

#### EN LOS DOS PRIMEROS AÑOS, EL PROGRAMA HA LOGRADO:

- Proteger a 262 trabajadores en 64 ranchos participantes en dos estados.
- Cubrir hasta el 20% de la producción total de leche en Vermont
- Invertir más de \$1 millón directamente en salarios y bonos a trabajadores y en mejoras de las condiciones de trabajo y vivienda.

 Recivir más de 300 llamadas de trabajadores en la Linea de Apoyo 24/7



- Resolver 155 que jas confirmadas de violaciones del Código a tarvés de acciones correctivas apropiadas: además proveyendo interpretación o referencias para servicios médicos u otros a otras 70 llamadas
- Completar 105 auditorias de ranchos, incluyendo: 442 entrevistas a trabajadores, 155 entrevistas a managers, 119 inspecciones en el lugar de trabajo, y 104 inspecciones de viviendas
- Proveer sesiones de educación del Programa a más de 375 trabajadores y rancheros





# RESPONSABILIDAD SOCIAL LIDERADA POR TRABAJADORES "En la lucha

para elevar los derechos y
dignidad de todxs lxs trabajadores
en lechería, Justicia Migrante es
parte de un movimiento en
crecimiento usando el
modelo WSR para eliminar la
violencia en el lugar de trabajo y
abusos a los derechos humanos."

- Fundación NoVo

Leche con Dignidad sigue los principios "responsibilidad social liderada por trabajadores" (WSR), un paradigma inovador para proteger derechos humanos fundamentales en cadenas de abastecimiento corporativas. Esto nace de los esfuerzos lidereados por ttrabajadores, incluyendo el Programa de Comida Justa para el sector agrícola y el Acuerdo de Seguridad de Incendios y Construcción en Bangladesh para el sector de maquilas textiles.

La creación del modelo WSR responde a las fallas del gobierno para asegurar efectivamente protecciones a los derechos laborales y por el vacío en las autoregulaciones que crean las compañías en forma de iniciativas como "responsabilidad social corporativa" WSR es exitoso porque exige que las compañías sean responsables por las condiciones en sus cadenas de abastecimiento ofreciendo soluciones con contratos, programas diseñados por trabajadores y con mecanismos claros de cumplimento.

En 2015, organizaciones, aliades, tutores

Justicia Migrante adapta los principios de Responsabilidad Social liderada por trabajadores al crear el programa Leche con Dignidad:

- Estándares creados por trabajadores
- Educación de trabajadxr
- Monitoreo
  independiente,
  resoluciones de quejas,
  y consecuencias
  de mercado
- Alivio económico
  en forma de un
  bono pagado por
  corporaciones a
  patrones y trabajadores
- Acuerdos legales estableciendo compromisos de las compañías

técnicos se juntaron para crear la red WSR con el propósito de expandir, promover y replicar este modelo al rededor del mundo. Leche con Dignidad es un poaso adelnate para la adaptación exitosa del modelo en el sector agrícola.

#### **WSRN ORGANIZACIONES FUNDADORAS**























#### PROGRAMA LECHE CON DIGNIDAD - ESTRUCTURA

#### **JUSTICIA MIGRANTE**

- Firma acuerdo con compañías participantes
- Designa al Consejo como monitor para cumplimiento del Programa
- · Da sesiones de educación
- · Convoca al grupo de trabajo

#### **COMPAÑIAS PARTICIPANTES**

- Firman acuerdos legales con Justicia Migrante
- Compran de ranchos inscritos en el Programa
- Paga un premium a los ranchos
- Suspende cpmpras y/o premiums cuando el Consejo se lo dice

#### **TRABAJADORES**

- Tienen derechos y protecciones bajo Código de Conducta
- Recibe bonus del Programa
- · Tiene acceso a la linea de apoyo
- Participa en auditorías y resoluciones de quejas

