

# Directrices para la garantía en el uso de la Herramienta de Evaluación de la Responsabilidad Social (ERS)

Abril 2022, Versión 1.1



## Índice

<b>1</b>	<b>Antecedentes e introducción a la ERS</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Objetivo</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>El proceso de ERS</b>	<b>4</b>
3.1	Paso 1: Preparación	4
3.1.1	Determinación del alcance y coordinación	4
3.1.2	Muestreo	5
3.1.3	Programación	10
3.1.4	Preparación del equipo evaluador	13
3.2	Paso 2: Evaluación	14
3.2.1	Fase I: recogida de datos previa a la visita	14
3.2.2	Fase II: recogida de datos in situ	15
3.2.3	Fase III: Redacción y entrega de informes	18
<b>4</b>	<b>Cualificaciones de las personas encargadas de la evaluación</b>	<b>20</b>
4.1	Cualificaciones	20
4.1.1	Conocimientos de ciencias sociales	20
4.1.2	Conocimiento sobre pesquerías y acuicultura	22
4.1.3	Competencias lingüísticas	22
4.2	Formación para cumplir con las cualificaciones del equipo evaluador	22
4.2.1	Formación en auditoría social general	23
4.2.2	Formación en pesquerías y acuicultura	23
4.2.3	Formación específica para ERS	23
4.3	Evaluación interna y evaluación por una tercera parte	24
<b>5</b>	<b>ANEXOS</b>	<b>26</b>
5.1	ANEXO A: Cómo leer la ERS	26
5.2	ANEXO B: Buenas prácticas en entrevistas a informantes clave	26

## 1 Antecedentes e introducción a la ERS

La Herramienta de Evaluación de la Responsabilidad Social (ERS) para el Sector de los Productos del Mar es una herramienta que sirve para llevar a cabo las diligencias debidas en materia de derechos humanos y que proporciona un marco para evaluar los riesgos sociales al nivel de la embarcación, las instalaciones de acuicultura o la planta de procesado.

La ERS abarca tres principios fundamentales:



**PRINCIPIO 1**  
**PROTEGER LOS DERECHOS**  
**HUMANOS, LA DIGNIDAD Y**  
**EL ACCESO A LOS**  
**RECURSOS**



**PRINCIPIO 2**  
**GARANTIZAR LA IGUALDAD Y**  
**LA OPORTUNIDAD**  
**EQUITATIVA DE**  
**BENEFICIARSE**



**PRINCIPIO 3**  
**MEJORAR LA SEGURIDAD**  
**ALIMENTARIA, NUTRICIONAL**  
**Y DE LOS MEDIOS DE**  
**SUBSISTENCIA**

La ERS toma los conceptos de los estándares internacionales y de las prácticas de certificación y calificación ya existentes y las traduce a un marco que permite evaluar el riesgo. La ERS no constituye una certificación ni un estándar, sino una evaluación del riesgo. Como marco de acceso abierto, la ERS puede usarse de diferentes maneras. Es importante comprender el alcance de la evaluación para garantizar que el proceso y sus resultados son fiables y precisos.

## 2 Objetivo

La ERS se ha diseñado para que su uso sea flexible. Esto significa que la herramienta puede usarse para crear programas bien posicionados para alcanzar los resultados concretos deseados por cada persona que la aplique. Gracias a esta flexibilidad, el sistema de garantía se basa asimismo en las necesidades de cada persona usuaria. Estas directrices permiten ofrecer al equipo evaluador recomendaciones y buenas prácticas para llevar a cabo la ERS, de forma que se garantice su aplicación de forma coherente y fiable.

Este documento ofrece orientación acerca de los siguientes puntos:

- + Un resumen general del proceso de ERS.
- + Directrices detalladas sobre los pasos de preparación y evaluación.
- + Cualificaciones de la persona o del equipo a cargo de la evaluación.

Este documento incluye una amplia gama de posibles prácticas de garantía, con sus correspondientes ejemplos, de forma que cada parte interesada pueda tomar una decisión informada sobre cuál es el mejor enfoque para sus necesidades concretas. Para ayudar a identificar las buenas prácticas recomendadas, las encontrará en recuadros de color **NARANJA** a lo largo de todo el documento.

## 3 El proceso de ERS

El proceso completo de ERS consta de tres pasos principales:



Este documento orientativo se centra en los pasos de preparación y evaluación dentro del proceso de ERS. En la [página web de RISE](#) encontrará más información sobre cómo planificar las mejoras según los resultados de la ERS.

### 3.1 Paso 1: Preparación

El paso de preparación dentro del proceso de ERS incluye la determinación del alcance y la coordinación, el muestreo, la programación y la preparación de la persona encargada de la evaluación. Todos los aspectos de la preparación deben tener lugar con suficiente antelación con respecto a la fecha de evaluación deseada.

#### 3.1.1 Determinación del alcance y coordinación

Determinar la Unidad de Evaluación (UdE) es un paso clave para planificar la evaluación. La UdE define los emplazamientos e individuos que se incluirán dentro del alcance de la evaluación. Para más información sobre cómo determinar el alcance de la UdE, consulte las [Directrices para determinar las unidades de evaluación en la ERS](#).

Una vez seleccionadas las fechas de evaluación, la persona encargada de realizarla deberá planificarse para proporcionar a la UdE unas indicaciones básicas del momento, lugar y forma en que se llevará a cabo la evaluación. Dentro de esta comunicación, es importante proporcionar a la UdE un listado de documentos que podrán revisarse durante la evaluación. Esto permite a la UdE organizar la información con antelación, agilizando el trabajo de evaluación tanto *in situ* como fuera del emplazamiento. Algunos documentos pueden ser más difíciles de obtener que otros, especialmente si es necesario obtenerlos de un tercero. Esto deberá tenerse en cuenta a la hora de determinar el alcance y de coordinarse para garantizar que puedan reunirse todos los documentos necesarios a tiempo para la evaluación.

Dentro del [Modelo de evaluación mediante la herramienta de ERS](#), la pestaña de "Información sobre la evaluación" detalla la información que deben recopilar con antelación las personas encargadas de la evaluación. Por ejemplo, en el caso de pesquerías de captura en el medio natural, esta información incluye, entre otras cosas, el número total de embarcaciones, número total de personas dedicadas a la pesca y lugares en los que se descargan las capturas y/o se amarran las embarcaciones. Para acuicultura y procesado, incluye, entre otras cosas, la ubicación de las instalaciones gestionadas de forma conjunta y el número de personas empleadas o dedicadas al cultivo en cada una de ellas. Estas cifras son importantes para definir el muestreo, mientras que los emplazamientos son necesarios para determinar la duración y logística de la evaluación.

### Buenas prácticas

Dependiendo de la escala, complejidad y ubicación de las Unidades de Evaluación, la persona que recopile esta información puede ser la encargada de la auditoría o bien cualquier otra persona a cargo de la recogida de información para la coordinación. En los países donde la integridad de la persona dedicada a la auditoría corra riesgo y/o donde no existan medidas de mitigación (como la acreditación de la APSCA), las buenas prácticas recomiendan que la persona encargada de la auditoría no recopile directamente la información y que se ponga en contacto con el emplazamiento solamente en el momento de la evaluación.

### 3.1.2 Muestreo

Si bien evaluar cada embarcación, persona dedicada a la pesca, punto de descarga o instalación de acuicultura puede dar lugar a unos resultados de la máxima precisión posible, si se hace correctamente, evaluar una muestra puede dar lugar a resultados también muy precisos empleando muchos menos recursos y tiempo. Este apartado ofrece directrices sobre cómo calcular el tamaño y la composición de la muestra y cómo estimar el número de días necesarios para la evaluación.

La parte de visitas presenciales de la ERS incluye la recogida de datos de entrada y la inspección de los emplazamientos. La recogida de datos de entrada se hace a través de entrevistas y encuestas con las personas empleadas o dedicadas a la pesca o a la acuicultura, así como con la dirección. Además de las entrevistas y encuestas, la parte de visitas presenciales de la evaluación incluye la observación de los emplazamientos, que constituye otra fuente de datos de entrada. Los emplazamientos comprenden las embarcaciones, puntos de descarga, plantas de procesado e instalaciones de acuicultura que se hayan incluido en el alcance de la UdE. Para determinar el número de individuos a entrevistar y los emplazamientos que deben observarse, debe usarse una metodología de muestreo representativo. Una muestra representativa está compuesta por un subconjunto de una población que permite hacer inferencias estadísticas sobre la población completa.

Pueden usarse diversos métodos para definir una muestra representativa, dependiendo del tipo de información que se esté recopilando y el grado de conocimiento sobre la población objetivo. La orientación que se ofrece en este apartado está destinada a ayudar al equipo evaluador a asegurarse de que la muestra es representativa para la ERS.

### Buenas prácticas

Pueden usarse métodos de muestreo distintos de los descritos en este documento; no obstante, para garantizar la precisión de los resultados, solo debería aplicarse un enfoque que haya sido revisado por pares. El informe de evaluación final debe especificar claramente qué método de muestreo se ha usado y los motivos para su uso, junto con el número final de entrevistas y de puntos muestreados. Esta información es crítica para garantizar que las futuras evaluaciones reflejan los cambios a lo largo del tiempo en lugar de mostrar cambios en el tamaño y la composición muestral.

