistas un registro de los pagos al personal?	
¿Cómo se realiza el pago: en efectivo y/o en especie?	
¿Están afiliados los trabajadores a un sindicato o a alguna asociación de pequeños agricultores? En caso afirmativo, ¿a cuál(es)?	
¿Son los trabajadores miembros de algún comité?	
¿Qué riesgos para la salud y riesgos en general entraña el cultivo de este producto de exportación?	
¿De dónde proviene el agua potable para los trabajadores?	
¿Dónde se higienizan los trabajadores tras finalizar su jornada laboral?	
¿Disponen de indumentaria protectora quienes aplican o manipulan productos químicos?	
¿Hay depósito de pesticidas/productos químicos en su negocio?	
¿Ha realizado alguna vez la empresa una revisión médica al minifundista y su personal?	
Descripción del tipo de revisión médica y detalle de las personas a las que se les ha realizado la misma	
Frecuencia de la revisión médica (anual, cada dos años, etc.)	
¿Reciben el minifundista y su personal formación en lo que se refiere al cultivo o cultivos producidos?	
Descripción del tipo, la frecuencia y la fuente (por ejemplo, la empresa, oficiales de agricultura gubernamentales, agencias estatales) de la formación recibida.	
¿Quiénes tienen mayores probabilidades de recibir formación: los hombres o las mujeres?	
¿Cuáles son los criterios de selección para proveer formación?	

5 Características de la producción

¿Cuenta el minifundista con un contrato por escrito para el suministro del producto?	
¿Comprende el minifundista los términos y condiciones del contrato?	
Descripción de las cláusulas del contrato	
¿Ha incrementado los ingresos familiares del minifundista el cultivo de exportación que produce? (por ejemplo, mejor vivienda, alimentación y educación para sus hijos)	
¿A qué tipo de problemas se enfrenta el minifundista en relación con la producción del cultivo de exportación en cuestión? (por ejemplo, mayor coste de mano de obra, regularidad de las ventas al contratista, retraso en los pagos o fluctuación de los precios).	
¿Sabe el minifundista cómo y dónde se vende finalmente su producto? (Describa el conocimiento de la cadena de proveedores que éste posee. Por ejemplo, ¿sabe que su producto llega a los supermercados de Gran Bretaña?	

B.5 Directrices sobre temas específicos para las charlas de grupo con los minifundistas

Las charlas deberían organizarse en grupos separados por sexos. Las siguientes directrices son simplemente orientativas y no siempre constituyen un listado de preguntas específicas sino simplemente áreas a ser exploradas, debiendo ser usadas con la mayor flexibilidad posible. Lo ideal sería que las charlas se realizaran siguiendo el cuestionario. De tal manera, los temas que no han sido incluidos en las directrices siguientes, pero que han surgido en la charla, pueden ser también incluidos como objeto de debate.

1 Introducción (15 minutos)

El moderador y la persona que toma las notas se presentan a sí mismos, explicando lo siguiente:

- Quiénes son y por qué están llevando a cabo esta charla
- La finalidad de la evaluación y los objetivos de la ETI (ver B.3)
- La confidencialidad de los datos que proporcionen los entrevistados
- El carácter voluntario de la participación en la charla y la libertad de los asistentes de retirarse cuando lo deseen

Acto seguido, los participantes se van presentando a sí mismos uno a uno

2 Debate de los temas

2.1 Características demográficas y calendario agrícola

Aquí, el objetivo consiste en establecer quién cumple cada función en la explotación agrícola y cuánto tiempo requieren las actividades agrícolas. Tras formular las preguntas del siguiente cuestionario, el moderador les hará una demostración a los participantes acerca de cómo planificar sus actividades.