#### **RANCHOS PARTICIPANTES**

- Acepta implementar el Código de Conducta
- Invierte el premium en cumplir con el Código
- · Recibe sesiones de educación
- Participa en el monitoreo del Consejo para cumplir el Código

#### **GRUPO DE TRABAJO**

- Compuesto de rancheros y trabajadores participantes
- Se reune regularmente para discutir el Programa
- Da recommendaciones para mejoras de implementación

#### COUNSEJO DE ESTÁNDARES LECHE CON DIGNIDAD

- Orienta ranchos acerca del Programa
- · Monitorea condiciones a través de la línea de apoyo y auditorías anuales
- Hace cumplir el Código con resoluciones de quejas y planes de acción correctivas
- Informa a las compañías participantes cuando hay suspensiones de ranchos

## LECHE CON DIGNIDAD: EN NÚMEROS

Estos gráficos muestran ejemplos en algunas areas de progreso medible en ranchos de Leche con Dignidad desde el primer al segundo año de auditorías. Los ranchos que no han cumplido estos estándares todavía, se han comprometido a planes con tiempos definidos para las mejoras fururas.

#### FIGURA 1: CUMPLIMIENTO DEL PAGO MÍNIMO

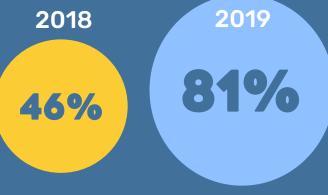
Desde que se lanzó el Programa, al menos 34 ranchos participantes han subido los pagos en orden de alcanzar o mantener el índice de pago mínimo. Algunos de estos aumentos pasaron antes de las auditorías del Consejo en 2018, entonces los resultados de estas auditorías acerca del cumplimiento con el pago mínimo reflejan pasos preventivos en los ranchos para cumplir con el Código de estándares, así como también muchas resoluciones de quejas que se implementaron en los ranchos antes de las auditorías del 2018. Los ranchos que no están dando el pago mínimo requerido por el Códigoo tienen planes con una línea de tiempo comprometida para alcanzar a cumplir.

|   | 2014 Encuesta<br>antes del Programa<br>en ranchos de VT | 2018 Ranchos<br>en LcD | 2019 Ranchos<br>en LcD |
|---|---|------------------------|------------------------|
| Trabajadores que<br>recibieron el pago<br>mínimo de Vermont | 60%   | 68%                    | 73%                    |
| Pago mínimo<br>de Vermont                                   | \$8.73  | \$10.50                | \$10.78                |

#### FIGURA 2: ACCESO A TOMAR DIAS DE ENFERMEDAD EN RANCHOS LCD

Afuera del programa, casi no se escucha de días pagados de enfermedad. Cuando el Programa Leche con Dignidad empezó, algunos ranchos empezaron a tomar pasos inmediatamente para cumplir estándares del código antes de entrada, logrando casi la mitad de un cumplimiento inicial.

Ranchos LcD proveyendo días de enfermedad



54

# FIGURA 3: PORCENTAJE DE TRABAJADORES CON ACCESO A EQUIPO PERSONAL DE PROTECCIÓN:



En 2018, ranchos en Leche con Dignidad y ranchos fuera del programa proveyeron equipo personal de protección en cantidades muy similares. Después de participar en la primera ronda de auditorías del Consejo y un proceso de acciones correctivas en 2019, estas cantidades subieron dramáticamente..