#### 3.1.2.1 Muestreo de emplazamientos

El tamaño y la composición de la muestra de emplazamientos debe determinarse según el tipo de lugares de los que se trate. Los tipos de emplazamiento que pueden incluirse en una evaluación son las embarcaciones, los puntos de descarga, las plantas de procesado y las instalaciones acuícolas.

La estrategia de muestreo no se recomienda para las instalaciones de procesado; las mejores prácticas aconsejan visitar todas aquellas incluidas dentro del alcance de la Unidad de Evaluación. Si existen diversas

instalaciones de procesado, se recomienda llevar a cabo una ERS independiente para cada una de ellas, especialmente para aquellas que se gestionan de forma separada.

En el caso de los puntos de descarga e instalaciones acuícolas, en algunos casos el alcance de una misma evaluación puede incluir varios, que a menudo pueden estar en ubicaciones remotas o distantes entre sí. Por tanto, dentro del alcance de una única evaluación, es posible muestrear el número de puntos de descarga o instalaciones acuícolas que sea necesario inspeccionar. No obstante, un objetivo recomendado es garantizar que cada emplazamiento se visita al menos una vez cada tres años.

Tabla 1: Método para determinar el número de emplazamientos a visitar durante una evaluación.

Número de emplazamientos	Tamaño de muestra para inspección de emplazamientos
3 o menos	Todas
Más de 3	muestra de emplazamientos = $\sqrt{\# \text{emplazamientos}}$ , como mínimo 3

**Buenas prácticas**

Incluso si se usa una metodología de muestreo, las buenas prácticas implican garantizar que cada emplazamiento se visita al menos una vez cada tres años (especialmente si se hacen evaluaciones anuales). Además, la metodología descrita en la Tabla 1 se considera el mínimo. La muestra de emplazamientos a visitar puede ampliarse si la persona encargada de la evaluación lo considera adecuado y deberá ampliarse siempre que el tiempo y dinero disponibles lo permitan.

**Ejemplo A**

Hay 15 puntos de descarga donde descargan las capturas las personas dedicadas a la pesca incluidas en el alcance de la evaluación; asimismo, existe una planta de procesado.

Puede tomarse una muestra de los puntos de descarga:  $\sqrt{15} = 3,87$ , redondeando a 4. Por lo tanto, como mínimo deben visitarse 4 puntos de descarga durante la evaluación. La planta de procesado se deja al margen de la ecuación anterior y debe visitarse independientemente de la muestra de puntos de descarga.

En total, se visitarán 5 emplazamientos: 4 puntos de descarga y 1 planta de procesado.

**3.1.2.2 Muestreo individual**

Es importante entender bien el alcance de la UdE para asegurarse de obtener una muestra representativa. Una muestra no representativa puede dar lugar a resultados imprecisos y a conclusiones falsas. Si dentro de la UdE tienen lugar operaciones tanto de producción como de procesado, deberá determinarse una muestra independiente para cada uno de estos grupos. Además, cuando no haya solapamiento ni mezcla entre personas que trabajan en múltiples emplazamientos (p. ej., embarcaciones que visitan múltiples puntos de descarga), la muestra deberá calcularse de forma independientemente para cada emplazamiento. Para más información, consulte el apartado 3.1.2.5.

Existen muchos métodos aceptables para calcular una muestra representativa y muchas organizaciones del ámbito de la auditoría social definen sus propias prácticas obligatorias. Algunos ejemplos de metodologías de muestreo aceptables son las siguientes:

- + Social Accountability International: *Requisitos de auditoría para las entidades de certificación acreditadas para el Programa SA8000* ([enlace](#)), Versión 4.2, Tabla 9.
- + Fairtrade International: *Requisitos para proveedores de garantías* ([enlace](#)), Versión 2.0, Tabla C1.
- + Sedex: Directrices de buenas prácticas para auditorías Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) ([enlace](#)), Versión 6.1, Apartado 6.5.3.1.
- + Aquaculture Stewardship Council (ASC): Calculadora de muestras de emplazamientos del ASC ([link](#)), v1.0.

La [Tabla 2](#) que aparece a continuación describe un enfoque sencillo y ampliamente aceptado para determinar el número de entrevistas que deben componer la muestra en cada emplazamiento.

Tabla 2: Método para determinar el número de entrevistas que deben constituir una muestra.

Número total de personas empleadas:	1-99	100-999	1.000-4.999	más de 5.000
Tamaño de muestra recomendado	5	15	25	40

**Buenas prácticas**

Se recomienda que las cifras indicadas por cualquier método de muestreo rígido se consideren el mínimo necesario. Cuando el tiempo lo permita o cuando sea necesaria más información para evaluar adecuadamente la ERS, la persona encargada de la evaluación deberá adaptarlo y llevar a cabo entrevistas adicionales.

**Ejemplo B**

El punto de descarga 1 cuenta con 180 personas dedicadas a la pesca, el punto de descarga 2 cuenta con 35 personas y el punto de descarga 3 cuenta con 1200 personas.

- Punto de descarga 1: deben entrevistarse un mínimo de 15 personas dedicadas a la pesca.
- Punto de descarga 2: deben entrevistarse un mínimo de 5 personas dedicadas a la pesca.
- Punto de descarga 3: deben entrevistarse un mínimo de 25 personas dedicadas a la pesca.

**Entrevistas grupales frente a individuales**

Durante una evaluación, deben hacerse entrevistas individuales con personas empleadas o dedicadas a la pesca o a la acuicultura; no obstante, también puede ser adecuado hacer entrevistas grupales. Pueden usarse entrevistas grupales cuando la persona encargada de la evaluación considere que la información será más fácil de obtener en una discusión en grupo, ya que puede dar lugar a una conversación más fluida. Se recomienda que los grupos entrevistados sean de tres individuos y nunca más de seis. El número de individuos entrevistados en grupos no deberá exceder el 50% de la muestra total.

**Ejemplo C**

Si el tamaño de muestra calculado es de 18 individuos, las buenas prácticas aconsejan hacer como mínimo 9 entrevistas individuales y como máximo 3 entrevistas grupales de 3 individuos cada una.

**Composición de la muestra individual**

Una vez determinado el tamaño de muestra, la persona encargada de la evaluación deberá definir la composición de la muestra para asegurarse de que refleja la composición de la población general. Por ejemplo,

la persona evaluadora deberá, como mínimo, estratificar a las personas entrevistadas clasificándolas en empleadas, dedicadas a la pesca o dedicadas a la acuicultura, así como en función de sus puestos de trabajo (para más detalles, consulte el apartado de "Entrevistas con informantes clave" más adelante). También se recomienda tener en cuenta otros factores, tales como características demográficas y relativas a la relación laboral; entre ellas están el género, nacionalidad, edad, etnia, contrato temporal o estacional, etc. Las mejores prácticas aconsejan hacer al menos dos entrevistas por grupo minoritario para obtener una muestra representativa. Cuando proceda y sea posible, se anima a las personas encargadas de la evaluación a aumentar el tamaño de muestra para garantizar que las minorías quedan representadas.

**3.1.2.3 Muestreo de embarcaciones (cuando proceda)**

Para pesquerías de captura con embarcaciones, solo será necesario inspeccionar una muestra de las embarcaciones para que la evaluación se considere representativa del conjunto de la flota. Independientemente del tamaño de las embarcaciones, una metodología de muestreo recomendada es utilizar la raíz cuadrada del número total de embarcaciones, redondeando hasta el número entero superior más próximo ([Tabla 3](#)).

Se recomienda llevar a cabo tantas inspecciones de embarcaciones como permita el tiempo disponible. No obstante, para flotas más grandes, una muestra estadísticamente representativa puede definirse de acuerdo al tamaño de muestra para una distribución normal, lo que quiere decir que se deberán inspeccionar al menos 30 barcos ([Tabla 3](#)). Además, cuando no haya solapamiento ni mezcla entre personas que trabajan en múltiples emplazamientos (p. ej., embarcaciones que visitan múltiples puntos de descarga), la muestra deberá calcularse de forma independientemente para cada emplazamiento. Para más información, consulte el apartado 3.1.2.5.

*Tabla 3: Método para determinar el tamaño de muestra para inspección de embarcaciones.*

Número de embarcaciones	Tamaño de muestra para inspección de embarcaciones
Mayor de 1 y menor de 865	muestra de embarcaciones = $\sqrt{\#}$ embarcaciones, redondeada hacia arriba
865 embarcaciones o más	Como mínimo 30 embarcaciones

**Ejemplo D**

El punto de descarga 1 cuenta con 120 embarcaciones, el punto de descarga 2 cuenta con 30 embarcaciones y el punto de descarga 3 cuenta con 1.000 embarcaciones.

Punto de descarga 1:  $\sqrt{120} = 11$ , por lo que deben inspeccionarse como mínimo 11 embarcaciones.

Punto de descarga 2:  $\sqrt{30} = 6$ , por lo que deben inspeccionarse como mínimo 6 embarcaciones.

