

RSPO

Roundtable on
Sustainable Palm Oil



Foto: ©
UNICEF/Fauzan

GUÍA SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO PARA PRODUCTORES DE ACEITE DE PALMA

4 DE DICIEMBRE DE 2020

PREÁMBULO

En el sector del aceite de palma, los estándares de certificación sostenible han desempeñado un papel fundamental en la mejora de diversas iniciativas para apoyar y proteger a los niños, pero se necesitan más esfuerzos para garantizar que no se les prive de sus derechos. Las investigaciones han demostrado que los niños en las cadenas de suministro en todo el mundo pueden verse afectados de muchas maneras, entre ellas el trabajo infantil y otras formas de explotación, el acceso limitado a una educación de calidad y asequible, a alimentos nutritivos, a atención en salud y la ausencia de entornos de vida saludables como el acceso adecuado a agua, saneamiento e higiene.

Con el brote de COVID-19 y sus impactos de gran alcance, existe la preocupación de que estos problemas puedan aumentar. Por lo tanto, es fundamental garantizar que los derechos del niño estén bien integrados en sus prácticas y sistemas que no solo aborden problemas de larga data en el sector del aceite de palma, sino también los que puedan surgir como consecuencia de la pandemia.

Para fortalecer la protección de los derechos del niño y mejorar el cumplimiento con los estándares de certificación de la RSPO, la RSPO, con el apoyo del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), ha contratado la elaboración de cuatro guías para las siguientes partes interesadas importantes del aceite de palma: productores de aceite de palma, auditores y entidades de certificación, pequeños productores y gestores de grupo y actores *downstream* de la cadena de suministro.¹

Estas guías tienen por objeto abordar los riesgos de larga data, como el trabajo infantil y el trabajo forzado y las presiones adicionales sobre las dificultades preexistentes durante la pandemia, como la protección limitada de la maternidad, las bajas tasas de lactancia, la falta de disposiciones para el cuidado infantil y la mala salud y nutrición maternas, especialmente en el entorno de las plantaciones, que podrían afectar aún más la salud y el desarrollo de los niños.

Con estas guías, la RSPO busca mejorar el conocimiento y la creación de capacidades entre sus miembros y partes interesadas y fomentar el compromiso y la colaboración con los trabajadores y las comunidades aledañas para mitigar los posibles impactos negativos sobre los niños en el entorno del aceite de palma. Junto con UNICEF, esperamos que los niños crezcan en un entorno positivo que les permita desarrollar todo su potencial.

RECONOCIMIENTOS

La RSPO agradece a todas las personas, empresas y organizaciones que han participado en las consultas que formaron parte del proceso de elaboración de las cuatro guías sobre los derechos del niño. Agradecemos especialmente a Accreditation Services International (ASI), Agropalma, PT Austindo Nusantara Jaya, Benso Oil Palm Plantation (BOPP), Bumitama Agri Ltd., Bunge Lodders Croklaan, Cargill Malaysia, COLANDEF, Grupo Palmas, Mars, Inc., Natural Habitats, Palmas Aceiteras de Honduras (HONDUPALMA), Partners of the Americas, Pepsico, Inc., Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA), Rich Products Corp., PT Socfin Indonesia (Socfindo), Solidaridad Ghana, Yayasan Setara Jambi y Wild Asia, quienes dedicaron tiempo para hablar con nuestro equipo de desarrollo de la guía y aportaron sugerencias valiosas y constructivas a las guías. Agradecemos especialmente al equipo de desarrollo de orientación del Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility (CCR CSR) y a Proforest, quienes han coordinado la redacción, la consulta pública y la finalización de estas guías. Por último, queremos agradecer al Fondo

¹ Todas las guías fueron desarrolladas por el The Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility (CCR CSR) y Proforest.

de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) por su participación en la financiación de esta labor y por sus importantes aportes al texto.

TABLA DE CONTENIDOS

PREÁMBULO	1
RECONOCIMIENTOS.....	1
1. INTRODUCCIÓN: DERECHOS DEL NIÑO EN EL CONTEXTO DE LA PRODUCCIÓN DE ACEITE DE PALMA	4
1.1 ¿Qué son los derechos del niño?	4
1.2 Cómo afecta el sector del aceite de palma a los niños	4
1.3 ¿A quién está dirigida esta guía y cómo debe usarse?.....	6
2. PRINCIPIOS RECTORES.....	7
3. PROTECCIÓN DE LA INFANCIA	9
3.1 Dificultades	9
3.2 Pasos para implementar la protección de la infancia	9
4. TRABAJO INFANTIL Y TRABAJADORES JÓVENES.....	13
4.1 Dificultades	13
4.2 Pasos para implementar la prevención y eliminación del trabajo infantil.....	13
5. EDUCACIÓN	24
5.1 Dificultades	24
5.2 Pasos para proporcionar y promover el acceso a la educación	25
6. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LACTANCIA	32
6.1 Dificultades	32
6.2 Pasos para implementar una sólida protección de la maternidad.....	32
6.3 Pasos para implementar el apoyo para la lactancia materna	36
7. CUIDADO INFANTIL	40
7.1 Dificultades	40
7.2 Pasos para implementar el cuidado infantil.....	40
8. SALUD Y NUTRICIÓN	46
8.1 Dificultades	46
8.2 Pasos para promover la salud y la nutrición	46
9. AGUA, SANEAMIENTO E HIGIENE (WASH) Y CONDICIONES DE VIVIENDA	52
9.1 Dificultades	52
9.2 Pasos para implementar el acceso a WASH y la provisión de buenas condiciones de vivienda.....	52
APÉNDICE 1: EDAD PARA TRABAJAR EN LOS CINCO PRINCIPALES PAÍSES PRODUCTORES DE ACEITE DE PALMA.....	58
APÉNDICE 2: PREGUNTAS PARA VERIFICAR LA EDAD.....	59
APÉNDICE 3: IDENTIFICACIÓN DE TAREAS Y PROCESOS PELIGROSOS Y NO PELIGROSOS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN NECESARIAS.....	60
APÉNDICE 4: CAPACITACIÓN PARA PADRES CON ENFOQUE EN EL TRABAJO INFANTIL.....	62
REFERENCIAS	64

1. INTRODUCCIÓN: DERECHOS DEL NIÑO EN EL CONTEXTO DE LA PRODUCCIÓN DE ACEITE DE PALMA

1.1 ¿Qué son los derechos del niño?

Todos los niños tienen derecho a salvaguardias y cuidados especiales, incluida la protección jurídica adecuada, antes y después del nacimiento. Los niños tienen derecho a sobrevivir, a desarrollarse, a ser escuchados y a participar, a tener igualdad de oportunidades y a crecer en un entorno de protección y apoyo (Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (CDN)).

La CDN define niño como “todo ser humano menor de 18 años, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad”. Los niños y los jóvenes tienen los mismos derechos humanos generales que los adultos, pero también gozan de derechos específicos que reconocen sus necesidades especiales debido a su inmadurez física y mental. La CDN describe los derechos y libertades básicos que se aplican a todos los niños sin discriminación. Todos los niños tienen derecho a sobrevivir y desarrollarse, a estar protegidos de la violencia, el abuso y la explotación, a que se respeten sus opiniones y a que las medidas que les conciernen se adopten en su interés superior.

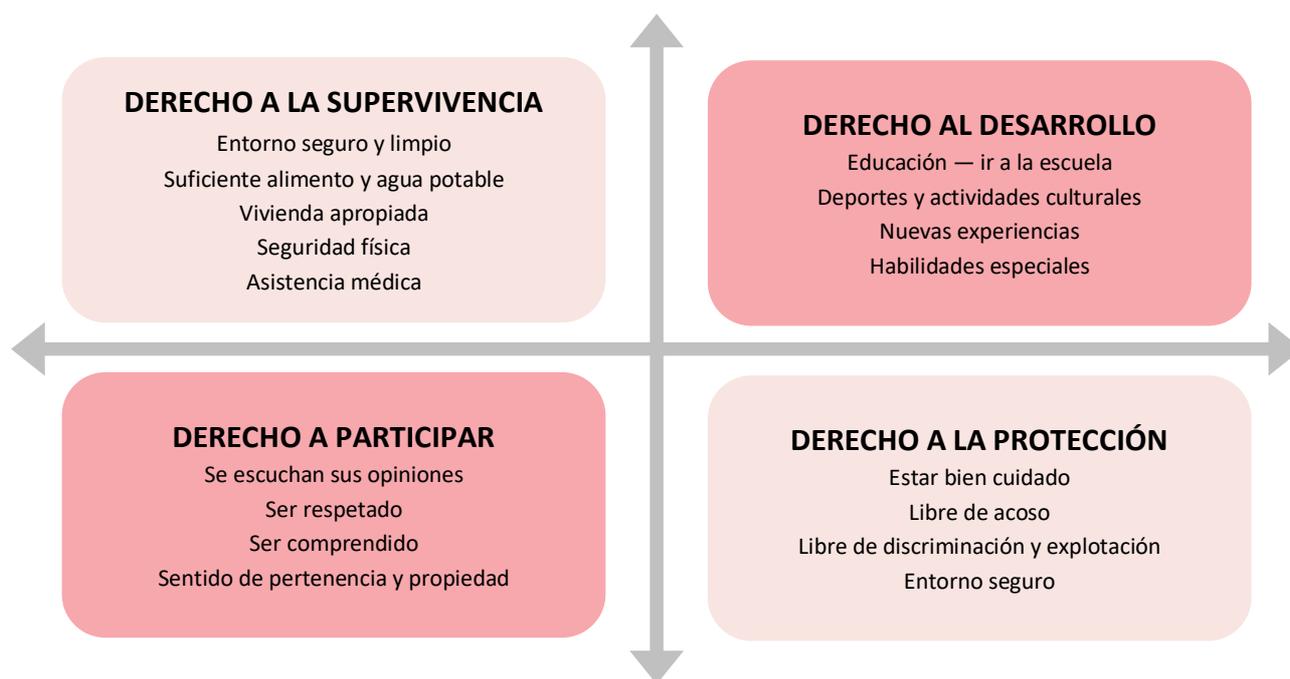


FIGURA 1: LOS DERECHOS UNIVERSALES DE LOS NIÑOS DESCRITOS EN LA CDN

1.2 Cómo afecta el sector del aceite de palma a los niños

En el sector agrícola, incluido el del aceite de palma, muchos niños siguen insuficientemente protegidos y no pueden disfrutar plenamente de sus derechos. A finales de 2019 se completó un informe de

investigación² sobre los efectos de las operaciones de aceite de palma en los derechos del niño y las causas fundamentales pertinentes, a través de una amplia investigación de escritorio sobre los informes de diferentes organismos gubernamentales y no gubernamentales. La industria del aceite de palma afecta a los niños de muchas maneras, incluido su acceso a una educación de calidad y asequible, a alimentos nutritivos y un ambiente de vida saludable, el acceso de los niños migrantes a la educación, la atención médica y otros servicios sociales esenciales, entre otras cosas.