- Edad y otras características demográficas (sexo, estado civil, nivel educativo, cantidad de hijos)
- ¿Qué superficie cultivan los minifundistas?; ¿qué porción de la explotación se dedica al cultivo o cultivos producidos por contrato? y ¿durante cuántos años se lo(s) ha cultivado?
- ¿Qué actividades agrícolas realizan los miembros de la familia?; ¿quiénes las realizan y cuánto tiempo les llevan?
- ¿quién es el responsable de la contratación de mano de obra?; ¿quiénes están a cargo de la producción de los diferentes cultivos?; ¿quién los vende, dónde y cuándo? y ¿quién recibe el pago?



Following a discussion of the questions above, the assessor demonstrates how to map out participants' activities.

2.2 Análisis de la relación coste-beneficio de los cultivos comerciales

Aquí se apunta a identificar los diferentes cultivos que se producen, el coste de la mano de obra y productos y los precios. Los participantes utilizan una gradación en forma de rueda (similar a un gráfico circular) para asignar un orden de importancia a cada cultivo. Deben seguirse los siguientes pasos

- Hacer una lista de cultivos comerciales producidos (el moderador debería asistir en ello a los participantes en base a lo que se ha dicho durante la charla).
- Determinar el coste total de producción de cada cultivo -pregúnteles a los minifundistas cuál es el coste de los productos, tales como semillas y agroquímicos, el coste de mano de obra, de transporte y de suministro de instalaciones sanitarias y otros.
- Averiguar si los precios cubren el coste de todos los productos y si el cultivo ha incrementado los ingresos del negocio.
- Acordar una gradación por orden de importancia de los cultivos, prestando mucha atención al hecho de si los participantes confirman dicho orden o si incurrir en contradicciones.
- Hacer un borrador de la gradación de la rueda (más adelante se ofrece un ejemplo del mismo). Los participantes completarán la rueda según la gradación acordada.

2.3 Clasificación de los minifundistas por su nivel económico

Los participantes deberían exponer sus ideas acerca de los indicadores de nivel económico y clasificarse a sí mismo y a otros miembros de su comunidad según este parámetro para indicar de qué manera ha cambiado su situación económica desde que comenzaron a producir cultivos de exportación. Para iniciar la charla pueden utilizarse las pautas de referencia siguientes:

- ¿Qué determina que una persona tenga una mejor situación económica que otra? Los indicadores de nivel económico podrían incluir el poseer o no ganado, el tipo y tamaño de la vivienda, la superficie de la explotación agraria, el tener bicicleta o carro tirado por bueyes, los regalos que les hacen sus parientes, etc.
- Los participantes deberían categorizar los grupos desde los más ricos hasta los más pobres. Es conveniente animarlos a que utilicen tantas categorías como consideren apropiado para la situación local, por ejemplo, los más pobres podrían subdividirse en pobres e indigentes. Otra alternativa, sería la subdivisión por sexos y por la posesión o no de tierras.
- Se les debería pedir a los participantes que se categoricen a sí mismos indicando en cuál de tales grupos entrarían -antes y después de haber comenzado a trabajar con el contratista.

2.4 Restricciones y problemas a los que se enfrentan los minifundistas

- ¿A qué problemas se enfrentan más frecuentemente los minifundistas (hombres y mujeres) en la producción de cultivos por contrato?
- ¿Tienen los minifundistas un contrato por escrito? En caso negativo, pregúnteles por qué no y averigüe si lo han tenido alguna vez. En caso afirmativo, pregúnteles cuáles son las cláusulas del contrato y si poseen una copia del mismo.
- ¿Cómo se reparten los riesgos entre minifundistas y contratistas? (por ejemplo, en caso de fluctuaciones en los precios o cosechas escasas)

Tras esta charla, utilice la rueda para categorizar los problemas por orden de importancia. Plantee la siguiente pregunta:

- ¿Cuáles son las posibles soluciones a los problemas a los que se enfrentan los minifundistas?