Punto de descarga 3:  $\sqrt{1000} = 32$ . Como 32 es mayor que 30, una muestra de 30 embarcaciones inspeccionadas sería adecuado para el punto de descarga 3.

**3.1.2.4 Muestreo de documentos**

Muchos de los indicadores de ERS se centran en la relación laboral y las pruebas que demuestran ciertos elementos, como los contratos y horarios de trabajo, se encuentran en archivos de personal y registros de horas trabajadas. Una persona empleada puede ser cualquiera que trabaje o se dedique a la pesca o al cultivo y se define generalmente como alguien que ha establecido una relación formal de trabajo con una empresa o con un/a capitán/ana o patrón/ona y que percibe remuneración por su trabajo. Una muestra representativa de archivos y registros se considera adecuada para llevar a cabo la ERS.

- + **Muestra de archivos de personal:** los archivos de personal incluyen elementos como contratos, acuerdos y registros que contengan información sobre miembros del personal, tales como la verificación de la edad, entre otros. La muestra de archivos del personal revisados deberá ser equivalente al número de entrevistas llevadas a cabo ([Tabla 4](#)).

Tabla 4: Método para determinar el tamaño de muestra para inspección de archivos de personal.

Número total de personas empleadas:	1-99	100-999	1.000-4.999	más de 5.000
Tamaño de muestra recomendado	5	15	25	40

- + **Muestra de registros de horas trabajadas:** la [Tabla 5](#) define el tamaño mínimo de muestra para los registros de horas trabajadas por el personal. Esto incluye cualquier sistema de seguimiento de las horas trabajadas por el personal.

Tabla 5: Método para determinar el tamaño de muestra para inspección de registros de horas.

Número total de personas empleadas:	1-99	100-999	1.000-4.999	más de 5.000
Tamaño de muestra recomendado	15	25	35	50

Al menos un 50 % de los archivos y registros revisados deben corresponderse con personas trabajadoras entrevistadas con el fin de poder verificar los datos.

**Buenas prácticas**

El tamaño de muestra de registros de horas trabajadas que se muestra en la Tabla 4 debería ser el mínimo muestreado en la evaluación inicial. En evaluaciones de seguimiento cuando la evaluación anterior haya señalado un riesgo medio a bajo, los tamaños de muestra pueden limitarse a 15 registros cuando haya entre 1 y 4.999 personas empleadas y al menos 25 cuando haya más de 5.000 personas empleadas. Si la evaluación previa había encontrado indicadores de riesgo alto, se recomienda mantener los tamaños muestrales indicados en la Tabla 4.

**Directrices para operaciones de personas individuales o de pequeña escala**

Tenga en cuenta que en el caso de operaciones de personas individuales y/o de personas dedicadas a la pesca organizadas en cooperativas, puede no existir una relación laboral como tal; sin embargo, esto no significa que no exista documentación que revisar. Aunque puede que no existan contratos formalizados ni registros de horas trabajadas, suele haber otra documentación relevante que puede ofrecer información similar. Por ejemplo, puede haber recibos, registros de deudas con la cooperativa y/o nóminas entregadas a la tripulación donde figuran los ingresos derivados de una campaña. Siempre que sea posible, se recomienda seguir los métodos de muestreo de los registros del personal listados arriba ([Tabla 4](#) y [Tabla 5](#)), pero en lugar de basarse en el número de personas empleadas, deberá calcularse según el número de documentos disponibles. Además, dado que la documentación en estas situaciones suele variar enormemente, se recomienda revisar tanta documentación adicional como permita el tiempo disponible.

**Ejemplo E**

Si hay 200 personas dedicadas a la pesca y solo hay documentos de préstamo disponibles para 50 de ellas, el tamaño mínimo de muestra deberá ser de 15 documentos de préstamo.

### 3.1.2.5 Muestreo de Unidades de Evaluación con solapamiento entre emplazamientos

En algunos casos, habrá Unidades de Evaluación en las que una cierta proporción de embarcaciones visiten múltiples puntos de descarga incluidos en el alcance de la evaluación. En ese caso, sigue siendo válido usar una muestra de los emplazamientos; no obstante, se recomienda distribuir uniformemente el número de entrevistas y embarcaciones entre los distintos emplazamientos.

En este caso, pueden seguirse estos pasos para determinar el tamaño de muestra:

Paso 1: determinar la muestra de emplazamientos.

Paso 2: dividir el número de embarcaciones, individuos y documentos entre el número de emplazamientos.

Paso 3: utilizar el número de individuos, documentos y embarcaciones *por emplazamiento* para determinar el tamaño de las muestras a tomar en cada uno, tanto en lo referente a entrevistas como a inspección de embarcaciones.

#### Ejemplo E

Supongamos que la Unidad de Evaluación incluye 18 puntos de descarga, 115 embarcaciones y 2.000 personas dedicadas a la pesca.

Paso 1:  $\sqrt{18} = 4,24$ , redondeando hacia arriba a 5 puntos.

Paso 2: embarcaciones por punto =  $115 / 5 = 23$ ; personas y documentos por punto =  $2.000 / 5 = 400$ .

Paso 3: muestra de embarcaciones por punto =  $\sqrt{23} = 4,79$ , redondeando hacia arriba a 5 embarcaciones; muestra de entrevistas y documentos = 15 (según [Tabla 3](#)).

Por tanto, en cada punto de descarga, en la muestra (5), deben inspeccionarse 5 embarcaciones, deben llevarse a cabo 15 entrevistas y deben revisarse documentos de 15 personas trabajadoras.

### 3.1.3 Programación temporal

#### Calendario

La evaluación debe hacerse durante el momento de máxima actividad de la Unidad de Evaluación. Esto permitirá a la persona encargada de la evaluación observar todo el rango de actividades para identificar adecuadamente los riesgos laborales. Igualmente, permite incluir en la evaluación al personal estacional, temporal o migrante que solo se encuentra en el lugar durante un período de tiempo limitado.

#### Tiempo asignado

El tiempo necesario para llevar a cabo una ERS varía en función del número de emplazamientos y de personas empleadas o dedicadas a la pesca o acuicultura que estén incluidas en el alcance, la extensión geográfica de la UdE y el alcance de los requisitos de ERS que se van a evaluar.

Los siguientes pasos ayudan a determinar el número de días estimados para la evaluación según el alcance de la UdE y la extensión geográfica.

Paso 1: calcular el período de tiempo necesario para llevar a cabo las entrevistas.

Una vez calculado el tamaño total de la muestra de entrevistas que se harán en cada emplazamiento, puede usar la siguiente tabla para determinar el tiempo necesario para llevar a cabo las entrevistas en cada punto.

Tabla 6: Determinación del tiempo necesario para las entrevistas dentro de la evaluación en función del tamaño de la muestra de entrevistas.

Muestra de entrevistas	Número de días
1-5	0,5
6-15	1,0
16-25	1,5
26-40	2,0
>40	2,5

Sume el número de días de evaluación *por emplazamiento* para calcular el número mínimo total de días de evaluación.

### Ejemplo F

Tomemos los datos del [Ejemplo B](#). Utilizando la metodología de muestreo indicada en la Tabla 1, el punto de descarga 1 necesitaría 1,0 días (15 entrevistas a personas dedicadas a la pesca), el punto de descarga 2 necesitaría 0,5 días (5 entrevistas a personas dedicadas a la pesca) y el punto de descarga 3 necesitaría 1,5 días (25 entrevistas a personas dedicadas a la pesca). Deberán destinarse un mínimo de 3,0 días a llevar a cabo las entrevistas en los tres puntos.

Paso 2: calcular el período de tiempo necesario para las inspecciones de embarcaciones (aplicable solo a UdE que tengan embarcaciones).

Una vez calculado el tamaño total de la muestra de embarcaciones para cada emplazamiento, puede usar la siguiente tabla para determinar el tiempo necesario para llevar a cabo la inspección de embarcaciones en cada punto.

Tabla 7: Determinación del tiempo necesario para las entrevistas dentro de la evaluación en función del tamaño de la muestra de embarcaciones a inspeccionar.

Muestra de embarcaciones	Número de días
1 - 10	1,0
11 - 20	1,5
21 - 30	2,0

Sume el número de días de evaluación *por emplazamiento* para calcular el número mínimo total de días de evaluación.

### Ejemplo G

Tomemos los datos del [Ejemplo D](#). Utilizando la metodología de muestreo indicada en la Tabla 1, el punto de descarga 1 necesitaría 1,5 días (11 embarcaciones inspeccionadas), el punto de descarga 2 necesitaría 1,0 días (6 embarcaciones inspeccionadas) y el punto de descarga 3 necesitaría 2,0 días (30 embarcaciones inspeccionadas). Deberán destinarse un mínimo de 4,5 días a llevar a cabo las inspecciones de embarcaciones en los tres puntos.

Paso 3: determinar el período de tiempo necesario según el número de emplazamientos.

Independientemente del tamaño de las muestras, la persona encargada de la evaluación deberá visitar cada emplazamiento; por tanto, deben asignarse días adicionales para la inspección general del emplazamiento, ya sea un punto de descarga, una planta de procesado o unas instalaciones de acuicultura.