A pesar de los esfuerzos de diferentes actores a lo largo de los años, los riesgos a los derechos del niño en el entorno del aceite de palma siguen siendo preocupantes, especialmente dado que la mayoría de los esfuerzos realizados parecen esporádicos y las tasas de éxito parecen diferir según las diversas variables, como la escala de la operación (empresa frente a pequeño productor), la ubicación, la cultura empresarial, el nivel de compromiso, el nivel de apoyo técnico proporcionado (por ejemplo, orientación clara sobre cómo una empresa puede abordar los problemas relacionados con los riesgos a los derechos del niño en su negocio), etc.

En un informe titulado “El aceite de palma y los niños en Indonesia”, publicado por UNICEF en 2016, se determinaron siete esferas de impacto en las que las actividades del sector del aceite de palma afectan los derechos de los niños, a saber, la protección de la infancia, el trabajo infantil, la educación, la protección de la maternidad y la lactancia, el cuidado infantil, la salud y la nutrición y el agua, saneamiento e higiene (WASH, por sus siglas en inglés).³ Aunque el estudio se llevó a cabo en Indonesia, vemos que estas siete esferas de impacto se pueden aplicar a la industria a nivel mundial.



Foto: © UNICEF/UN0248128/Noorani

² El [Informe de investigación](#) tiene en cuenta los cinco principales países productores de aceite de palma: Indonesia, Malasia, Tailandia, Colombia y Nigeria, para trazar indicadores clave, observar el marco legislativo y comprender la situación y las condiciones de los trabajadores del aceite de palma y sus hijos (RSPO, 2020).

³ El informe está basado en una investigación cualitativa sobre el sector del aceite de palma y los niños en Indonesia. Las partes interesadas consultadas incluyeron ejecutivos de plantaciones, gerentes, sindicatos, trabajadores de la salud, maestros, proveedores de servicios de cuidado infantil, niños y sus familias, organizaciones de la sociedad civil, miembros de la comunidad, compradores internacionales, ministerios gubernamentales, instituciones nacionales de derechos humanos, organismos intergubernamentales y organismos de múltiples partes interesadas. Sin embargo, como el estudio de impacto de UNICEF se basó en la situación en Indonesia, puede que no aborde cuestiones que podrían ser más frecuentes en otros países.

1.3 ¿A quién está dirigida esta guía y cómo debe usarse?

Las guías sobre los derechos del niño fueron elaboradas para cuatro grupos de interés: productores de aceite de palma, auditores y entidades de certificación, pequeños productores y gestores de grupo y actores *downstream* de la cadena de suministro. Estas guías buscan proporcionar información, ejemplos y recomendaciones prácticas a las diferentes partes interesadas y profesionales para fortalecer los derechos del niño en sus operaciones. **No agregan criterios adicionales ni presentan nuevos requerimientos o procesos de cumplimiento más allá de los requerimientos de certificación existentes de la RSPO. En cambio, resaltan los elementos actuales dentro de los requerimientos que, cuando se aplican adecuadamente, pueden atender y fortalecer los derechos del niño en la producción de aceite de palma.** La guía también sirve para destacar estos elementos y hacer que las relaciones con los derechos del niño sean más visibles para los usuarios de los estándares de certificación de la RSPO.

En particular, esta Guía sobre los derechos del niño para productores de aceite de palma se desarrolla para guiar y apoyar a los productores a fin de fortalecer la protección de los derechos de los niños y mejorar el cumplimiento con los Principios y Criterios 2018 de la RSPO para la Producción Sostenible de Aceite de Palma (PyC) respecto a los derechos del niño. La estructura de la guía está basada en las siete esferas de impacto identificadas en un estudio de UNICEF realizado en 2016 sobre el aceite de palma y los niños en Indonesia. La intención es proporcionar un apoyo personalizado y actuar como punto de entrada para las intervenciones que buscan minimizar las posibles consecuencias negativas y mejorar los medios de vida de los niños y las comunidades en las que viven. Esperamos que las guías puedan proporcionar referencias útiles y servir de base para la capacitación y la creación de habilidades en todas las partes interesadas que trabajan en el sector del aceite de palma para crear un impacto positivo en los niños.

2. PRINCIPIOS RECTORES

Se recomienda encarecidamente que se apliquen los siguientes principios rectores al trabajar con y para los niños, a fin de garantizar que se logren los resultados positivos previstos.

TABLA 1: PRINCIPIOS RECTORES GENERALES DE ESTA GUÍA

PRINCIPIO	DESCRIPCIÓN
Priorizar el interés superior de los niños	El interés superior del niño debe ser el principio rector en todas las acciones que afecten a los niños. Esto significa que, durante el proceso de toma de decisiones, se prioriza la protección de los niños, la conservación de su bienestar y su derecho a vivir y crecer en un entorno que sea favorable para su desarrollo físico y mental.
No hacer daño	Siempre adopte un enfoque de “no hacer daño” que esté basado en el interés superior del niño. Esto significa que todas las medidas que se adopten deben considerar el contexto más amplio y si pueden afectar negativamente a los niños en el plano social, financiero o ambiental. Si hay alguna razón para creer que ciertas acciones o programas hacen que los niños estén peor que antes, dicha acción no debe llevarse a cabo.
Buscar la sostenibilidad	<p>En lugar de una solución rápida, los pasos descritos en esta guía tienen como objetivo crear un sistema duradero para proteger a los niños y sus familias de los riesgos y dificultades en el entorno del aceite de palma. Por ello, es importante que se comprometan y asignen los recursos adecuados para aplicar los cambios sistémicos necesarios de forma sostenible.</p> <p>Un elemento importante de la sostenibilidad es la integración de los pasos y procesos necesarios en las prácticas centrales y sistemas de gestión principales de los productores. Por ello, es fundamental que el gestor de grupo busque la manera de integrar sistemáticamente todos los pasos a la hora de aplicar esta guía.</p>
Procurar una mayor protección de los derechos	Es importante cumplir siempre con las leyes y reglamentos nacionales, provinciales y locales relacionados con los derechos laborales y la protección de los niños. Cuando no exista protección a nivel nacional o local, se recomienda encarecidamente consultar las directrices, estándares o principios internacionales y/o de mejores prácticas de la industria, tales como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU) y los convenios fundamentales de la OIT para identificar las medidas apropiadas para los pequeños productores y proporcionarles el apoyo necesario.
Promover la no discriminación y la igualdad	<p>Ningún grupo debe ser discriminado o excluido de ciertos beneficios o servicios por motivo de su condición, género, raza, religión, nacionalidad, etnia u origen social. Esto significa que no se puede excluir a ningún grupo de trabajadores (contratistas, trabajadores ocasionales, trabajadores migrantes, etc.) de disfrutar de derechos básicos únicamente con base en su condición y que tienen derecho a igual salario por igual trabajo.</p> <p>Es necesario tomar acciones positivas para corregir y prevenir todos los tipos de discriminación en el lugar de trabajo y promover la igualdad entre todos los trabajadores. Pueden adoptarse medidas de protección o apoyo adicionales en respuesta a las necesidades de ciertos grupos particularmente vulnerables, como los trabajadores jóvenes,⁴ las mujeres trabajadoras, los trabajadores migrantes,</p>

⁴ La RSPO utiliza personas jóvenes y trabajadores jóvenes indistintamente a lo largo de sus documentos. Con base en el Anexo 1 de los PyC de la RSPO y en línea con la Convención C138 de la OIT, una persona joven/trabajador joven se define como alguien mayor

	entre otros. Tales políticas y medidas diferenciadas encaminadas a mejorar la igualdad no deben considerarse discriminatoria.
Respeto al derecho a la información y a la participación	Para que las personas puedan tomar decisiones acertadas sobre lo que es mejor para su salud, su bienestar y su futuro y para tener expectativas realistas de cualquier proveedor de servicios, estas deben recibir toda la información disponible sobre sus opciones y se les debe permitir expresar su opinión sobre cualquier cambio que les afecte directamente. Esto también es válido para los niños, que deben tener voz siempre que las actividades de la empresa les afecten directamente.
Obtener el consentimiento informado	<p>Durante cualquier acción, los niños y sus familias a menudo deben dar su consentimiento a ciertas propuestas. El “consentimiento pleno e informado” no debe tomarse a la ligera. Vea algunas pautas a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toda la asistencia proporcionada por cualquier persona debe proceder sobre la base del consentimiento pleno e informado de los niños y sus padres/tutores. • Explique todas y cada una de las acciones, políticas y procedimientos relevantes de una manera que los niños y sus padres/tutores puedan entender y antes de que se les pida a los niños y a sus padres/tutores si lo consienten o no. • A lo largo de ciertas etapas del proceso, será necesario que los niños y sus padres/tutores den dicho consentimiento por escrito. • Si el gerente de grupo/pequeño productor no puede comunicarse con los niños y sus padres/tutores en un idioma que puedan entender, deben hacer todo lo posible para obtener la ayuda de un intérprete para la comunicación oral y escrita.
Confidencialidad y derecho a la privacidad	Todos los datos e información obtenidos de los niños y sus familias y que se relacionen con ellos no deben divulgarse sin su conocimiento previo y consentimiento informado. Al manejar información y comunicaciones relacionadas con los niños, tenga siempre en cuenta el derecho de los niños y sus familias a la confidencialidad y la privacidad.
Establecer las prioridades y las medidas en función de las necesidades reales de los trabajadores	Para decidir dónde empezar a mejorar, primero evalúe a fondo la situación y las necesidades de los trabajadores. Por ejemplo, los trabajadores que son padres migrantes y viven con sus hijos tienen necesidades muy diferentes de los que dejaron atrás a sus familias inmediatas, y los trabajadores que viven en la plantación pueden necesitar de sistemas de apoyo diferentes a los de quienes se desplazan diariamente.

de 15 años de edad o mayor de la edad mínima de empleo, pero menor de 18 años. Estos trabajadores se consideran “niños” incluso cuando puedan desempeñar determinados trabajos legalmente.

3. PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

3.1 Dificultades

Según la ONU, la protección de la infancia es la protección de los niños contra la violencia, la explotación, el abuso y el abandono. En el contexto de la producción de aceite de palma, la protección de la infancia plantea varias dificultades debido al entorno, a menudo peligroso, a la limitada infraestructura y la participación de los niños en el proceso de producción (UNICEF, 2018). La protección de la infancia es particularmente difícil para los miles de hijos de trabajadores migrantes a quienes se les niega el acceso a la educación y a los servicios de salud. Los niños sin registro de nacimiento o sin identidad legal también son particularmente vulnerables (UNICEF, 2016).

DIFICULTADES

Varios riesgos de abuso infantil en entornos agrícolas que pueden impedir que los niños gocen de sus derechos.
La falta de identidad legal, es decir, de certificados de nacimiento, entre los niños migrantes, lo que conduce a un acceso limitado o nulo a la educación y la atención en salud y aumenta la probabilidad de trabajo infantil.
Los niños son vulnerables al abuso en los entornos agrícolas.

Con base en la investigación de escritorio e información recopilada por Solidar Suisse (2019), se estima que hay 840 000 trabajadores migrantes indonesios indocumentados en Sabah, Malasia. De estos, entre 50 000 y 200 000 son niños que ayudan a sus padres con el trabajo. Mientras que las largas distancias entre las fincas y las oficinas de registro civil y los altos costos de transporte hacen difícil que algunos trabajadores tramiten los certificados de nacimiento de sus hijos (RSPO, 2018), otros factores que dificultan la solicitud de los certificados de nacimiento incluyen una baja conciencia sobre la importancia del registro de nacimientos, altas tasas de analfabetismo y barreras administrativas, ya que los propios padres pueden estar indocumentados (Earthworm, 2019).

En entornos agrícolas similares al sector del aceite de palma no es raro que los niños sufran abusos (principalmente físicos y/o emocionales), violencia doméstica y abandono (Save the Children, 2018a). Los agresores suelen ser los padres o los maestros de la escuela (Save the Children, 2018a). Los niños en las plantaciones también son vulnerables a la explotación sexual, como se observó en Sumatra Septentrional.⁵

3.2 Pasos para implementar la protección de la infancia

Los estándares RSPO exigen que los productores de aceite de palma creen un entorno de trabajo y de vida saludable. Dado que los niños son a menudo los más vulnerables y los más expuestos al abuso y la violencia, garantizar su protección es un elemento crucial para proporcionar un entorno seguro para los empleados y sus familias. A continuación, se describen los pasos clave para crear este espacio seguro para los niños.

- **Priorizar la protección de la infancia: desarrollar o fortalecer la política de protección de la infancia**

Las compañías deben garantizar que la protección de la infancia sea una prioridad clave, pues es vital para el funcionamiento diario de todas las políticas y programas dirigidos a los niños. Desarrollar una política de

⁵ Se planteó durante una entrevista con *Pusat Kajian dan Perlindungan Anak* (PKPA), una ONG centrada en la infancia, con sede en Medan, que implementó un proyecto financiado por ICCO Cooperation sobre los Derechos del Niño y Principios Empresariales (CRBP) en plantaciones de palma de aceite.

protección de la infancia es una forma de hacerlo. Una política de protección de la infancia⁶ no solo debe referirse a la protección contra los abusos cometidos por los empleados y los socios, sino que también debe garantizar que los derechos del niño estén protegidos en toda la cadena de valor empresarial, incluyendo:

- Proteger a los niños de los malos tratos, en particular de todas las formas de abuso, incluidos el abuso físico, el abuso sexual y psicológico y el abandono.
- Proteger a los niños que sufren o corren el riesgo de sufrir daños.
- Garantizar que los niños puedan recibir una atención segura y de apoyo para favorecer su crecimiento, salud y desarrollo general.

CUADRO DE BUENAS PRÁCTICAS: POLÍTICA DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA EN LAS FINCAS DE TÉ EN SRI LANKA

Save the Children, en alianza con Kelani Valley Plantations y Talawakelle Tea Estates, lanzó en 2018 una “Política de protección de la infancia” específicamente adaptada a las necesidades de los niños que viven en las plantaciones de té en Sri Lanka. La Política de protección de la infancia es un compromiso voluntario por el que las empresas de té participantes se comprometen a garantizar que todos los niños que viven en sus plantaciones estén protegidos contra todas las formas de daño, violencia, abuso y explotación. Establece un conjunto de principios, normas y mecanismos de implementación a través de los cuales las compañías de té, su administración y personal adoptan medidas activas para contribuir a garantizar la seguridad y la protección de los niños en sus fincas.

Los principales resultados de este programa incluyen:

Punto focal de protección de la infancia: El punto focal es la primera línea de contacto para reportar casos de violencia contra los niños en las plantaciones y representa a la compañía en foros locales de múltiples partes interesadas y otras reuniones/discusiones relacionadas con la protección de la infancia.

Mecanismo claro de notificación y remisión: El personal de todos los niveles está obligado a denunciar los casos de violencia contra los niños a través de un mecanismo de denuncia y remisión claro y bien establecido. Los casos se clasifican en función de los niveles de daño y hay líneas claras de denuncia para las quejas dirigidas a los diversos niveles de administración.

Protección especial de los niños en las guarderías: Existen medidas especiales en las guarderías/centros de desarrollo infantil de las plantaciones, por ejemplo, al menos un cuidador de niños está presente en la guardería/centro de desarrollo infantil en todo momento y todos los cuidadores están formados para ocuparse de la seguridad y la protección de los niños.

Participación de los niños: El desarrollo de capacidades de niños líderes a través de formación en los derechos del niño y la protección de la infancia, el desarrollo de habilidades de liderazgo, el fomento de la confianza y la expresión creativa se incorporan como actividades clave en el programa para permitir la participación de los niños, especialmente como representantes de sus respectivos clubes infantiles en los comités de desarrollo infantil de las aldeas. La facilitación de la incidencia dirigida por los niños en los clubes infantiles formados en cada plantación piloto y su vinculación con los mecanismos y funcionarios del gobierno también han promovido la participación de los niños en las áreas centrales del programa.

Colaboración de múltiples partes interesadas: Las plantaciones participantes se articulan con Save the Children y los aliados gubernamentales, como la Autoridad Nacional de Protección de la Infancia, para desarrollar la capacidad de los Puntos Focales de Protección de la Infancia.

Fuente: Save the Children, 2018b

● Fortalecer la política para prevenir el acoso sexual

Los PyC de la RSPO exigen que “se ha implementado una política para prevenir el acoso sexual y todas las otras formas de acoso y violencia y la política ha sido comunicada a todo el personal laboral”. Si se aplica

⁶ Para más información sobre la política de protección de la infancia, consulte el Manual de protección de la infancia para las empresas de UNICEF.

una política de este tipo, puede actualizarse para proporcionar una mejor orientación sobre las cuestiones relacionadas con la conducta, específicamente para proteger a los niños; por ejemplo, al incluir en la política las cuestiones relativas a la violencia doméstica y hacer que cualquier forma de abuso entre el personal laboral o en el lugar de la producción sea una ley que pueda requerir el seguimiento de los comités de género y de la administración. Al elaborar una política de este tipo, las empresas deben tener en cuenta las normas específicas de cada país que son pertinentes para la prevención y la remediación del acoso y/o la explotación sexual de los niños en el contexto de sus operaciones comerciales, de modo que las intervenciones dirigidas a los trabajadores y proveedores se alineen con las políticas y la legislación nacionales.



Foto: © UNICEF/UN0248136/Noorani

- **Facilitar el acceso al registro de nacimientos**

La falta de un certificado de nacimiento puede tener un inmenso impacto negativo en el acceso del niño a los servicios de protección a lo largo de su vida. Las empresas pueden ayudar facilitando directamente el trámite de los certificados de nacimiento para los hijos de los trabajadores y el personal, o como mínimo, concienciar sobre la importancia de registrar los nacimientos, proporcionar información sobre el acceso a los certificados de nacimiento, y/o apoyar las licencias remuneradas y los subsidios de transporte para que las familias reciban un certificado de nacimiento.

- **Integrar las clases de crianza y salud en la capacitación en la agroindustria para los pequeños productores**

Las clases de fortalecimiento económico y crianza son dos estrategias que han demostrado reducir el maltrato infantil (OMS, 2018). La combinación de sesiones positivas sobre crianza con clases que capacitan a los pequeños productores en buenas prácticas agrícolas y comerciales podría reducir la inseguridad de ingresos, reducir el maltrato infantil y mejorar la comprensión de la importancia de registrar el nacimiento para el bienestar infantil. Antes de implementar este programa, es importante considerar el horario de trabajo y las tareas de los pequeños productores. Es poco probable que los pequeños productores participen, especialmente si el tiempo que les toma interfiere con su trabajo y resulta en una pérdida de ingresos.