2.5 Conocimiento de la cadena de proveedores

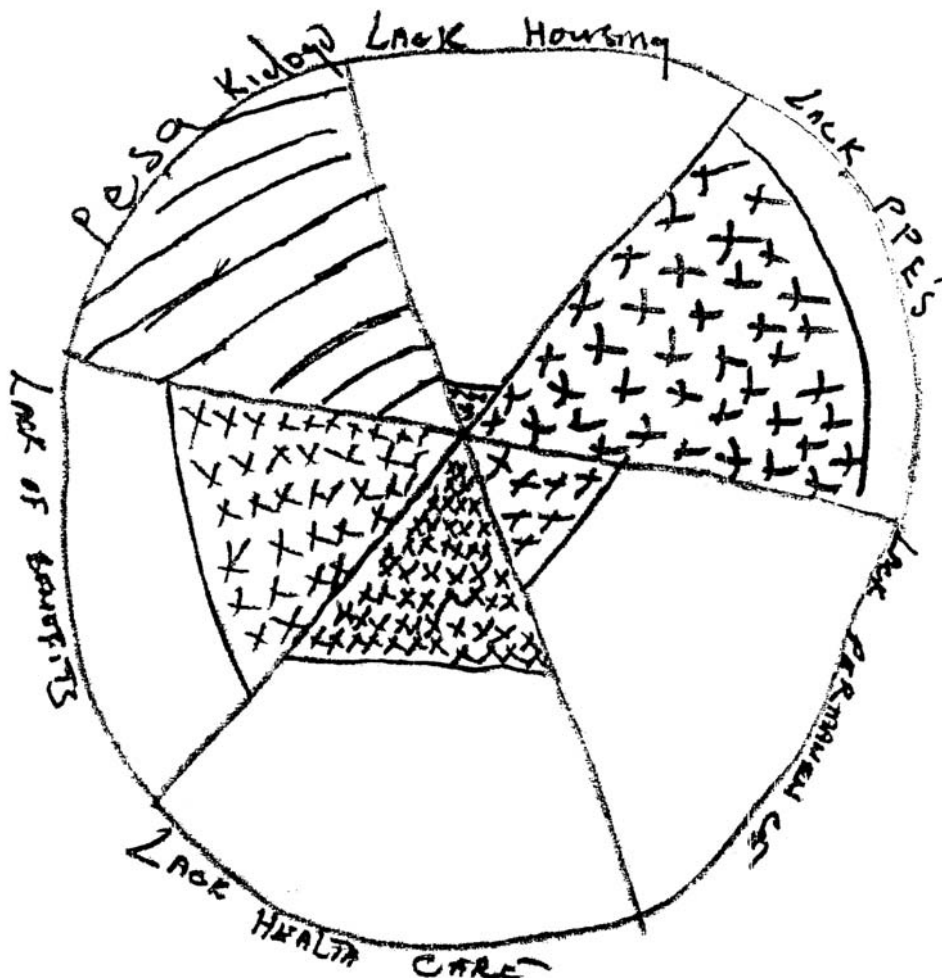
Se determinará el grado de comprensión de la cadena de proveedores y dónde consiguen la información los minifundistas.

- Los participantes deberían explicar lo que ellos creen que ocurre con sus productos desde el momento en que son cosechados hasta que llegan al consumidor final.
- Hable acerca de las ventajas y/o inconvenientes de la cadena de proveedores.
- Pregúnteles a los participantes cómo se enteraron de la existencia de la cadena de proveedores.
- Averigüe si el contratista les ofrece información a través de los canales de comunicación adecuados acerca de precios, contratos o temas generales.

En la página siguiente se ofrece un ejemplo de gráfico de gradación de rueda. Durante la charla sobre temas específicos, los participantes hacen una lista de los problemas que les preocupan y luego van llenando la rueda según la prioridad que se le asigna a cada uno. Este ejemplo está extraído de un ejercicio real de una investigación llevada en Kenia, la cual fue parte de este proyecto. Los trabajadores identificaron seis temas, por lo que la rueda se divide en seis porciones. El nivel de llenado de cada semicírculo indica el grado de prioridad asignado a cada tema. Para mayor información acerca del uso de la rueda consulte el libro de Diana Auret *Participatory Social Auditing of Labour Standards: A Handbook for Code of Practice Implementers* (2002). La autora es investigadora de la Agricultural Ethics Assurance Association of Zimbabwe.