Tabla 8: Determinación del período de tiempo necesario para la observación de los emplazamientos en función de su número.

Número de emplazamientos	Número de días
2-5	1,0
6-10	1,5
>10	2,0

### Ejemplo H

Tomemos los datos del [Ejemplo B](#) y el [Ejemplo D](#). En el ejemplo hay 3 emplazamientos, por lo que debe añadirse un día extra (1,0 día) al calendario de evaluación.

#### Paso 4: determinar el tiempo necesario para los desplazamientos.

Si existen múltiples emplazamientos, la persona que lleve a cabo la evaluación deberá desplazarse de uno a otro; por tanto, deben tenerse en cuenta días adicionales para estos desplazamientos.

Tabla 9: Determinación del período de tiempo necesario para desplazarse entre los emplazamientos durante una evaluación según el tiempo total de desplazamiento.

Tiempo de desplazamiento entre los puntos	Número de días
< 4 horas	0,5
4-8 horas	1,0
9-16 horas	1,5
17-24 horas	2,0

### Ejemplo I

Tomemos los datos del [Ejemplo B](#) y el [Ejemplo D](#). En el ejemplo, desplazarse entre los 3 puntos lleva 8 horas en total, por lo que deben añadirse 1,5 días al calendario de evaluación.

#### Paso 5: sumar el número total de días de los pasos 1 a 4 para calcular la duración total estimada de la evaluación.

Además del número de días programados para la parte de la evaluación que se lleva a cabo mediante visitas presenciales, debe contemplarse medio día adicional para el trabajo de documentación previo a las visitas; asimismo, debe añadirse un día al final del trabajo de evaluación presencial para redactar el informe final. Por tanto, la fórmula recomendada para calcular la duración total de la evaluación es:

$$\begin{aligned}
 \text{Número mínimo total de días de evaluación} &= (\text{suma de los días de entrevistas en cada punto}) \\
 &+ (\text{suma de los días de inspección de embarcaciones en cada punto}) \\
 &+ (\text{número de días según el número de puntos}) \\
 &+ (\text{número de días según el tiempo de desplazamiento entre puntos}) \\
 &+ (1,0 \text{ día para trabajo de documentación y revisión de documentos}) \\
 &+ (1,0 \text{ día para redacción de informes})
 \end{aligned}$$

Nota: el tiempo necesario para llevar a cabo el trabajo de documentación puede variar. Se recomienda alterar esta estima según sea necesario de acuerdo a las circunstancias.

**Buenas prácticas**

Las buenas prácticas aconsejan programar un tiempo adicional para posibles entrevistas de seguimiento cuando sea necesario aclarar o añadir información para evaluar adecuadamente un indicador concreto.

Entre otros factores, a la hora de determinar la duración de la evaluación hay que tener en cuenta lo siguiente:

- + Esta estima se refiere a la aplicación de la ERS completa. Dependiendo del alcance de la evaluación, puede llevar más o menos tiempo; no obstante, se recomienda de todas formas seguir esta estrategia independientemente de los indicadores que se vayan a evaluar.
- + La parte de la evaluación correspondiente al trabajo de documentación y revisión de documentos puede variar enormemente en función de lo accesible que esté la información. Para que la revisión de documentación sea lo más eficiente posible, los documentos a revisar durante la evaluación deberán recopilarse con antelación durante el proceso de coordinación.
- + El calendario de la evaluación puede variar en función del tamaño del equipo evaluador. Dependiendo de cómo se dividan las tareas dentro del equipo evaluador, la ERS puede terminarse más rápidamente; no obstante, se recomienda estimar el tiempo necesario siguiendo el marco arriba descrito.

Tabla 10: Suma del número de días calculados en los ejemplos E a H para estimar el número mínimo de días recomendado para la información indicada en el [Ejemplo B](#) y el [Ejemplo D](#).

Variable	Punto de descarga 1	Punto de descarga 2	Punto de descarga 3	Total para todos los puntos
Número de días según el número de entrevistas	1,0	0,5	1,5	3,0
Número de días según el número de embarcaciones a inspeccionar	1,5	1,0	2,0	4,5
Número de días según el número de puntos	-	-	-	1,0
Número de días según el tiempo de desplazamiento entre los puntos	-	-	-	1,5
Número de días para trabajo de documentación y redacción de informes	-	-	-	2,0
<i>Estima de duración total de la evaluación completa:</i>				<b>13,5 días</b>

**3.1.4 Preparación del equipo evaluador**

Además de las cualificaciones que se definen en el [Apartado 4](#) de este documento, la persona encargada de la evaluación deberá revisar la documentación disponible sobre ERS antes de la evaluación. Estos recursos están accesibles en la [página web de RISE](#).

La persona que vaya a hacer la evaluación deberá estar preparada para:

- + Conocer, comunicar y seguir el Código de conducta del equipo evaluador, que se define en la página 2 de la [Guía para la recopilación de datos para ERS](#). El Código de conducta establece las expectativas de todas las partes implicadas en la evaluación, incluidos el equipo evaluador, la UdE y el personal empleado o dedicado al cultivo o a la pesca.

- + Comprender cómo se interpreta una ERS (véase el [Anexo A](#)).
- + Identificar qué requisitos son de aplicación para la UdE según el Árbol de Decisión de la ERS (que puede encontrarse en la página 7 de la [ERS](#)). Dependiendo de determinadas características de la UdE, puede que algunos indicadores concretos no sean de aplicación.
- + Llevar a cabo la recogida de datos según se describe en la [Guía para la recopilación de datos para ERS](#).
- + Seguir las buenas prácticas al realizar las entrevistas: por ejemplo, mantener conversaciones fluidas y evitar leer un listado de preguntas al evaluar los indicadores de la ERS (véase el [Anexo B](#)).
- + Durante la evaluación, adoptar un enfoque centrado en las personas trabajadoras o dedicadas al cultivo o a la pesca, que puede encontrarse detallado en el [Manual para formación en ERS](#).
- + Compruebe sus hallazgos mediante triangulación, según se describe en el [Manual para formación en ERS](#) y en los [Módulos de formación en ERS](#).

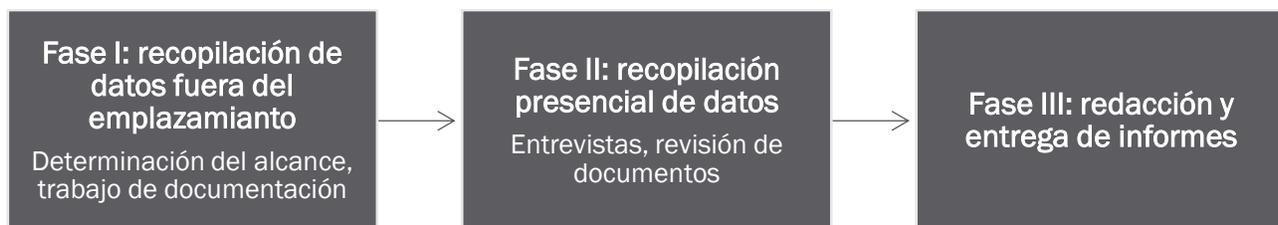
La anterior no pretende ser una lista exhaustiva, sino una serie de requisitos mínimos para aplicar la ERS de forma efectiva. La página web de RISE ofrece múltiples recursos para ampliar los conocimientos de las personas o equipos encargados de la evaluación.

#### Buenas prácticas

Las personas evaluadoras o integrantes del equipo de evaluación deben estar familiarizadas con la [Guía para la recopilación de datos para ERS](#) antes de llevar a cabo una evaluación y deben tener dicho documento a mano para su continua consulta durante la evaluación.

## 3.2 Paso 2: Evaluación

Este apartado ofrece orientación sobre cómo llevar a cabo una ERS. Estas son las tres fases principales de una evaluación:



#### Buenas prácticas

Debe hacerse al menos una evaluación al año para garantizar que la información está lo más actualizada posible y para medir las mejoras aplicadas en respuesta a una evaluación previa. Si una evaluación señala varios indicadores con riesgo alto, puede ser recomendable llevar a cabo más de una evaluación al año para intervenir y reevaluar con mayor frecuencia.

### 3.2.1 Fase I: recopilación de datos previa a la visita

Durante esta fase de la evaluación, hay dos elementos principales: completar el perfil de la UdE y llevar a cabo el trabajo de documentación.

#### Perfil de la UdE

Debe elaborarse un perfil completo de la UdE antes de que la persona o el equipo encargado de la evaluación comience su visita presencial, durante la cual se podrán verificar los datos previamente recopilados. Mucha de esta información debe recopilarse durante el paso de preparación, como por ejemplo el número total de individuos y el número y ubicación de los puntos. Las personas encargadas de la evaluación deben comprobar que cuentan con toda la información relevante sobre la UdE antes de hacer la visita, entre la que se incluyen, entre otras, información sobre las especies, métodos de producción (arte de pesca o tipo de cultivo), datos demográficos de las personas incluidas en el alcance, su estatus migratorio e información sobre la agencia de contratación. Si utiliza el *Modelo de evaluación mediante la herramienta de ERS*, este perfil se desarrolla mediante la pestaña "Información de evaluación".