# FIGURA 4: ACCESO A EQUIPO DE SEGURIDAD CONTRA INCENDIOSEN VIVIENDASPROVISTAS POR EMPLEADORES

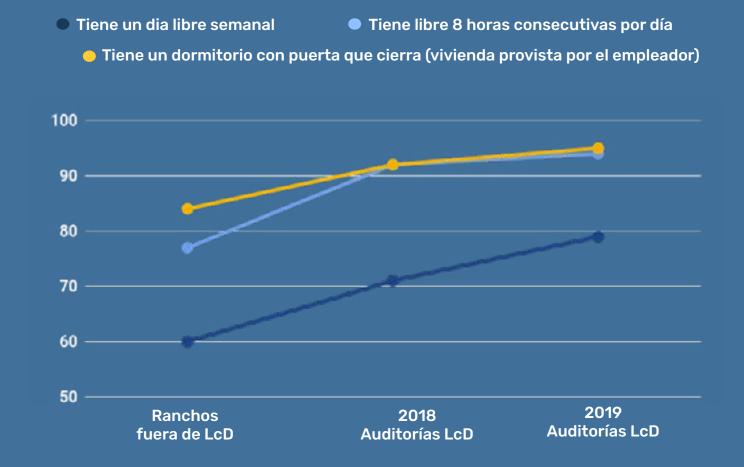
|  | 2018 MD Farms | 2019 MD Farms |
|--|---------------|---------------|
| Trabajadores con detectores de humo<br>en la vivienda                | 44%           | 64%           |
| Trabajadores con detectores de<br>monóxido de carbono en la vivienda | 24%           | 55%           |
| Trabajadores con extinguidores de fuego en la vivienda               | 32%           | 65%           |

#### FIGURA 5: PROVISIÓN REGULAR DE TALÓN DE CHEQUE



Talones de cheque son requeridos bajo la ley de Vermont y proveer información escencial y necesaria de saber si se pagó por todo el trabajo, la razón del pago, si son elegibles para el bono de Leche con Dignidad y si lo están recibiendo. Los talones de cheque son también necesarios como prueba de ingresos o empleo por razones médicas u otras.

#### FIGURA 6: ACCESO A DESCANSO Y PRIVACIDAD





"Cada vez que le pedimos algo al patrón, se enoja. Nunca dice 'está bien, okay, lo hago mañana.' Si se pide algo, tal vez será en un mes. Para nosotros es más fácil soportar dolor y si se puede, comprar nuestros tapabocas y materiales. A veces es mejor comprarlo con nuestro dinero que enfermarse. "

- trabajador de lecheria en Vermont

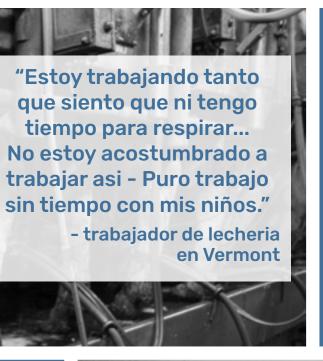


"Siempre la misma rutina por cuatro años. Cada día. Siete dias a la semana, con medio dia de descanso al séptimo día. Hay ranchos donde trabajas 12 horas seguidas y solo te dan media hora para comer, y eso es peor. Hay ranchos donde no tienes descanso para nada, y eso es mucho peor. Pero donde sea que estés el trabajo es lo mismo - y es duro."

- trabajador de lecheria en Vermont

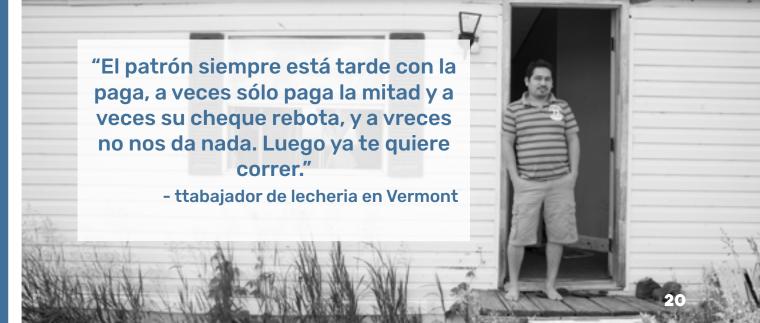
"El trabajo empieza temprano. Llegamos a las 6:00 prendemos las máquinas y ponemos todo en orden -- traemos las vacas del corral y alistamos los grupos para la ordeña. Y así seguimos, grupo tras grupo. Ordeñamos hasta las 10:30 u 11:00 y luego empezamos a limpiar:lavando las máquinas, viendo los filtros. Al terminar volvemos a la casa a descansar, tomar un baño y cocinar o limpiar la casa, o lo que se pueda hacer. Tenemos como cinco o seis horas antes del otro turno y la rutina empieza de nuevo. PRendemos las máquinas, traemos las vacas y ordeñamos grupo por grupo hasta las 10:00 de la noche. Y así es un día normal. El resto del tiemppo no alcanza para salir ni a un parque o para caminar. Simplemente el rancho y el trabajo todos los días. "