CUADRO DE BUENAS PRÁCTICAS: INTEGRAR CLASES DE CRIANZA EN LA FORMACIÓN AGROINDUSTRIAL

ICS África ofreció un programa de crianza de 12 sesiones en combinación con capacitación sobre cómo mejorar el rendimiento de los cultivos para las familias campesinas en Tanzania rural. Las sesiones de crianza incluyeron el aprendizaje de técnicas positivas de disciplina, habilidades de comunicación y protección de la infancia. El programa combinado redujo el abuso físico de los niños más que las sesiones de crianza por sí solas y mucho más que el programa para la agroindustria por sí solo.

Fuente: Siddons, 2018

CRITERIOS EN LOS PyC DE LA RSPO RELACIONADOS DIRECTA O INDIRECTAMENTE CON LA PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

- 4.1 La unidad de certificación respeta los derechos humanos, lo que incluye el respeto a los derechos de los Defensores de Derechos Humanos (*indicador 4.1.1 (C) y 4.1.2*). **Pertinencia:** El respeto de los derechos humanos también se extiende a los derechos del niño.
- 4.2 Existe un sistema mutuamente acordado y documentado para manejar las quejas y reclamos, el cual es implementado y aceptado por todas las partes afectadas. (*Indicador 4.2.1 (C), 4.2.2, 4.2.3 y 4.2.4*). **Pertinencia:** Los procesos de reclamación y otros mecanismos de retroalimentación también deben ser capaces de manejar los casos de violaciones de los derechos del niño y ser accesibles a los trabajadores y a otras partes interesadas, incluidas las organizaciones de defensa de los derechos del niño, respetando al mismo tiempo el anonimato del denunciante y de la víctima y protegiéndolos de las represalias.
- 6.4 Los niños no son empleados ni explotados (*Indicador 6.4.1 y 6.4.4*). **Pertinencia:** Esto requiere que se implemente una política que proteja a los niños y prohíba el trabajo infantil y que se incluya en los acuerdos de servicios y en los contratos con proveedores. También se aplican medidas de protección de la infancia, como los procedimientos de prevención y remediación del trabajo infantil, el procedimiento de verificación de la edad como parte de la contratación, la restricción de protección para los trabajadores jóvenes, entre otras.
- 6.5 No hay acoso o abuso en el lugar de trabajo y se protegen los derechos reproductivos (*Indicador 6.5.1 (C), 6.5.2 (C) y 6.5.4*). **Pertinencia:** La política de prevención del acoso sexual y de todas las otras formas de acoso y violencia debe incluir también que se aplique contra los niños y se comunique a todos los trabajadores. El mecanismo de reclamaciones también debe ser capaz de manejar los casos de violaciones de los derechos del niño y ser accesible a los trabajadores y a otras partes interesadas, incluidas las organizaciones de defensa de los derechos del niño, respetando al mismo tiempo el anonimato del denunciante y de la víctima y protegiéndolos de las represalias.
- 6.6 No se utiliza ninguna forma de trabajo forzado o de trata (*Indicador 6.6.1 (C) y 6.6.2 (C)*). **Pertinencia:** Los niños también están protegidos de cualquier medio de explotación o trabajo forzoso. La política y los procedimientos especiales de protección exigidos deben abarcar también a los trabajadores jóvenes temporales o migrantes (cuando se les contrata).

4. TRABAJO INFANTIL Y TRABAJADORES JÓVENES

4.1 Dificultades

El trabajo infantil es un trabajo que priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y mental (OIT, 2002a). Aunque no se dispone de datos completos, las investigaciones existentes sugieren que la participación de los niños en el trabajo de las plantaciones parece estar bastante extendida. Algunos informes estiman que hasta 200 000 niños pueden estar trabajando en plantaciones de aceite de palma en Sabah (Solidar Suisse, 2019). Se ha informado de trabajo infantil en la industria del aceite de palma en Ecuador, Indonesia, Malasia, Myanmar y Sierra Leona (Departamento del Trabajo de EE. UU., 2018, Departamento de Estado de EE. UU., 2019).

Entre todos los niños, los que no tienen certificados de nacimiento y/o los que son migrantes son particularmente vulnerables y son más propensos a sufrir trabajo infantil y otras formas de explotación. La falta de guarderías in situ, la falta de oportunidades para los jóvenes que abandonaron la escuela a una edad temprana y la escasa remuneración y la inmensa presión para que los padres cumplan con los objetivos diarios son factores que contribuyen a la aparición del trabajo infantil en las plantaciones de aceite de palma (Amnistía Internacional, 2016; Kiezebrink, 2017; Earthworm, 2018).

Abordar estas inmensas dificultades con un enfoque exclusivamente basado en el cumplimiento no puede abordar plenamente las dificultades y las necesidades de los niños y, cuando las empresas dependen de normas rígidas de “tolerancia cero para cualquiera menor de 18 años”, a menudo contribuyen a llevar a los niños en edad de trabajar a entornos informales, donde es más probable que trabajen en condiciones peligrosas sin acceso a ninguna forma de protección (DIHR y TFT, 2018). Por lo tanto, es importante trabajar también con las autoridades locales y fortalecer los esfuerzos del gobierno para abordar las causas fundamentales del trabajo infantil.

4.2 Pasos para implementar la prevención y eliminación del trabajo infantil

El estándar de la RSPO prohíbe claramente cualquier forma de trabajo infantil y estipula la necesidad de garantizar que los trabajadores jóvenes no estén expuestos a ningún trabajo peligroso.⁷ A continuación, se

⁷ La OIT define el “trabajo peligroso para los niños” como el “trabajo que pueda poner en peligro la salud física, mental o moral, la seguridad o la moralidad de los niños, no debe ser realizado por menores de 18 años”. La Recomendación de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999 (No. 190) da alguna indicación sobre qué trabajo debe prohibirse: 1) los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico o sexual; los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados; 2) los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas; 3) los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén

DIFICULTADES

Hay múltiples factores que contribuyen a la aparición del trabajo infantil, entre ellos la pobreza, el acceso deficiente a una educación de calidad, la discriminación, las normas culturales y la falta de oportunidades de desarrollo. Los hijos de los migrantes son los más vulnerables al trabajo infantil y a la explotación. La delgada línea entre los “niños trabajadores” y los “niños que ayudan a los padres” puede conducir a situaciones de trabajo infantil. Falta de directrices prácticas para que las compañías aborden el trabajo infantil y apoyen a los trabajadores jóvenes. El enfoque rígido de las compañías hacia el trabajo infantil no aborda los factores determinantes y las causas fundamentales.

describen las medidas clave para la prevención y la remediación del trabajo infantil, así como la protección de los trabajadores jóvenes.

4.2.1 Prevención del trabajo infantil y protección de los trabajadores jóvenes

- Entender la definición clara de trabajo infantil y de trabajadores jóvenes

La OIT define “trabajo infantil”⁸ como el trabajo que priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y mental”. Este término se aplica a:

- Todos los niños menores de 18 años que participan en las “peores formas de trabajo infantil” (según el Convenio No. 182 de la OIT);
- Todos los niños menores de 12 años que participen en alguna actividad económica; y
- Todos los niños de 12 a 14 años que realizan algo más que trabajos ligeros.

Los niños de edad laboral legal pero menores de 18 años se consideran “trabajadores jóvenes” y pueden participar en trabajos no peligrosos que se realizan bajo la supervisión de adultos y que no tienen un impacto negativo en la salud, el desarrollo personal y la educación del niño. Dar a los niños que ya no asisten a la escuela y necesitan obtener ingresos la oportunidad de trabajar en condiciones de trabajo decente contribuye al desarrollo saludable de las personas y las sociedades (OIT, 2015).

La edad mínima para trabajar varía en los distintos países. El Apéndice 1 ofrece información sobre los límites de edad definidos en los principales países productores.



Foto: © UNICEF/UNI108435/Asselin

expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud; 4) los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que no permiten la posibilidad de regresar a casa todos los días.

⁸ Esta es también la definición adoptada en los PyC 2018 de la RSPO

● **Evaluar y vigilar los riesgos de trabajo infantil**

Es importante entender cuándo y dónde existe el riesgo de trabajo infantil en las operaciones de una empresa. Deben tenerse en cuenta los siguientes factores:

- Grandes grupos de trabajadores viven con sus hijos en la vivienda proporcionada dentro de la plantación o en las aldeas cercanas a esta.
- Los trabajadores tienen dificultades para cumplir sus cuotas diarias y, por lo tanto, tienen un incentivo para que los niños les ayuden para cumplir la cuota.
- Momentos en los que aumenta la presión sobre los agricultores, por ejemplo, circunstancias de cosecha difíciles, cosecha insuficiente, etc. que hacen más difícil que los agricultores alcancen sus cuotas o su nivel medio de ingresos.
- La plantación de aceite de palma está rodeada de comunidades que:
 - Tienen un acceso limitado a la educación debido a la escasa protección jurídica, viven en la pobreza, tienen una infraestructura educativa deficiente o no tienen conciencia sobre la importancia de la educación.
 - Tienen un alto índice de deserción escolar.
- El personal laboral incluye a trabajadores migrantes que son indocumentados y/o tienen hijos indocumentados.
- Los salarios bajos impiden que los trabajadores puedan satisfacer las necesidades básicas de sus familias.
- Hogares monoparentales o con un solo asalariado.

Situaciones como las anteriores podrían aumentar el riesgo de que los niños se involucren en el trabajo de las plantaciones y las necesidades de los diferentes grupos de trabajadores, sus hijos y las comunidades vecinas deben tenerse en cuenta.⁹ La implementación de un mecanismo de vigilancia continua, como la realización de controles periódicos in situ, la asignación de supervisores de campo (por ejemplo, un capataz) u otro personal adecuado para supervisar los lugares de trabajo regularmente, puede minimizar la posibilidad de que personas no autorizadas estén presentes en los lugares de trabajo (por ejemplo, niños) y también alertar a las empresas para que tomen medidas inmediatas cuando se encuentren casos de trabajo infantil.