### Trabajo de documentación

Durante el trabajo de documentación, una persona encargada de la evaluación debe utilizar recursos de acceso abierto que ayuden a evaluar los indicadores de riesgo en la ERS. Este tipo de trabajo no es aplicable a todos los indicadores de ERS. La [Guía para la recopilación de datos para ERS](#) destaca los indicadores de ERS para los que es necesario hacer trabajo de documentación y ofrece ejemplos de recursos de acceso abierto donde el equipo evaluador puede encontrar información en caso necesario. Esta parte de la revisión debe hacerse antes de que comience la visita presencial por parte de una persona encargada de la evaluación.

### 3.2.2 Fase II: recopilación presencial de datos

Una vez programada la evaluación, la persona o el equipo encargado de llevarla a cabo se desplazará a los puntos para recopilar datos iniciales para la ERS. Existen varios elementos que se recomienda incluir en la parte presencial de la evaluación.

#### Reunión inicial

El primer día de la evaluación, la persona o equipo evaluador debe reunirse con la dirección y con representantes del personal o de las personas dedicadas a la pesca, cuando existan. Esta reunión es importante para establecer claramente las funciones y responsabilidades, así como para aclarar las expectativas que la dirección de la UdE debe tener sobre la evaluación.

Durante la reunión inicial, la persona o el equipo encargado de la evaluación deberá:

- + Presentarse y exponer el calendario de evaluación, confirmando los detalles logísticos (como el transporte entre los puntos y los días en que se visitará cada punto).
- + Reiterar el objetivo de la ERS y los aspectos generales incluidos en ella.
- + Preguntar a la dirección por cualquier problema de seguridad del que el equipo deba estar al tanto y solicitar Equipos de Protección Individual (EPI) cuando sea necesario.
- + Explicar a la dirección el Código de conducta del equipo evaluador.
- + Explicar la forma en que se protegerá la identidad de las personas entrevistadas para evitar represalias por su participación.
- + Establecer canales de comunicación adecuados entre todas las partes durante la evaluación.

En la reunión inicial, deberá estar siempre presente algún tipo de representante del personal o de las personas dedicadas a la pesca. Si existe algún sindicato u organización formal de personas trabajadoras activo en la UdE, deberá participar en dicha reunión y estar informado del proceso de evaluación, proporcionándosele datos concretos sobre cómo y cuándo se harán las entrevistas.

**Buenas prácticas**

Cuando no exista ningún sindicato u organización formal de personas trabajadoras que esté activo en la UdE, las mejores prácticas aconsejan establecer un comité de personas trabajadoras o dedicadas a la pesca o cultivo. El papel del comité sería comunicarse con el resto de personas trabajadoras o dedicadas al cultivo o a la pesca dentro de la UdE, con el fin de mejorar la transparencia y aumentar la confianza en el proceso de ERS. Representantes de este comité asistirían a las reuniones inicial y final de la ERS.

**Revisión de documentos**

Si a una persona encargada de la evaluación se le impide el acceso total a la documentación necesaria para demostrar un indicador concreto, el nivel de riesgo de dicho indicador pasará a considerarse alto por defecto. La revisión de documentos es necesaria para cualquier indicador que lleve aparejada una política que rija un elemento concreto. También es necesaria para algunos PISG, en concreto los referentes a sustitución de contratos, salarios insuficientes y procedimientos disciplinarios injustos, para los cuales deben revisarse las nóminas y los contratos. Consulte la [Guía para la recopilación de datos para ERS](#) para ver algunos ejemplos de documentos que deben revisarse para cada indicador.

Tenga en cuenta que la documentación relevante deberá determinarse según el Árbol de Decisiones descrito en la ERS, que detalla qué indicadores son aplicables en cada tipo de UdE. Por ejemplo, una cooperativa de personas que trabajan de forma autónoma (operación a pequeña escala) puede no tener contratos de trabajo escritos, pero es importante comprobar cualquier deuda que las personas dedicadas a la pesca tengan con la cooperativa por medio de registros o recibos de préstamos.

**Inspección de emplazamientos**

La observación directa de los emplazamientos, incluidas las embarcaciones, las instalaciones de acuicultura y las plantas de procesado, es necesaria para evaluar las condiciones de seguridad del personal o de las personas dedicadas a la pesca o al cultivo.

La observación directa de los sitios es una fuente de información obligatoria para los siguientes indicadores:

- + 1.1.1: Abuso y acoso.
- + 1.1.7a: Acceso a servicios básicos para el alojamiento del personal o de las personas dedicadas a la pesca o al cultivo.
- + 1.1.7b: Acceso a servicios básicos para comunidades pesqueras.
- + 1.1.8: Seguridad en el trabajo.
- + 1.1.9: Atención médica.

La [Guía para la recopilación de datos para ERS](#) ofrece orientación sobre cómo llevar a cabo observaciones directas para obtener las pruebas necesarias de los indicadores arriba mencionados. Aunque estos indicadores concretos cuentan con directrices específicas para su observación, esta puede hacerse a lo largo de toda la evaluación para todos los indicadores de ERS.

**Buenas prácticas**

La verificación de las pruebas mediante obtención de datos de múltiples fuentes, lo que también se conoce como triangulación, es una técnica recomendada para la recopilación de datos. Las observaciones directas durante la inspección de los emplazamientos deben confirmarse mediante otras fuentes, como las entrevistas y la revisión de documentos.

Si, por cualquier motivo, a una persona encargada de la evaluación se le impide el acceso a los emplazamientos que es necesario observar para obtener pruebas, los indicadores correspondientes pasarán automáticamente a considerarse de alto riesgo.

### Entrevistas a informantes clave

Las entrevistas a informantes clave son críticas para verificar la información recopilada mediante el trabajo de documentación, la revisión de documentos y las inspecciones presenciales. Suelen tener lugar durante las inspecciones presenciales.

Las entrevistas a informantes clave son fuentes de datos obligatorias para todos los indicadores. Algunos ejemplos de informantes clave a entrevistar son, entre otros:

- + Personas trabajadoras o dedicadas al cultivo o a la pesca
- + Personas que gestionan las granjas o instalaciones de acuicultura
- + Personal de dirección o supervisión de recursos humanos
- + Personas a cargo del reclutamiento, salarios, contabilidad y nóminas
- + Personas encargadas de la supervisión de granjas o instalaciones y líderes de grupos
- + Personal a cargo de gestionar a personas que trabajan de forma autónoma
- + Personal responsable del bienestar, restauración y alojamiento de las personas trabajadoras o dedicadas al cultivo o a la pesca
- + Responsable de riesgos laborales
- + Personal de enfermería o clínica
- + Representantes de la directiva de comités de género, comités de reclamación y otros comités
- + Líderes de sindicatos
- + Personal autónomo o proveedor de servicios
- + Representantes de agencias de contratación
- + Responsables del almacén de la cooperativa
- + Capitanas/es o patronas/es de embarcaciones
- + Personal de sala de máquinas y cocina
- + Armadoras/es de embarcaciones

### Buenas prácticas

Las buenas prácticas aconsejan llevar a cabo las entrevistas a continuación de la inspección del emplazamiento. Así pueden complementarse las observaciones hechas durante la inspección.

Hay dos formas principales de entrevista:

- 1) Entrevistas individuales
- 2) Entrevistas en grupo

Consulte el apartado 3.1.2.1 para obtener más información sobre las buenas prácticas relativas a la integración de cada uno de estos tipos de entrevista en su plan de entrevistas.

### Reunión final

Una vez recopilados todos los tipos de pruebas y llevado a cabo cualquier seguimiento necesario, la persona o el equipo encargado de la evaluación deberá celebrar una reunión final con la dirección de la UdE y con representantes de las personas trabajadoras o dedicadas al cultivo o a la pesca. En la reunión final deberán abordarse al menos los siguientes puntos:

- + Comentar con la dirección cualquier hallazgo relacionado con la legislación.

- + Facilitar un listado preliminar de hallazgos y, como mínimo, un nivel estimado de riesgo para cada principio.
- + Comentar cualquier mejora recomendada relevante que se pueda abordar.
- + Destacar cualquier comentario positivo sobre buenas prácticas observadas.
- + Explicar cuándo y cómo se hará llegar el informe final a la dirección.

### 3.2.3 Fase III: Redacción y entrega de informes

Durante la evaluación, la persona o el equipo evaluador deberá ir trabajando sobre los distintos apartados del informe cada día, al terminar las entrevistas e inspecciones presenciales, con la información todavía reciente. Tras la evaluación, debe hacerse una revisión del informe final para corregir cualquier error y enmendar cualquier campo obligatorio que haya quedado en blanco. La persona o el equipo encargado de la evaluación deberá asegurarse de que todos los indicadores que sean de aplicación se corresponden con un hallazgo y que todos los hallazgos están claramente explicados.

#### Buenas prácticas

Las buenas prácticas recomiendan entregar el informe final a la UdE en un plazo de 7 días desde la evaluación.

#### Puntuar la ERS

En el informe final debe indicarse la puntuación final. Los resultados de la evaluación culminan en una puntuación final que determina el nivel de riesgo de cada indicador.