- trabajador de lecheria en Vermont



"Trabajamos con el polvo para lavar la patas de las vacas. Lo pones en una bandeja o tubo y añades agua. Tienes que aguantar la respiración porque al echarlo, el polvo fino sube, y si raspiras eso tu nariz empieza a sangrar. "

- trabajador de lecheria en Vermont





# SALUD EN EL TRABAJO, SALUD FAMILIAR

Cuando Luisa participó en la primera sesión de educación de Leche con Dignidad, ella estaba embarazada. No pensaba en equipo de protección o pago mínimo, ella estaba preocupada de poder perder su trabajo. Desafortunadamente, sus preocupaciones eran legítimas. Las mujeres en la industria lechera enfrentan este tipo de discriminación cuando se embarazan. Incluso sin ser despedida, poder traabajar siete dias a la semana en horarios de ordeña apenas teniendo un bebé es muy difícil.

Afortunadamente par Luisa y su esposo Efrain, el programa Leche con Dignidad proveee protecciones adicionales en momentos así. El trabajo de Luisa está asegurado por las prohibisiones de discriminación, y podía tomar tiempo pagado para sus visitas al doctor. Ella comparte que:

Han habido cambios importantes para mi y sobre todo para mi salud. Antes a nadie le importaba si te enfermabas. Teniamos que trabajar, y si no podíamos ese dia no era pagado y te descontaban. Ahora que tenemos Leche con Dignidad, ese dia es pagado y nos llevan al doctor. Y eso es importante para mi, para todos nosotros.

Después de que nació su hija, Luisa y Efrain usando los estándares del Código,



programaron dias de descanso y tiempo libre familiar para poder estar en familia durante estos dias en una manera que sería imposible afuera del programa. Gracias a estos estándares, los encargados del rancho trabajaron con ellos para hacer los cambios necesarios. Efrain describe la importancia de un dia libre completo por semana:

Con un dia libre completo y nuestra hiha, finalmente podemos hacer planes de estar con ella. El dia pasa rápido. Es diferente que otros dias porque me puedo enfocar en ella.

Para Luisa, Efrain, y otros trabajadores con hijos al rededor del estado, el programa Leche con Dignidad ha creado un ambiente más estable y con mejor apoyo para criar una familia. MAdres y padres pueden ver a sus hijxs creces, y sus hijxs los ven saludables y en un lugar de trabajo digno. Luisa nos dice:

Ahora que tengo mi bebé, puedo pasar más tiempo con ella. Antes no deciamos nada, ahora tenemos la libertad de hablar sin miedo a que te despidan. Te sientes más segura con todos los beneficios y sabiendo tus derechos.



### VIVIENDA DIGNA

Jose Luis a vivido y trabajado en la industria lechera de Vermont por cuatro años. La mayoría de su experiencia ha sido positiva:

En el rancho las cosas siempre han estado bien. El patrón cuida de los trabajdores y nos presta atención. Si pedimos mascarillas, quantes o equipo de protección, no los da.