● **Adoptar mecanismos de prevención**

Una vez que se comprenden las circunstancias específicas de la producción de la empresa en relación con los riesgos de trabajo infantil, se pueden determinar diferentes mecanismos preventivos para evitar y mitigar los problemas del trabajo infantil y para apoyar y proteger a los jóvenes trabajadores en su cadena de suministro. A continuación, se ofrecen algunas opciones:

a. Proporcionar un salario digno para los padres trabajadores

Los salarios insuficientes representan un factor clave que contribuye al trabajo infantil, ya que impulsará a las familias a depender de los ingresos adicionales de sus hijos. El estándar de la RSPO exige que las empresas paguen un salario digno a todos los trabajadores, incluso a los que se encuentran en un sistema de salarios por cuotas y tasas. Según las guías de la RSPO,¹⁰ los elementos que deben considerarse en el cálculo de un nivel de vida digno deben incluir la alimentación, el agua, la vivienda, la educación, la atención en salud, el transporte, el vestuario y otras necesidades esenciales.

⁹ Para obtener más información sobre la evaluación de trabajo infantil, consulte la herramienta de orientación de la OIT sobre el trabajo infantil destinada a las empresas (2015).

¹⁰ Consulte la Guía RSPO sobre la Implementación del salario digno para obtener más información.

b. Proporcionar acceso a guarderías y educación de calidad

Muchos estudios han demostrado que el acceso limitado a la atención infantil y a la educación puede aumentar la prevalencia del trabajo infantil y, a la inversa, el acceso adecuado a las instalaciones/programas de atención infantil y educación puede prevenir y mitigar los riesgos de trabajo infantil (OIT, 2007; OIT, 2009; OIT, 2013; Earthworm, 2019). Para conocer los pasos para facilitar el acceso al cuidado de la infancia y a la educación, consulte el capítulo 5 sobre educación y el capítulo 7 sobre el cuidado de la infancia.

c. Implementar un proceso de verificación de la edad como parte de la contratación

Las empresas no suelen contratar a menores de edad intencionadamente, pero siguen encontrando casos de trabajo infantil en sus centros de producción debido a la debilidad de los mecanismos de verificación de la edad durante las fases de contratación de los trabajadores.

Hay dos formas conocidas de verificar la edad de los niños: comprobar sus documentos personales y entrevistarlos mediante preguntas específicas.

Es necesario presentar al menos uno de los siguientes documentos como prueba de la edad:

- Certificado de nacimiento
- Cuando sea pertinente, la tarjeta familiar¹¹
- Constancia de estudios
- Tarjeta nacional de identificación
- Pasaporte

Si existen dudas sobre la autenticidad de la edad de un solicitante a partir de los documentos, el personal de la empresa responsable de la contratación debe hacer preguntas sobre los antecedentes del solicitante, como la educación, familiares, etc., para evaluar si el solicitante es honesto sobre su edad. Consulte el Apéndice 2 para preguntas de ejemplo y técnicas de entrevista para verificar los hechos durante una entrevista.



Foto: © UNICEF/UN0247953/Noorani

¹¹ No todos los países tienen una Tarjeta Familiar. En Indonesia, la Tarjeta Familiar (*Kartu Keluarga*) es adecuada como un documento para probar la edad de alguien, ya que este documento contempla la residencia, registra las relaciones y los miembros de la familia, y también la edad. Todas las familias de Indonesia están obligadas a poseer este documento. En otros países, la Tarjeta Familiar puede tener nombres diferentes, como el Registro de Vivienda (*Tabien Baan*) en Tailandia o el Libro Familiar (*Familienbuch*) en Alemania.

d. Garantizar una protección y gestión adecuadas de los trabajadores jóvenes

- **Identificar tareas no peligrosas para los trabajadores jóvenes**

Como se ha mencionado anteriormente, los niños mayores de la edad mínima para trabajar pueden ocupar puestos no peligrosos. Ofrecer oportunidades de trabajo decente a los jóvenes en edad de trabajar puede ser extremadamente beneficioso para las personas, las comunidades y la empresa. A continuación, se ofrece una guía para saber qué tipo de trabajo puede hacerse accesible para los trabajadores jóvenes en el sitio de producción.¹² El Apéndice 3 proporciona información adicional sobre cómo las empresas pueden proteger a los trabajadores jóvenes de los puestos de trabajo peligrosos, identificando las tareas de trabajo peligrosas y las medidas de protección necesarias.

TABLA 2: IDENTIFICAR LAS TAREAS PELIGROSAS Y NO PELIGROSAS PARA LOS TRABAJADORES JÓVENES

ASPECTOS	PELIGROSO	NO PELIGROSO
Tipos de trabajo/tareas	Los riesgos potenciales pueden darse no sólo en los puestos de trabajo principales de la producción de aceite de palma, por ejemplo, la cosecha, la aspersión de plaguicidas o la poda, sino también en los puestos de trabajo de apoyo, como el mantenimiento, la reparación, la limpieza o los ayudantes, entre otros.	Los trabajos se consideran trabajos ligeros cuando el trabajo se limita a tareas sencillas y limitadas que se realizan bajo la supervisión adecuada de un adulto y no ponen en peligro la salud y la seguridad del niño ni dañan su moral.
El entorno físico de trabajo, el equipo, los materiales y los productos que se utilizan, entre otros.	<p>Los trabajos pueden implicar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peligros físicos, por ejemplo, temperaturas extremas, intensidad de ruido y vibraciones que superan los límites de exposición aceptables, tareas realizadas a una altura superior a los límites permitidos, cerca de zonas de basura/desechos, etc. - Peligros químicos, por ejemplo, sustancias tóxicas, explosivas, inflamables o plaguicidas, entre otros. <p>La utilización de los equipos también puede entrañar riesgos potenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maquinaria, por ejemplo, máquinas de cortar y cosechar. - Motores, por ejemplo, motores de elevación y carga, como montacargas, cargadoras, etc. - Equipos pesados, por ejemplo, tractores, - Instalaciones, por ejemplo, instalaciones de extinción de incendios, instalaciones eléctricas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajos que no requieren el uso de herramientas afiladas o maquinaria/equipo pesado. - Trabajos que no requieren el uso de productos químicos peligrosos. - Trabajos que no se realizan en condiciones ambientales extremas. - Trabajos que no requieren que los trabajadores jóvenes transporten cargas excesivas.¹³
Cómo y cuándo se realizan las tareas	<p>Los peligros pueden incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Turnos nocturnos (según la definición de turno nocturno en la legislación nacional). - Horas extras frecuentes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores jóvenes reciben la formación necesaria para realizar el trabajo y para utilizar EPP.

¹² Consulte siempre la C138 de la OIT sobre la Edad Mínima y la C182 de la OIT sobre las Peores formas de trabajo infantil, así como las leyes nacionales pertinentes que regulan los tipos de trabajo considerados peligrosos para los niños.

¹³ Consulte la normativa correspondiente, si está disponible. Por ejemplo, en Indonesia solo se permite a las niñas llevar hasta 10 kg de peso y a los niños hasta 12 kg (Decreto Ministerial de la República de Indonesia No. KEP/235/MEN/2013).

	<ul style="list-style-type: none"> - No utilizar equipo de protección personal (EPP). - Capacitación inadecuada para el nivel de experiencia necesario para llevar a cabo el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo realizado en horario diurno y dentro de la jornada laboral habitual definida por la legislación nacional (normalmente hasta 40 horas semanales y 8 horas diarias). - El trabajo se lleva a cabo bajo la supervisión de un adulto
Registro de lesiones e incidentes	Trabajadores afectados por la caída de racimos de fruta, abrasión de la piel debido al contacto con el fruto y espinas de la palma de aceite, lesiones musculoesqueléticas por levantar cargas pesadas, mordeduras de serpientes e insectos, etc.	Puestos de trabajo con un mínimo de incidentes de lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo y, cuando hay un incidente, la empresa tiene un procedimiento claro para tratar y remediar el problema.
Condiciones inusuales previsibles, como el control del peligro durante una situación de emergencia	<p>El peligro potencial puede girar en torno a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salud: lesiones médicas que requieren una primera respuesta o atención de seguimiento, etc. - Seguridad: incendios, derrame de materiales peligrosos, etc. - Infraestructura: corte de energía, inundaciones, etc. 	<p>La empresa/plantación cuenta con un claro Plan de respuesta a emergencias que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación previa a la emergencia, por ejemplo, mapas de evacuación y refugio, inventario de sustancias químicas peligrosas - Capacitación, simulacros y ejercicios, por ejemplo, entrenamiento en primeros auxilios, entrenamiento de salud y seguridad, pruebas periódicas de los equipos, simulacros de evacuación - Directrices sobre peligros, por ejemplo, cortes de energía/fallos de servicios públicos, emergencias médicas, uso de extintores de incendios.