Los PISG se dividen en distintas categorías de riesgo (alto, medio y bajo), según el desglose que aparece en la [Figura 1](#). Para tener una puntuación de riesgo medio, deben cumplirse todos los PISG dentro de la categoría de riesgo media, mientras que para tener una puntuación de riesgo bajo deben cumplirse todos los PISG incluidos en las categorías de riesgo media y baja. Si se incumple algún PISG de la categoría de riesgo media, el componente pasa a considerarse de riesgo alto. Tenga en cuenta que algunos PISG son afirmaciones que ofrecen dos o más opciones, es decir, que dicho nivel se alcanza si se cumple alguna de las opciones.

Para cada principio, se pueden sumar las puntuaciones anteriores, asignando una puntuación de 1, 2 o 3 para los indicadores con resultado de riesgo alto, medio o bajo, respectivamente. El número máximo total de puntos que puede obtener un principio es el número de indicadores de ese principio multiplicado por 3. La puntuación obtenida por la UdE relativa a dicho total determina el porcentaje y, en última instancia, el nivel de riesgo asociado a dicho principio. La [Tabla 11](#) describe cómo se debe determinar el nivel de riesgo resultante para cada principio según la puntuación.

Además, en la sección de riesgo medio de cada indicador, existe un PISG que indica lo siguiente:

*“Se dispone de datos fiables y transparentes o bien el equipo evaluador es capaz de recopilar datos iniciales mediante observación, encuestas y entrevistas de forma segura tanto para el equipo evaluador como para las personas trabajadoras o dedicadas al cultivo o a la pesca”.*

Si a la persona encargada de la evaluación se le impide acceder a los documentos o emplazamientos necesarios para recopilar pruebas para una evaluación y/o si se pone en riesgo la seguridad de la persona encargada de la evaluación o de las personas entrevistadas, la UdE pasará automáticamente a considerarse de alto riesgo para los indicadores relevantes.

Figura 1: cómo determinar el nivel de riesgo para cada indicador de ERS.

**Indicador 1.1.2.b. Servidumbre por deuda en pesquerías a pequeña escala**

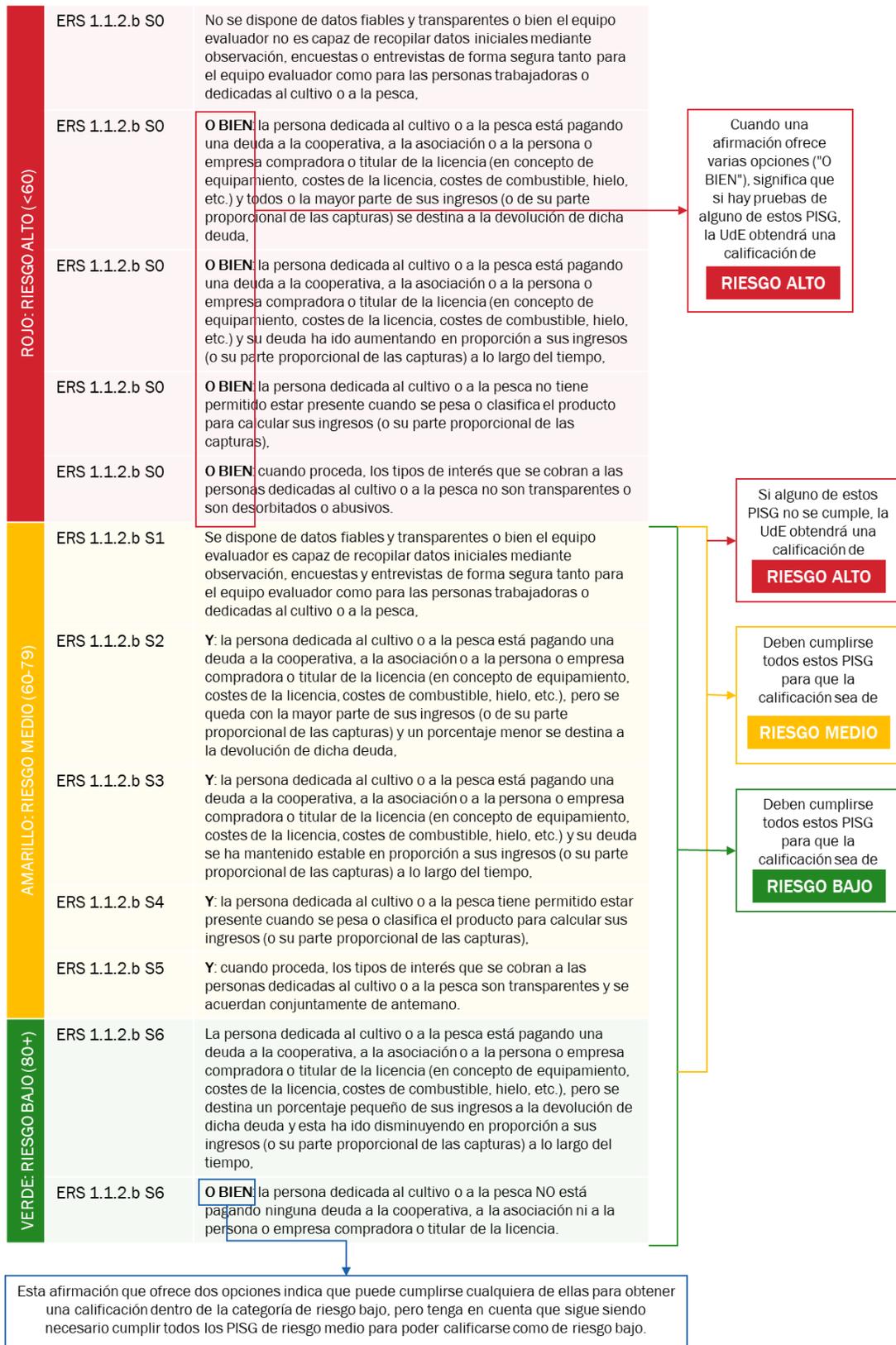


Tabla 11: Cómo determinar el nivel de riesgo según la puntuación

<60	ALTO RIESGO	Rojo
60-79	RIESGO MEDIO	Amarillo
80+	RIESGO BAJO	Verde

## 4 Cualificaciones de las personas encargadas de la evaluación

Es importante que la persona o el equipo encargado de la evaluación cuente con los conocimientos necesarios para llevar a cabo una ERS de forma eficiente. Trabajar con una persona o un equipo no cualificado conlleva el riesgo de obtener unos resultados imprecisos, irrelevantes o sesgados.

### 4.1 Cualificaciones

El siguiente apartado ofrece orientación y describe las buenas prácticas relativas a las cualificaciones de la persona o el equipo encargado de la evaluación.

Además de tener una buena comprensión de la ERS, una persona o equipo con cualificación para la evaluación debe contar con formación o experiencia en los siguientes campos:

- A. Ciencias sociales.
  - + Realización de entrevistas con personas trabajadoras o dedicadas al cultivo o a la pesca y con personas en puestos directivos, especialmente en lo referente temas sensibles, como los trabajos forzados o a la discriminación.
  - + Revisión de documentos.
  - + Conocimiento de los estándares relativos a los derechos humanos y laborales.
  - + Conocimiento de la legislación laboral a nivel local, nacional e internacional.
  - + Comprensión de las causas de origen y de las relaciones entre los diferentes indicadores de riesgo de ERS.
  - + Reconocimiento y análisis de indicadores de tráfico de personas, trabajo forzado y por servidumbre, trabajo infantil y otras formas de abuso de los derechos humanos.
- B. Pesquerías/acuicultura.
- C. Competencias lingüísticas: comunicación efectiva con las personas entrevistadas, ya sea por hablar el mismo idioma o por tener experiencia trabajando con intérpretes.

Estas cualificaciones puede cumplirlas una persona individual o un equipo de personas. Es preferible que la evaluación esté liderada por sindicatos u organizaciones comerciales de personas trabajadoras o dedicadas al cultivo o a la pesca, organizaciones de defensa de los derechos de las personas trabajadoras o personas dedicadas a la auditoría social. Los apartados siguientes ofrecen orientación sobre cómo evaluar la cualificación atendiendo a la experiencia en auditoría y en otros ámbitos.

#### 4.1.1 Conocimientos de ciencias sociales

##### Experiencia en auditorías sociales en el contexto de los productos del mar

Para obtener evaluaciones lo más robustas y fiables posible, las personas encargadas de la evaluación deben tener experiencia demostrada en el campo de la auditoría social. Una forma sencilla de encontrar personas con la cualificación adecuada para la evaluación es buscar personas acreditadas para realizar auditorías. Muchas certificaciones exigen que sean personas acreditadas las que lleven a cabo las auditorías de acuerdo a sus

requisitos. Estas acreditaciones significan que la persona ha recibido formación específica sobre auditoría social, incluida formación sobre cómo llevar a cabo entrevistas sobre aspectos delicados referentes a los derechos humanos e inspecciones de seguridad presenciales.