Pero como en el caso de muchos ranchos, la vivienda en el rancho de Jose Luis era lo último en la lista de prioridades. Cinco trabajadores compartían una traila de tres habitaciones. Una de las habitaciones era tan pequeña que el trabajador tenia que echar su cómoda para poder abrir los cajones. Otro contaba lo difícil que era dormir ya que su habitación tenía una puerta muy delgada al lado de la entrada principal, la lavadora y la cocina. Los trabajadores tienen horarios diferentes entonces alguien cocinaba o limpiaba mientras otros trataban de dormir. Las paredes estaban llenas de hoyos más antiguos que los actuales residentes. El aqua fría de la ducha no servía, entonces tomar una ducha era quemarse. Jose Luis nos cuenta:

Antes, viviamos apretados uno encima del otro. Teniamos poco espacio, una cocina pequeña y sin espacio suficiente para guardar la comida de la semana. Teníamos que dejar la comida en el piso o encima del refrigerador porque no entraba ahí. Era muy incómodo vivir en esa casa.

En junio de 2018 – con el rancho en Leche con Dignidad – los trabajadores tomaron acción. Llamaron a la Línea de Apoyo preocupados por estar tan apretados, por la falta de privacidad, mala conexión de internet y mantenimiento muy precario. Inmediatamente el Consejo fue al rancho para confirmar los reportes e interpretar una conversación con el patrón. En tres días, trabajadores, el Consejo y el patrón tomaron pasos para mejorar los problemas más graves incluyendo el agua fría, arreglando los hoyos y contactando mejor servicio de internet. También confirmaron un plan para solucionar el problema de estar tan llenos en la vivienda.

Con el Código como apoyo – y la seguridad financiera provista por el bono de Leche con Dignidad – los dueños del rancho pudieron priorizar la construcción de una nueva casa para los trabajadores. Lo tomaron en serio y avanzaron rápidamente para construir una vivienda limpia, segura y digna. Esto ha transformado completamente la calidad de vida en el rancho.

Una vivienda digna y de calidad da el fundamento para una vida digna y de calidad, asi como para el trabajo y las relaciones en el rancho, entre trabajadores y patrones por igual. Estándares legales de seguridad y calidad en la vivienda para trabajadores casi nunca se hacen cumplir. Sin el programa no hay una via para tomar en cuenta estos problemas de vivienda y calidad de vida. Pero a través de Leche con Dignidad, Jose Luis y sus compañeros hicieron posible un nuevo dia en este rancho.





#### RESOLUCIONES DE QUEJAS LOGRAN PEQUENOS ARREGLOS PERO GRANDES IMPACTOS

Tres trabajadores viviendo en una traila pequeña llamaron a la Línea de Apoyo porque estaban pidiendo al patrón que arregle el calentón desde mitad de Septiembre y no había pasado nada. A mediados de Octubre, llegó el frío con noches entre los 30 grados. Después que el Consejo escuchó a los trabajadores, dieron seguimiento con el patrón quien insistia que el calentón servía y no necesitaba cambiar nada. El Consejo inspeccionó la casa en persona y confirmó que el calentón no prendía. Después de más seguimiento con el patrón, finalmente llamó a un técnico para una inspección. El técnico remplazó una pieza rota y se pudo evitar que lxs trabajadores pasen el invierno de Vermont en una traila sin calentón.

#### CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO CREA BENEFICIOS PARA TRABAJADORES Y PATRONES

Un ranchero compartió que al principio no creía que el pagar dias de enfermedad dentro del programa era un buen cambio. Sin embargo, después de hacerlo, se dió cuenta que el proveer diás pagados de enfermedad permite que trabajadores reciban tratamientos por causas pequeñas antes de que se empeoren ayudando a reducir el riesgo de ausencias largas. Recientemente, un trabajador pudo tener cirugía por un problema dental serio y usó dos dias pagados para recuperarse antes de volver a trabajar. El patrón contó que el dentista dijo que si no se hubiera tratado ahora, hubiera necesitado hospitalizar al trabajador y hubiera perdido más de una semana de trabajo. El ranchero se dió cuenta que en el pasado eso hubiera pasado porque el trabajador no hubiera podido tomar dos dias pagados para su recuperación, ni tratamiento antes de que sea una emergencia.