Gradación de problemas planteados por trabajadores (varones) del sector del té

Problema	Orden de prioridad
• Salarios insuficientes (pesa kidogo)	1
• Falta de indumentaria protectora	2
• Falta de beneficios	3
• Falta de servicios de salud	4
• Bajo rendimiento	5
• Falta de vivienda	6





B.6 Directrices sobre temas específicos para las charlas de grupo con los trabajadores

Estas charlas deberían realizarse en grupos separados por sexos. Las pautas siguientes son simplemente orientativas y deberían utilizarse con la mayor flexibilidad posible, de manera que se incluyan cuestiones que sean específicas de ese lugar en concreto. Por ejemplo, los problemas planteados por los minifundistas en el cuestionario o en las charlas de grupo podrían ser analizados aquí con mayor profundidad.

1 Introducción (15 minutos)

El moderador y la persona que toma las notas se presentan a sí mismos y explican lo siguiente:

- Quiénes son y por qué están llevando a cabo esta charla
- Finalidad de la evaluación y los objetivos de la ETI (ver B.3)
- La confidencialidad de los datos que proporcionen los entrevistados
- El carácter voluntario de la participación en la charla y la libertad de los asistentes de retirarse cuando lo deseen

Seguidamente, los participantes se van presentando a sí mismos uno a uno

2 Exposición de los problemas

Características demográficas de los trabajadores y calendario de trabajo

- Pregúnteles a los trabajadores su edad y estado civil (si son trabajadores permanentes o estacionales). Además, tome nota del sexo de los trabajadores entrevistados.
- Pídeles que describan sus actividades (por ejemplo, eliminación de hierbas, cosecha, poda, etc.) y cuánto tiempo les llevan las mismas en una campaña agrícola normal.

El moderador les demostrará a los participantes cómo planificar sus actividades.

Ejercicio de categorización de los problemas generales

El objetivo de esta charla es averiguar cuáles son las preocupaciones de los trabajadores por orden de importancia. Estudie a los entrevistados para averiguar la verdadera causa de cada problema y no solamente para obtener una descripción del problema en sí mismo.

- Exposición de los problemas (el moderador debería ayudar a los trabajadores a exponer sus preocupaciones en base a lo que éstos expusieron durante la charla y preguntar, si fuera necesario, cuáles son los problemas a los que tienen mayores probabilidades de enfrentarse -ver más adelante).
- Juntamente con los entrevistados, categorice estos problemas e intente verificar si los participantes confirman lo planteado o incurrir en contradicciones.
- Complete la rueda de gradación según el orden de importancia de cada problema.

SE PODRÍAN INCLUIR LOS SIGUIENTES TEMAS:

Salarios

- ¿Cubren las necesidades de los trabajadores?
- ¿Se pagan a su debido tiempo?

Seguridad e higiene en el ámbito laboral

- ¿Se les provee de indumentaria protectora cuando trabajan con productos químicos?
- ¿Se les proporciona formación y se les efectúan revisiones médicas?
- ¿Hay equipo de primeros auxilios en el lugar de trabajo?; ¿saben los trabajadores dónde se encuentra y cómo utilizarlo en caso de accidente?
- ¿Hay instalaciones para higienizarse y agua potable?

Contratos

- ¿Qué tipos de contrato tienen los trabajadores con el minifundista (escrito o de palabra)?; ¿comprenden los trabajadores la naturaleza del contrato?
- ¿Son contratados directamente por el minifundista o por terceros?

Ámbito laboral

- ¿Pueden todos los trabajadores finalizar el trabajo asignado en el tiempo fijado?
- ¿Trabajan horas extra?; ¿se les paga por ello?
- ¿Tienen días de descanso?
- ¿Hay discriminación? (por ejemplo sexual o racial)
- ¿Están afiliados a sindicatos?
- ¿Qué canales de comunicación existen entre ellos y los minifundistas?

Otros temas:

- Incluir temas propuestos por los propios trabajadores.