- **Proporcionar a los trabajadores jóvenes habilidades de trabajo y capacitación en habilidades blandas**

Para ayudar a los trabajadores jóvenes a desarrollar múltiples habilidades hay que darles la oportunidad de aprender, por ejemplo:

- Formación en habilidades laborales: Formación específica sobre las competencias necesarias para realizar el trabajo no peligroso. Cuando los trabajadores jóvenes tienen 18 años y pueden empezar a realizar tareas distintas a las no peligrosas, las empresas deben proporcionar la formación profesional necesaria.
- La formación en habilidades blandas va desde la alfabetización (por ejemplo, capacidad de lectura, matemáticas básicas, escritura y habilidades que son relevantes para el trabajo de los trabajadores jóvenes, alfabetización financiera y digital), violencia de género (por ejemplo, introducción al género, igualdad de género y comprensión y prevención de la violencia de género en el trabajo y en la comunidad), salud (por ejemplo, salud reproductiva y riesgos, qué es y cómo mantener la higiene personal y dietas equilibradas) y desarrollo profesional (por ejemplo, entender el valor de los trabajadores jóvenes, sus fortalezas y debilidades, enseñarles cómo establecer objetivos y afinar las relaciones interpersonales, es decir, el liderazgo, el trabajo en equipo y la resolución de problemas).

e. Proporcionar formación a los padres para informarles sobre las necesidades de los niños

Las relaciones estables y afectuosas entre padres e hijos son esenciales para prevenir el trabajo infantil y garantizar que todos los niños puedan desarrollar su pleno potencial. Cuando los padres no son conscientes de las necesidades de los niños y pueden no ser conscientes de los peligros y el impacto negativo a los que están expuestos, pueden convertirse en un factor que contribuye a evitar soluciones a los problemas de los derechos del niño. Es posible que los propios padres no hayan ido a la escuela y hayan trabajado desde muy temprana edad, por lo que consideran que esto forma parte de la tradición y la preparación para la vida en comunidad (OIT, 2002b). Los padres desempeñan un papel fundamental en la educación y el bienestar de sus hijos y los niños absorben las actitudes y el comportamiento de sus padres (OIT, 2002a). Por lo tanto, cambiar las actitudes y el comportamiento de los padres a través de la formación para la crianza de los hijos puede contribuir significativamente a la protección y el bienestar de los niños.

Enfoques que se utilizan para una implementación eficaz:

- Implicar a las organizaciones expertas en la materia para que ofrezcan una formación sobre crianza adaptada a la situación de los padres y a su nivel educativo.
- Adoptar siempre un enfoque respetuoso y sin prejuicios con los padres y tutores.
- Sensibilizar a los padres y tutores sobre las necesidades de sus hijos a diferentes edades y, con ello, la importancia de la educación, el juego y el sueño.

Consulte el Apéndice 4 para ver los temas que pueden incluirse como parte de la capacitación para padres.

f. Iniciar o participar en iniciativas de múltiples partes interesadas

La prevención del trabajo infantil a menudo requiere que las empresas y otros actores clave, como los reguladores (autoridades locales), las organizaciones de la sociedad civil y las partes interesadas expertas trabajen juntos y tomen medidas proactivas continuamente. Algunas iniciativas que pueden ser consideradas por las empresas son, entre otras, un foro conjunto o una iniciativa de múltiples partes interesadas entre los actores del sector privado (por ejemplo, inversionistas, empresas, asociaciones comerciales), las organizaciones de la sociedad civil y los organismos estatales a nivel local y nacional, para trabajar conjuntamente en la lucha contra el riesgo de trabajo infantil en el sector del aceite de palma, sensibilizar y comprometerse con los proveedores (incluidos los pequeños productores). Dichas iniciativas pueden incluir la aclaración de los trabajos no peligrosos para los trabajadores jóvenes de acuerdo con la normativa nacional, así como los esfuerzos para reforzar las medidas gubernamentales para hacer frente al trabajo infantil mediante la colaboración con las autoridades locales.

4.2.2 Remediación del trabajo infantil

La remediación del trabajo infantil se refiere a las medidas correctivas adoptadas cuando se identifican casos de trabajo infantil para garantizar la seguridad y el bienestar de los niños afectados y para evitar que se repitan situaciones similares (OIT, 2020b). La remediación puede ser en forma de apoyo y acciones que garanticen la seguridad, la salud, la educación y el desarrollo de los niños que han sido sometidos al trabajo infantil y posteriormente despedidos (SA8000:2014). Las medidas correctivas pueden incluir la retirada del niño del lugar de trabajo, los controles médicos para evaluar la salud física y mental del niño, la asistencia para regresar al niño a la escuela, entre otras (RSPO PyC 2018). En el siguiente cuadro se describen las principales etapas del proceso de remediación.

TABLA 3: PANORAMA GENERAL DE LA REMEDIACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (Impact, 2008)

Etapa 1: Acciones inmediatas	Etapa 2: Diseño de un programa de remediación
------------------------------	---

- Retirar al niño del trabajo.
- Garantizar que el niño esté en un lugar seguro.
- Obtener la información de contacto de los padres/tutores del niño.
- Determinar la identidad y la verdadera edad del niño.
- Consultar con el niño y su familia para entender sus deseos y necesidades.
- Organizar el pago de un estipendio al niño (debe ser equivalente a la cantidad que el niño ganaba mientras estaba empleado, o al menos el salario mínimo local, el que sea más alto).
- Creación de un equipo de remediación (puede incluir sindicatos, ONG locales, agencias gubernamentales, profesionales de la salud o expertos locales).
- Una investigación exhaustiva de las circunstancias específicas del niño.
- Identificación de una escuela o centro de aprendizaje apropiado para el niño.
- Identificación de una instalación de alojamiento adecuada.
- Consulta con el niño y los padres/tutores sobre el programa de recuperación y obtención de acuerdos firmados.
- Asignación de recursos para financiar la remediación.
- Creación de un mecanismo de control.

Etapa tres: Apoyo y seguimiento continuos

El apoyo y el seguimiento continuos de los progresos del programa de recuperación son necesarios para garantizar que el niño siga beneficiándose hasta que alcance la edad laboral. Los resultados del seguimiento periódico son importantes, ya que permiten a los responsables ajustar el programa en función de las necesidades cambiantes del niño.

El seguimiento puede ser realizado por organizaciones de terceros, como ONG locales, sindicatos u otros expertos. No debe ser realizado por la empresa que empleó al niño.

Financiación del programa de remediación

Para garantizar el éxito del programa de remediación, es vital asegurar que todas las etapas cuenten con la financiación adecuada. La responsabilidad de financiar un estipendio regular, las tasas y los gastos escolares, así como los costos de repatriación (si procede) recae principalmente en el empleador. En algunos casos, otros agentes de la cadena de suministro (por ejemplo, los compradores) pueden contribuir al costo de la reparación. Es importante entender las implicaciones de costo total del programa desde el principio para poder asegurar los fondos y confiar a un tercero la realización de los pagos previstos.

Participación de organizaciones de terceros

Las organizaciones de terceros, como las empresas sociales y otras organizaciones no gubernamentales, pueden ser contactadas para apoyar la protección y la promoción de los derechos del niño dentro de la cadena de suministro del aceite de palma, especialmente cuando las propias empresas carecen de la experiencia y la capacidad para hacerlo. Por ejemplo, pueden llevar a cabo una verificación del trabajo infantil, dialogar con el niño y sus padres/cuidadores para discutir las opciones de remediación, recomendar, planificar y/o aplicar medidas de remediación del trabajo infantil, llevar a cabo un seguimiento continuo, así como proporcionar y facilitar la formación en derechos del niño para el personal de la empresa. Cuando sea posible, las empresas también pueden asociarse con los organismos estatales pertinentes para trabajar conjuntamente en las medidas de remediación del trabajo infantil.

Emprender un enfoque de remediación de varios niveles

La incidencia del trabajo infantil puede representar un problema mayor a nivel del hogar o de la comunidad; en tal caso, debe considerarse una estrategia de remediación de varios niveles. En el cuadro siguiente se describen los tres niveles de intervención que pueden llevarse a cabo de forma aislada o combinada como parte del programa general de remediación.

TABLA 4: REMEDIACIÓN DE VARIOS NIVELES

NIVEL INDIVIDUAL	NIVEL DEL HOGAR	NIVEL COMUNITARIO
------------------	-----------------	-------------------

<p>Para los niños más pequeños (por debajo de la edad mínima para trabajar):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Costos de matrícula para que el niño complete la educación obligatoria. - Asignación de transporte y manutención. - Estipendio - Honorarios por los servicios prestados por el experto/la organización de terceros, incluida la identificación del plan de corrección, el seguimiento periódico y las visitas al hogar/la escuela, las comunicaciones y los informes, etc. <p>El programa de remediación debe ser personalizado y puede concluir o no cuando el niño alcance la edad mínima para trabajar.</p> <p>Para los trabajadores jóvenes que realizan trabajos peligrosos, además de las recomendaciones anteriores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conversaciones con los padres/tutores de los niños sobre la asignación de trabajadores jóvenes para realizar trabajos no peligrosos con la supervisión de un adulto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyar a los padres, especialmente a las madres, a estableceré actividades generadoras de ingresos para diversificar los ingresos del hogar y compensar la pérdida de ingresos del niño. <p>Este nivel de intervención es aplicable cuando la causa del trabajo infantil está relacionada con la situación socioeconómica de la familia del niño.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar el acceso de los niños a la educación - Implementar programas de desarrollo juvenil e inclusión de trabajadores jóvenes para crear oportunidades de empleo y formación profesional/empresarial para trabajadores jóvenes. - Colaborar con la(s) organización(es) de terceros para organizar programas comunitarios adaptados a los niños, tales como clubes infantiles, especialmente después de la escuela o durante las vacaciones escolares, para mitigar el riesgo de que los niños trabajen o acompañen a sus padres a los lugares de trabajo durante las vacaciones. <p>Este nivel de intervención es aplicable cuando los grupos de niños son susceptibles al trabajo infantil debido a las limitaciones de recursos y oportunidades en su comunidad.</p>
--	---	---

CRITERIOS EN EL LOS PyC DE LA RSPO RELACIONADOS DIRECTA O INDIRECTAMENTE CON EL TRABAJO INFANTIL Y LOS TRABAJADORES JÓVENES

- 2.2 Todos los contratistas que proporcionan servicios operativos y mano de obra, así como los proveedores de Racimos de Fruta Fresca (RFF) cumplen con los requisitos legales. *(Indicador 2.2.3)*. **Pertinencia:** Las cláusulas contractuales también incluyen la prohibición del trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes.
- 3.5 Se cuenta con un sistema de gestión de recursos humanos. *(Indicador 3.5.1 y 3.5.2)*. **Pertinencia:** Los procedimientos de contratación y los registros que se implementen deben garantizar que no se contraten a niños menores de edad.
- 3.6 Hay un plan de salud y seguridad ocupacional que se comunica e implementa de manera efectiva. *(Indicador 3.6.1 (C) y 3.6.2 (C))*. **Pertinencia:** Si se emplea a trabajadores jóvenes, la evaluación de riesgos

de Seguridad y Salud también debe evaluar las tareas adecuadas para los trabajadores jóvenes y se han establecido planes de SyS para proteger a los trabajadores jóvenes.