Existen múltiples organizaciones que reconocen, aprueban o acreditan a personas dedicadas a la auditoría:

- + Association of Professional Social Compliance Auditors (APSCA; Asociación de Auditoría Profesional de Cumplimiento Social); miembro de pleno derecho.
- + Persona encargada de auditorías sociales de un organismo de evaluación de la conformidad acreditado según la norma ISO 17065.
- + Assurance Services International (ASI).

Existen también muchas normas y certificaciones en el ámbito de la auditoría social; las personas que ya cuentan con aprobación para llevar a cabo auditorías sociales dentro de estos programas están cualificadas con respecto a los métodos necesarios para aplicar la ERS. Entre ellas estarían las personas que cuentan con aprobación para hacer auditorías con respecto a las normas:

- + Atún de Pesca Responsable de AENOR
- + Estándar de pesca de captura de comercio justo (Fair Trade USA)
- + Estándar de buques de pesca responsable
- + Estándares auditables para buques pesqueros del Equipo de Trabajo Pesquero
- + Código de conducta para buques de Thai Union
- + Aquaculture Stewardship Council
- + Buenas prácticas en acuicultura (Best Aquaculture Practices, BAP)

Tenga en cuenta que muchos de los titulares de las normas arriba descritas solo aprueban a personas con acreditación ISO 17065 o ASI para llevar a cabo las auditorías.

### Buenas prácticas

Es muy recomendable que la UdE cuente con un tercero que lleve a cabo la ERS, que puede ser integrante de la APSCA o bien un OEC con acreditación ISO 17065 o ASI. Al menos una de las personas del equipo de evaluación debe contar con las cualificaciones arriba descritas para llevar a cabo auditorías sociales.

Aunque la mejor opción para cumplir con las cualificaciones mínimas en ciencias sociales es emplear a una persona acreditada para llevar a cabo auditorías sociales, hay otras personas cualificadas que también pueden encargarse de las evaluaciones. Como mínimo, la persona o el equipo encargado de la evaluación debe tener experiencia en el ámbito de las ciencias sociales.

Un nivel adecuado de conocimientos en el ámbito de las ciencias sociales puede demostrarse de una de las formas siguientes:

- + Licenciatura o grado universitario en un campo relevante de las ciencias sociales.
- + La auditoría social también se aplica en otros sectores en los que las personas encargadas de las auditorías tienen amplia experiencia en normas de certificación social. Una persona evaluadora que tenga experiencia formal o informal en la aplicación de otros programas en el ámbito social puede tener la cualificación necesaria para llevar a cabo la ERS. Tenga en cuenta que una persona con cualificación en normas y certificaciones del aspecto social en otros sectores deberá demostrar también su experiencia en pesquerías o acuicultura para poder encargarse de la ERS. Los programas de auditoría social que sirven para demostrar experiencia relevante en el ámbito de las ciencias sociales incluyen, entre otros:
  - o Fairtrade International
  - o Fair Trade USA (programas de agricultura y fabricación)

- Equitable Food Initiative (Iniciativa para la Producción Equitativa de Alimentos)
  - Ethical Trading Initiative (Iniciativa de comercio ético)
  - Estándar FairWild
  - GRASP
  - Rainforest Alliance
  - SMETA
- + Experiencia en el abordaje de problemas del ámbito social en comunidades pesqueras.

#### Buenas prácticas

Se recomienda que una persona evaluadora que cuente con las cualificaciones arriba descritas haya llevado a cabo como mínimo una o más de las actividades de formación en auditoría social y todas las actividades de formación específicas para ERS que se describen en el [Apartado 4.2.3](#).

### 4.1.2 Conocimiento sobre pesquerías y acuicultura

Además de contar con una comprensión de los problemas sociales, es importante que la persona encargada de la evaluación entienda el contexto en el que tiene lugar la evaluación. Esto significa que la persona o algún miembro del equipo encargado de la evaluación debe contar con experiencia en el trabajo en pesquerías o acuicultura. Esto puede demostrarse de una de las formas siguientes:

- + Licenciatura o grado universitario en pesquerías, biología marina, conservación marina, gestión marina o pesquera, recursos marinos, etc.
- + Formación, experiencia, aprobación, reconocimiento o acreditación para llevar a cabo auditorías según estándares pesqueros (p. ej., Marine Stewardship Council) y/o para alguno de los programas sociales específicos para productos del mar antes descritos (apartado 4.1.1).
- + Experiencia en la aplicación de ciencia o gestión de pesquerías o acuicultura, como por ejemplo evaluación de stocks, recogida y análisis de datos biológicos o ecológicos o aplicación de prácticas de gestión pesquera.
- + Experiencia en inspección de riesgos laborales a bordo de embarcaciones o en instalaciones de acuicultura.

### 4.1.3 Competencias lingüísticas

Para llevar a cabo una evaluación eficaz, es importante que el equipo evaluador domine los idiomas hablados en la UdE. Cuando se recoge información sobre la UdE, es importante tener en cuenta los idiomas que hablan las personas trabajadoras o dedicadas al cultivo o a la pesca para garantizar que alguien del equipo evaluador puede comunicarse con ellas de forma efectiva. Puede que una persona cualificada para la evaluación hable el idioma o bien que el equipo evaluador incluya a intérpretes. Las competencias lingüísticas deben demostrarse con antelación al inicio de la evaluación.

## 4.2 Formación para cumplir con las cualificaciones del equipo evaluador

La persona o el equipo evaluador debe recibir la formación adecuada para prepararse para la evaluación. Este apartado describe algunas actividades de formación que pueden ayudar al equipo evaluador a cualificarse para llevar a cabo la ERS. La formación se divide en las siguientes categorías:

- + Formación en auditoría social general
- + Formación en pesquerías y acuicultura
- + Formación específica para ERS

#### 4.2.1 Formación en auditoría social general

Las personas o equipos evaluadores que sean miembros de pleno derecho de la APSCA o cuenten con aprobación de un organismo de evaluación de la conformidad con acreditación ISO 17065 o ASI ya deben haber recibido una formación exhaustiva sobre prácticas de auditoría social. Aunque es preferible que pertenezcan a la APSCA y cuenten con acreditación ISO 17065 o ASI, estas y otras organizaciones ofrecen cursos y formación en auditoría social que pueden reforzar las capacidades del equipo evaluador en el ámbito de la auditoría social sin que sea necesario pasar por el proceso de acreditación formal. Algunos ejemplos aceptables de formación que puede reforzar la cualificación del equipo evaluador son, entre otros:

- + Formación de la Organización Internacional de Normalización (International Standards Organization):
  - o ISO 45001: *Certificación de seguridad y salud en el trabajo.*
  - o ISO 26000: *Auditoría de responsabilidad social.*
- + El centro de formación de la Organización Internacional del Trabajo ([enlace](#)), que incluye diversas actividades de formación, cursos y certificaciones relevantes que pueden ayudar a completar el conocimiento del equipo evaluador en aspectos como los convenios de la OIT, los riesgos laborales y la mano de obra migrante, entre otros. Algunas de estas actividades son gratuitas, mientras que otras son de pago.
- + Formación y cursos en línea SA8000 de la red Social Accountability International (SAI) ([enlace](#)).
- + Cursos de formación de Verité ([enlace](#)) sobre trabajos forzados mediante aprendizaje en línea (gratuitos) y formación en auditoría sobre contratación ética (de pago).

#### Buenas prácticas

Si el equipo encargado de la evaluación no cuenta con ningún miembro de pleno derecho de la ASPCA ni que esté aprobado para auditorías de un OEC con acreditación ISO 17065 o ASI, se recomienda encarecidamente que demuestren haber llevado a cabo al menos una de las actividades de formación en auditoría social arriba descritas.

#### 4.2.2 Formación en pesquerías y acuicultura

Existen muchos recursos que pueden ayudar a que la persona evaluadora refuerce sus conocimientos sobre pesquerías y acuicultura para garantizar que puede interpretar correctamente las pruebas y hallazgos durante las visitas presenciales. Algunos son de acceso libre, mientras que otros son de pago. Algunos ejemplos de formación relevante en pesquerías y acuicultura incluyen, entre otros:

- + *Fishery Solution Center Toolkit (kit de herramientas de soluciones para pesquerías)* y *Academia Virtual del Fondo para la Defensa del Medio Ambiente (Environmental Defense Fund)* ([enlace](#)).
- + El curso del Centro de Formación de la Organización Internacional del Trabajo sobre *Inspección de condiciones de trabajo a bordo de embarcaciones pesqueras* ([enlace](#)).
- + El programa de cursos de formación sobre pesquerías y acuicultura de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, que abarcan diversos temas ([enlace](#)).
- + *La formación online del Marine Stewardship Council* ([enlace](#)).
- + *La Introducción a los convenios y códigos de la OMI* de la Organización Marítima Internacional ([enlace](#)).
- + La plataforma de *formación en conservación* de The Nature Conservancy, que ofrece formación relevante sobre pesquerías y acuicultura ([enlace](#)).

#### 4.2.3 Formación específica para ERS

Todas las personas evaluadoras deben contar con formación en ERS para garantizar que la evaluación se lleva a cabo sin problemas. Existen diversos documentos y actividades de formación que ayudan a las personas encargadas de la evaluación a prepararse para la ERS.