### LIBRES DEL MIEDO, LIBRES DE REPRESALIAS

Parte del poder de Leche con Dignidad es la habilidad de hacer mejoras significativas y concretas, incluso en ranchos donde hay individuos que se resisten al cambio. Porque el Programa está bajo un contrato legal con incentivos de mercado, los ranchos reciben un apoyo y un premio por cumplir los estándares del Código, y enfrentan donsecuencias si violan los términos del acuerdo.

La evolución de un rancho en particular muestra esta dinámica de tire y afloje. La gerencia de este rancho era notoriamente resistente a cambiar. Por años el rancho tenia a tres trabajadores viviendo en una oficina adentro del establo. Ellos dormian junto a la sala de ordeña en un cuarto con piso de cemento. Otros ocho o nueve trabajadores vivian en una traila vieja con cuatro dormitorios pequeños. Los electrodomésticos y los servicios no funcionaban en su mayoría, la traila estaba infestada y las tuberías se congelaban en el invierno. En una ocasión los trabajadores pasaron once dias sin agua y tuvieron que cocinar, bañarse y usar el baños dentro del establo.

Sin embargo, esta vivienda inhumana no era la única violación del Código en el rancho. Por muchos meses incluso después de entrar al programa, el rancho negaba dar talones de cheque o documentar las horas trabajadas y se rehusaba a pagar el mínimo requerido por el programa. El rancho también fallaba en adoptar o hacer cumplir una política en contra de la violencia y el acoso en el rancho, incluso después de que se reportaron peleas y abuso sexual.

Al recibir quejas, el encargado amenazaba con retaliaciones. en una ocasión cuando el Consejo



habló al encargado de una queja confidencial, él trató de adivinar quién fue respondiendo: "Me guataría despedir a [nombre del trabajdor]; el me causa mucho problema."

Por sus repetidas fallas de cumplimiento con el Código, este rancho fue suspendido temporalmente. Al ser suspendido y perder el bono, el rancho tomó acción para proteger mejor a sus trabajadores y cumplir con violaciones urgentes del Código. Mientras todavía quedan un número de cambios poara hacer, el rancho a reentrado al Programa y continúa avanzando. Los trabajadores ahora se benefician de una nueva y más saludable vivienda, pago mínimo, talones de cheque explicando sus pagos, y políticas claras y que se hacen cumplir par parar la violencia y el acoso. Un trabajador describe a la vivienda como "una bendición" y dice que "realmente es una gran diferencia, porque de la traila a una nueva casa – Yo no se quién vivió aquí antes, pero puedes ver la diferencia. Los baños, la cocina, las habitaciones, la cocina, los cambios son grandes. La vivienda es hermosa y cualquier persona quisiera venir a trabajar aquí por una vivienda mejor...Es cien

veces mejor."

Apesar de las amenazas de represalias, ningún trabajador fue castigado o despedido. El encargado que hizo las amenazas, ya no está en el rancho. Aparentemente como resultado de la pérdida de ingresos para el rancho por la suspensión del programa, se tuvo que ir. Los trabajadores persisitieron – y con el apoyo del Programa – han sobrepasado al encargado abusivo, un cambio de poder inimaginable antes de la creación de Leche con Dignidad.

Desafortunadamente, este encargado se fue a otro rancho fuera de Leche con Dignidad y Justicia Migrante ya ha recibido reportes de nuevos casos de abusos y amenazas de represalias. Su continua presencia en un rancho enfatiza la necesidad de la expansión del Programa Leche con Dignidad para proteger a los trabajadores en toda la industria.



# MILK EDIGINATION OF THE PROPERTY OF THE PROPER

A NEW DAY FOR HUMAN RIGHTS IN DAIRY