- 3.7 Todo el personal, trabajadores, pequeños productores del sistema, cultivadores externos bajo contrato y contratistas están debidamente capacitados (*Indicador 3.7.1(C)*). **Pertinencia:** La capacitación puede incluir formación en materia de prevención y remediación del trabajo infantil, así como formación en materia de gestión de jóvenes trabajadores para el personal pertinente. Si se contrata a trabajadores jóvenes, la capacitación de entrada debe ser adecuada a su edad e incluir formación específica para los trabajadores jóvenes.
- 4.1 La unidad de certificación respeta los derechos humanos, lo que incluye el respeto a los derechos de los Defensores de Derechos Humanos (*Indicador 4.1.1 (C) y 4.1.2 (C)*). **Pertinencia:** El respeto de los derechos humanos también se extiende a los derechos del niño.
- 4.2 Existe un sistema mutuamente acordado y documentado para manejar las quejas y reclamos, el cual es implementado y aceptado por todas las partes afectadas (*Indicador 4.2.1 (C), 4.2.2, 4.2.3 y 4.2.4*). **Pertinencia:** El proceso de reclamaciones y otros mecanismos de retroalimentación también debe diseñarse y comunicarse de manera que sean fácilmente comprensibles y accesibles a los trabajadores jóvenes para plantear cuestiones relacionadas con su bienestar y derechos, respetando su anonimato y protegiéndolos de represalias.
- 5.2 La unidad de certificación apoya la mejora de los medios de vida de los pequeños productores y su inclusión en las cadenas de valor del aceite de palma sostenible (*Indicador 5.2.2 y 5.2.5*). **Pertinencia:** El apoyo prestado a los pequeños productores, incluida la creación de capacidades sobre los requerimientos de los PyC de la RSPO, puede crear conciencia sobre la importancia de la educación y la prevención del trabajo infantil en las plantaciones.
- 6.1 Se prohíbe cualquier forma de discriminación (*Indicador 6.1.1 (C), 6.1.3, y 6.1.6*). **Pertinencia:** Los trabajadores jóvenes no son discriminados y son tratados con igualdad en términos de condiciones de trabajo, como salarios y acceso a prestaciones.
- 6.2 La remuneración y las condiciones laborales del personal, los trabajadores y los trabajadores de los contratistas cumplen siempre, por lo menos, los estándares mínimos legales o del sector y son suficientes para proporcionar un salario digno (SD). (*Indicador 6.2.1 (C), 6.2.2 (C), 6.2.3 (C), 6.2.6, y 6.2.7*). **Pertinencia:** También se respetan los derechos de los trabajadores jóvenes y sus condiciones de empleo se ajustan a los requisitos legales nacionales, se indican en sus contratos de trabajo y se les explican claramente.
- 6.4 Los niños no son empleados ni explotados (*Indicador 6.4.1, 6.4.2 (C), 6.4.3 (C) y 6.4.4*). **Pertinencia:** Esto requiere que se implemente una política que proteja a los niños y prohíba el trabajo infantil y que se incluya en los acuerdos de servicios y en los contratos con proveedores. También se aplican medidas de protección de la infancia, como los procedimientos de prevención y remediación del trabajo infantil, el procedimiento de verificación de la edad como parte de la contratación, la restricción preventiva para los trabajadores jóvenes, entre otras.
- 6.5 No hay acoso o abuso en el lugar de trabajo y se protegen los derechos reproductivos (*Indicador 6.5.4*). **Pertinencia:** El proceso de reclamaciones y otros mecanismos de retroalimentación también están diseñados y se comunican de manera que sean fácilmente comprensibles y accesibles a los trabajadores jóvenes para plantear cuestiones relacionadas con su bienestar y derechos, respetando su anonimato y protegiéndolos de represalias.
- 6.6 No se utiliza ninguna forma de trabajo forzoso o de trata (*Indicador 6.6.1 (C) y 6.6.2 (C)*). **Pertinencia:** Los niños también están protegidos de cualquier medio de explotación o trabajo forzoso. La política y los procedimientos especiales de protección exigidos deben abarcar también a los trabajadores jóvenes temporales o migrantes (cuando se les contrata).

- 6.7 La unidad de certificación garantiza que el entorno de trabajo bajo su control es seguro y sin riesgos indebidos para la salud (*Indicador 6.7.1 (C), 6.7.2 i, 6.7.3 (C), 6.7.4, y 6.7.5*). **Pertinencia:** El entorno laboral no plantea riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores jóvenes (si están empleados). Se discute la preocupación por el trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes y también se registra cualquier cuestión planteada sobre la protección de la infancia.
- 7.2 Los pesticidas se usan de manera que no ponen en peligro la salud de los trabajadores, las familias, las comunidades o el medio ambiente (*Indicador 7.2.11 (C)*). **Pertinencia:** Los trabajadores jóvenes no pueden trabajar con pesticidas.

5. EDUCACIÓN

5.1 Dificultades

El acceso a educación de calidad (en todos los niveles) a menudo se ve limitado por una serie de factores geográficos, administrativos, sociales y financieros.

En las zonas rurales la infraestructura es generalmente pobre y la gente a menudo tiene menos ingresos. Debido a su ubicación remota, a la modesta remuneración y a otras limitaciones, las escuelas de las zonas rurales no suelen ser atractivas para los maestros cualificados. Todos estos factores pueden impedir que los niños reciban una educación de calidad.¹⁴ Por ejemplo, sólo el 60 % de los niños que viven en las zonas rurales de Indonesia están matriculados en la escuela primaria (USAID-PRESTASI, 2013). Después de terminar la educación primaria o secundaria, los niños de las zonas rurales también tienen más probabilidades de que la educación superior ya no sea fácilmente accesible y/o asequible.

DIFICULTADES

Acceso deficiente a una educación de calidad en las zonas rurales.

Las normas culturales pueden limitar las oportunidades para ciertos grupos de la comunidad. Los hijos de trabajadores migrantes se enfrentan a un acceso más restringido a la educación.



Foto: © UNICEF/Fauzan

¹⁴ Una parte interesada en Honduras también opinó que la mala calidad de la educación en las zonas rurales es desalentadora tanto para los padres como para los niños, y que muchos padres prefieren enviar a sus hijos a trabajar a una edad temprana para que ayuden y contribuyan a los ingresos de la familia.

Las normas culturales de los padres, especialmente de los jefes de familia y la falta de conciencia sobre la inclusión social podrían limitar las oportunidades de educación para ciertos grupos de la comunidad,¹⁵ como las niñas, los niños con discapacidades y los hijos de nuevos trabajadores y/o trabajadores migrantes.

La migración representa una dificultad adicional para la educación. Los hijos de los nuevos trabajadores que estaban en proceso de traslado de escuela tienen más probabilidades de abandonar la escuela (RSPO, 2018). Además, la escolarización podría verse interrumpida para los hijos de los migrantes estacionales, e incluso si los niños tienen acceso a la educación en su finca de destino, puede ser difícil que se reincorporen al sistema educativo formal a su regreso. En Malasia hay un gran número de niños migrantes, incluidos los hijos de trabajadores migrantes, niños indocumentados y apátridas, que están rezagados en la educación debido a su situación migratoria. El gobierno de Indonesia estima que hay al menos 60 000 niños indonesios que viven en las plantaciones en Sabah, donde algunos pueden estar viviendo en pobreza con poco o ningún acceso a la educación (Earthworm, 2018).

5.2 Pasos para proporcionar y promover el acceso a la educación

El estándar de la RSPO requiere que los productores de aceite de palma contribuyan positivamente al desarrollo comunitario. Permitir que los hijos de los trabajadores tengan acceso a la educación es un paso crucial para apoyar su bienestar y crear un futuro sostenible. A continuación, se describen algunos de los pasos clave que se pueden seguir para ello:

- **Adoptar un enfoque basado en las necesidades**

Las empresas que buscan apoyar a los hijos de los trabajadores en el acceso a la educación tienen una amplia gama de opciones disponibles. La Tabla 5 contiene algunas de las opciones disponibles.

TABLA 5: OPCIONES PARA PROPORCIONAR ACCESO A LA EDUCACIÓN

Opciones	Consideraciones prácticas	Descripción
Proporcionar servicios de educación in situ para los hijos de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> - La plantación se encuentra en una zona remota con acceso limitado a las escuelas. - No hay instalaciones escolares en las comunidades cercanas o las escuelas no pueden recibir a todos los hijos de los trabajadores. - Se da prioridad a la construcción de escuelas en el lugar para recibir a los niños hasta la edad de la educación obligatoria (generalmente hasta los 14 o 15 años, dependiendo de la legislación nacional). 	- Muchas empresas miembros de la RSPO han hecho inversiones considerables para construir y operar escuelas para los hijos de sus trabajadores (en algunos casos, estas escuelas también están abiertas para los niños de las comunidades vecinas). ¹⁶

¹⁵ Un estudio realizado por Ngadi (2016) en Indonesia reveló que el porcentaje de escolarización de los niños aumentaba en función de la mejora del nivel educativo de los jefes de hogar. La escolarización de niños cuyos jefes de hogar están altamente educados (escuela secundaria y superior) fue del 99,5 %. Fue superior a la de los niños cuyos jefes de familia tienen estudios primarios, que fue del 88,3 %.

¹⁶ Algunas partes interesadas han mencionado que las empresas tienen que desempeñar el papel del gobierno en la prestación de servicios básicos, como la educación e instalaciones médicas, en zonas rurales y remotas donde la presencia de organismos estatales es mínima.