Tabla 12: Recursos de formación específicos para ERS

Formación	Tipo de formación	Descripción
<i>La Herramienta de Evaluación de la Responsabilidad Social para el sector de los productos del mar: manual para formación y orientación para aplicar la evaluación</i>	<a href="#">Presentación de diapositivas</a>	Antes de llevar a cabo la ERS, la persona evaluadora o que lidera el equipo de evaluación debe haber recibido esta formación.
<i>Herramienta de Evaluación de la Responsabilidad Social: guía para la recopilación de datos</i>	<a href="#">Referencia</a>	Esta guía exhaustiva detalla los datos necesarios para cada indicador y dónde pueden encontrarse. Es esencial que la persona o el equipo encargado de la evaluación lea detenidamente este documento antes de la evaluación.
<i>Aproximaciones a la toma y validación de datos en evaluaciones de responsabilidad social</i>	<a href="#">Módulos de formación en línea</a>	La persona evaluadora o cada integrante del equipo de evaluación debe hacer este curso antes de llevar a cabo una evaluación; se puede solicitar un certificado de finalización.
Formación específica para ERS ofrecida por ELEVATE	Formación en línea en directo, disponible bajo demanda	Póngase en contacto con la dirección <a href="mailto:SRAsupport@elevatelimited.com">SRAsupport@elevatelimited.com</a> para solicitar la formación.

### 4.3 Evaluación interna y evaluación por una tercera parte

La ERS se ha diseñado de forma flexible para admitir diversos objetivos y casos de uso. Por ejemplo, la ERS puede usarse como herramienta para evaluar internamente el riesgo o puede aplicarse por un tercero para cumplir con los objetivos de una empresa compradora. Este apartado incluye orientación para ambos casos, a los que nos referimos de forma abreviada como evaluación interna y evaluación por una tercera parte.

#### Evaluación interna

Un programa de evaluación interna puede llevarse a cabo por parte de personal que pertenezca directamente a la Unidad de Evaluación (UdE); no obstante, los sistemas y equipos de evaluación deberían ser independientes del funcionamiento general de la UdE. Tenga en cuenta que si se lleva a cabo por una tercera parte ejecutora del FIP, no se considerará evaluación interna.

#### Evaluación por una tercera parte

Una evaluación por terceros se lleva a cabo por parte de cualquier entidad ajena a la UdE, entre las que pueden estar una empresa evaluadora, una organización no gubernamental o sin ánimo de lucro, una institución académica o personal de la administración pública.

Tabla 13 ofrece orientación sobre cómo decidir si llevar a cabo un programa de evaluación interna o bien hacer que una tercera parte ejecute la evaluación.

**Buenas prácticas**

Independientemente de si la evaluación es interna o se lleva a cabo por una tercera parte, la máxima prioridad es la protección de las personas que participan en la evaluación. Sus nombres y datos personales no deben compartirse nunca con la dirección; el proceso de evaluación debe incluir a las organizaciones de trabajo o sindicatos que estén presentes en los emplazamientos y las personas trabajadoras deben estar informadas de sus derechos.

En el caso concreto de los programas de evaluación interna, las buenas prácticas aconsejan que el programa de evaluación funcione de forma totalmente independiente de las operaciones habituales del negocio.

Tabla 13: Beneficios y retos de realizar la ERS internamente o por una tercera parte.

Tipo de evaluación	Beneficios	Retos
<b>Evaluación interna</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Puede ser más rentable.</li> <li>+ La coordinación y la planificación pueden ser más eficientes.</li> <li>+ Experiencia de primera mano con las operaciones del emplazamiento, lo cual puede ser útil a la hora de trazar un plan de mejora y de establecer relaciones directas con las personas trabajadoras o dedicadas al cultivo o a la pesca.</li> <li>+ Puede servir de evaluación previa para generar conocimiento sobre las lagunas detectadas antes de pasar a trabajar con una tercera parte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Credibilidad y coherencia.</li> <li>+ Sesgo inherente debido al interés particular en los resultados de la evaluación.</li> <li>+ Las personas entrevistadas pueden no querer dar información a personal relacionado con la dirección, lo que conduce a resultados inexactos.</li> <li>+ Falta de experiencia en auditorías (esto no necesariamente tiene que ser cierto)</li> </ul>
<b>Evaluación por una tercera parte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Mayor probabilidad de aceptación externa como una evaluación del riesgo creíble.</li> <li>+ Una tercera parte especializada en evaluaciones del aspecto social puede tener más experiencia, lo que puede dar lugar a evaluaciones de mayor calidad.</li> <li>+ Minimización del sesgo debido a falta de interés particular en el resultado de la evaluación.</li> <li>+ Las personas entrevistadas pueden dar información más abiertamente a una tercera parte objetiva y no asociada directamente con la dirección.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Mayor coste (incluidos desplazamientos y gastos menores)</li> <li>+ La coordinación y la planificación pueden llevar más tiempo.</li> </ul>

**Buenas prácticas**

Se recomienda encarecidamente que la UdE contrate a una tercera parte para llevar a cabo la evaluación, preferiblemente asociaciones comerciales de la pesquería, personas dedicadas a la auditoría en materia social u organizaciones de defensa de los derechos laborales que cuenten con las cualificaciones descritas en el [apartado 4.1.](#)

## 5 ANEXOS

### 5.1 ANEXO A: Cómo interpretar la ERS

Cada principio se desglosa en Componentes, Indicadores y Puntos de referencia para indicadores de desempeño (PISG).

**PRINCIPIO 1:** Proteger los derechos humanos, la dignidad y el acceso a los recursos

**Componente 1.1:** Se respetan los derechos humanos fundamentales, se protegen los derechos laborales y se ofrecen condiciones de vida y de trabajo dignas, especialmente a los grupos vulnerables y de riesgo

**Indicador 1.1.1:** Abuso y acoso<sup>3</sup>

Los Principios, Componentes e Indicadores constituyen el marco de la ERS. Cada PISG incluido en un Indicador debe evaluarse para estimar adecuadamente el nivel de riesgo de dicho indicador. Una vez que todos los PISG se han puntuado durante la evaluación, la suma de los indicadores determina el nivel de riesgo general asociado con cada Componente y Principio.

<p>PISG ←</p> <p>VERDE: RIESGO BAJO (80+)</p>	ERS1.1.1 S6	Existe una política escrita que prohíbe el maltrato físico, la intimidación y el acoso sexual. La política cuenta con un procedimiento disciplinario para tratar los casos de acoso, y un nivel de disciplina acorde con las acciones. Dicha política se divulga públicamente, se publica en todos los idiomas, y dispone de adaptaciones en caso de analfabetismo.
	ERS1.1.1 S7	Y - La gerencia y los trabajadores/pescadores/acuicultores conocen y reciben capacitación sobre la política de acoso,
	ERS1.1.1 S8	Y - El personal disponen de procedimientos de reclamación para denunciar el acoso y no sufren represalias por utilizarlos.

### 5.2 ANEXO B: Buenas prácticas en entrevistas a informantes clave

A continuación se describen las buenas prácticas durante las entrevistas a informantes clave:

- + La entrevista debe comenzar con saludos y comentarios amistosos para establecer una buena relación.
- + Informe a la persona entrevistada de que puede retirar su consentimiento en cualquier momento y garantícele que sus respuestas serán confidenciales.
- + Establezca un trato entre iguales con la persona entrevistada.
- + Mencione a la persona entrevistada que le gustaría tomar notas y pida permiso para ello.
- + Las entrevistas con personas trabajadoras o dedicadas al cultivo o a la pesca deben hacerse en un lugar donde la dirección no pueda verlas ni escucharlas.
- + Celebre las entrevistas en un lugar donde las personas entrevistadas se sientan cómodas, no pregunte datos personales y establezca una conversación en lugar de ir leyendo una lista de preguntas.
- + Explique claramente a la persona entrevistada cómo puede denunciar cualquier represalia por parte de la dirección motivada por su participación en la evaluación.
- + Aclare a las personas trabajadoras o dedicadas al cultivo o a la pesca que, si lo solicitan, puede estar presente durante la entrevista una persona representante del sindicato u organización laboral.
- + Céntrese en los aspectos de especial importancia, como por ejemplo los hallazgos descubiertos durante la revisión documental o la inspección del emplazamiento.
- + Escuche y haga pausas para las respuestas.
- + Si la persona entrevistada no entiende el objetivo de las preguntas, explíqueselo de forma paciente y respetuosa.
- + No haga preguntas dirigidas; las preguntas deben ser abiertas.

- + Evite interrumpir.
- + Esté alerta a señales de que las personas trabajadoras o dedicadas al cultivo o a la pesca han recibido instrucciones (es decir, que la dirección les haya dado indicaciones antes de la evaluación para que respondan de la forma deseada, a veces bajo amenaza de represalias). Por ejemplo, el hecho de que varias personas den respuestas idénticas puede ser una señal de que han recibido instrucciones.
- + Agradézcale a la persona su dedicación y participación.

#### Buenas prácticas

Las buenas prácticas aconsejan que la persona encargada de la evaluación no lea una lista de preguntas de entrevista y que se haya preparado antes de la entrevista para facilitar que la conversación sea natural.