<p>Colaboración con otros empresarios de la zona para mejorar la oferta pública de educación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hay más de una empresa que opera en la misma zona. - Una empresa no dispone de los recursos necesarios para cubrir todos los niveles de escolarización por sí sola. - Objetivos claros y compartidos entre las empresas para facilitar el reparto de costos, la supervisión, la toma de decisiones y la resolución de problemas. - Se da prioridad a la construcción de escuelas para la edad de educación obligatoria (generalmente hasta los 14 o 15 años, dependiendo de la legislación nacional respectiva). 	<ul style="list-style-type: none"> - Las empresas que operan en el mismo entorno pueden compartir recursos y colaborar en el apoyo conjunto al sistema local de escuelas públicas en beneficio de los hijos de sus trabajadores y de las comunidades vecinas. - Este tipo de apoyo no está vinculado a la situación laboral de los padres, ya que los padres que ya no trabajan para las empresas todavía pueden enviar a sus hijos a las escuelas públicas.
<p>Alianza público-privada para apoyar el sistema de educación pública</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existen escuelas públicas cerca de las instalaciones de la empresa a las que pueden acceder los hijos de los trabajadores. - Las escuelas públicas existentes no están optimizadas o no cuentan con recursos suficientes; por ejemplo, un bajo número de estudiantes, falta de maestros capacitados, instalaciones o equipos inadecuados. - La empresa tiene la oportunidad de contribuir a mejorar la calidad de las instalaciones escolares. 	<ul style="list-style-type: none"> - La empresa puede apoyar a las escuelas públicas de las siguientes formas: - Financiar las reparaciones y actividades de mantenimiento, adquisición de equipo escolar. - Programas de capacitación para maestros. - Estipendios para los maestros para fomentar la retención. - Beneficiar a los niños de la comunidad en general que también asisten a la(s) escuela(s) pública(s). - Los hijos de padres que ya no trabajan para la empresa pueden acceder a estas escuelas y beneficiarse de la mejora en la calidad de la educación.
<p>Subsidios a la educación para los hijos de los trabajadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hay escuelas (públicas o privadas) cerca que pueden recibir a los hijos de los trabajadores. - Las escuelas pueden ofrecer una educación de calidad hasta la edad de escolaridad obligatoria. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se puede apoyar a los trabajadores de las siguientes formas: - Pagar/subsidiar los costos de matrícula - Proporcionar transporte gratuito/subvencionado (por ejemplo, autobuses escolares) a la escuela - Pagar/subvencionar el costo de los uniformes, los libros de texto y el material de papelería al inicio del año académico - Los subsidios y el apoyo proporcionados también pueden sumar a los salarios prevaletentes de los trabajadores, ya que reducen su carga de pagar las necesidades educativas de sus hijos con su salario neto.

Formación vocacional para niños y jóvenes vulnerables	<ul style="list-style-type: none"> - No hay acceso a la educación secundaria o terciaria o no se puede proporcionar acceso a corto plazo. - La empresa cuenta con los recursos necesarios para ofrecer programas no formales de educación o formación vocacional por sí sola o en colaboración con ONG o centros locales de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> - La educación no formal, como la formación vocacional, puede mejorar las aptitudes y los conocimientos de los jóvenes vulnerables (que no están recibiendo educación ni están empleados). - Mitiga el riesgo de que los jóvenes que no están recibiendo educación participen en el trabajo infantil o participen en actividades relacionadas con los vicios. - Puede ser parte de un aporte positivo al desarrollo de la comunidad local. - Contraprestación importante para las empresas con políticas que prohíben la contratación de menores de 18 años (incluso si se les permite trabajar legalmente), ya que ofrece oportunidades alternativas de desarrollo.
Educación alternativa para niños migrantes¹⁷	<ul style="list-style-type: none"> - Los hijos de los trabajadores migrantes no pueden acceder a ningún sistema educativo formal. - Se inicia cuando no hay otras soluciones disponibles para proporcionar oportunidades de educación a los hijos de los trabajadores migrantes. - La empresa puede asociarse con ONG locales para proporcionar servicios alternativos de educación a estos niños y mejorar la calidad de esta educación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar el acceso de los niños al sistema de enseñanza formal siempre debe ser la opción principal. Sin embargo, hay situaciones en las que los niños no pueden acceder al sistema de educación formal debido a su condición de migrantes. - La educación secundaria debe tener como objetivo proporcionar educación primaria y secundaria (basada en el plan de estudios/currículo local o el del país de origen de los niños, dependiendo de la idoneidad y viabilidad).

¹⁷ Véase también la publicación de 2019 de Earthworm sobre “Servicios para niños vulnerables en Sabah: Lo que las empresas y los empleados necesitan saber”, para obtener más información sobre cómo proporcionar educación alternativa para los niños migrantes en Sabah.



Foto: © UNICEF/UN0247792/Noorani

Los siguientes recuadros son algunos ejemplos de buenas prácticas de las empresas en la promoción y el acceso a la educación de los hijos de los trabajadores.

CUADRO DE BUENAS PRÁCTICAS: LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Una empresa indonesia de aceite de palma inició una “escuela de mecánica” en una de sus operaciones para ofrecer formación profesional a los hijos de los trabajadores que no quieren continuar sus estudios en el sistema de educación formal. Es un programa de 3 años y, una vez terminado, los niños tendrán más de 18 años. Esto permite a los niños recibir formación en actividades para mejorar sus perspectivas de empleo y su progreso profesional como jóvenes adultos. La formación en la “escuela de mecánica” es gratuita y, una vez finalizada, los jóvenes pueden optar por ser contratados por la empresa o buscar empleo en otro lugar.

Fuente: Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA), entrevista, 11 de diciembre de 2019

CUADRO DE BUENAS PRÁCTICAS: EDUCACIÓN ALTERNATIVA

La educación alternativa no forma parte del sistema nacional de educación formal en Malasia; sin embargo, comparte objetivos similares como, entre otros, ofrecer opciones de educación gratuitas o de muy bajo costo a los hijos vulnerables de migrantes, minimizar el tiempo de viaje a las escuelas rurales mediante las instalaciones in situ, equipar a los niños con programas de educación básica, conocimientos profesionales y habilidades para la vida, y prevenir la posibilidad de trabajo infantil y otras formas de trabajo infantil. En Sabah, muchas ONG, el consulado de Indonesia y las empresas de plantaciones en el estado están involucradas y están implementando programas de educación alternativa. Por ejemplo, un total de 209 Centros de Aprendizaje Comunitario (CAC) por el consulado de Indonesia en Sabah, en cooperación con 40 empresas de plantaciones, están proporcionando un nivel alternativo de educación primaria y secundaria a más de 12 000 niños, y un total de 142 Centros de Aprendizaje Alternativo (ALC) por Humana Child Aid Society Sabah y empresas de plantaciones ofrecen educación alternativa preescolar y primaria a más de 14 000 niños.

Fuente: Earthworm, 2019

CUADRO DE BUENAS PRÁCTICAS: PROPORCIONAR EDUCACIÓN IN SITU DE BUENA CALIDAD A LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

Bumitama Agri Ltd., un productor con plantaciones en Indonesia, proporciona instalaciones para los hijos de sus trabajadores de todas las edades, hasta la escuela preparatoria. El plan de estudios proporcionado es el mismo que el de las escuelas públicas para permitir que los niños continúen su educación en el sistema público cuando se vayan. La compañía también está comprometida con asegurar una educación de alta calidad y se compara con el sistema de acreditación escolar del gobierno indonesio. También se imparte capacitación a los maestros para asegurarse de que estén siempre al día sobre los últimos métodos de enseñanza y los cambios en el plan de estudios.

Al igual que las escuelas públicas, se ofrecen actividades extracurriculares para permitir a los niños aprender música, deportes, etc. La empresa recopila datos sobre el número de hijos de trabajadores que tienen en su operación, así como sus edades, para planificar y construir las instalaciones educativas necesarias.

Fuente: Bumitama, entrevista, 2 de diciembre de 2019

CUADRO DE BUENAS PRÁCTICAS: COMBINAR LA EDUCACIÓN CON EL DESARROLLO COMUNITARIO

La “Casa del Capullo” (*Rumah Kepompong*) es un proyecto comunitario de Socfindo para los hijos de empleados y no empleados (comunidades) que viven cerca de sus plantaciones. Las actividades extracurriculares que se llevan a cabo en la casa específicamente para los niños incluyen sesiones de lectura, cursos de arte y teatro, cursos de idiomas extranjeros y cursos de computación.

Para ayudar a aumentar sus habilidades generadoras de ingresos, se llevan a cabo programas para los padres, como costura, artesanía y cocina para las madres y piscicultura y habilidades de cultivo hidropónico para los padres. Debido al aumento de las actividades, la casa del capullo se ha ampliado a dos casas y ahora incluye una sala de exhibición especial para exhibir las artesanías hechas por las madres.

Fuente: Socfindo, 2018

CUADRO DE BUENAS PRÁCTICAS: FOMENTAR EL DESARROLLO INFANTIL A TRAVÉS DEL DEPORTE

Algunas empresas de América Latina han invertido en programas educativos-deportivos (principalmente de fútbol), a veces en coordinación con el gobierno, para los niños y adolescentes de la zona donde operan. Grupo Palmas en Perú opera un programa deportivo llamado “Campeones” que se enfoca en niños del 1° al 5° grado en escuelas ubicadas en los alrededores de sus áreas de operación. Los principales componentes del programa incluyen la capacitación de maestros de educación física, el suministro de equipo deportivo, actividades extraescolares para niños y la creación de una liga entre escuelas. La necesidad de un programa de este tipo surgió después de que una evaluación social identificara que había una importante población de adolescentes en la zona de influencia de la empresa, que están expuestos a riesgos como familias disfuncionales y el consumo de alcohol y drogas.

Fuente: Grupo Palma, entrevista, 2020

Independientemente de la opción o actividad educativa que elijan las empresas, asegúrese de tener en cuenta los siguientes aspectos.

- **El apoyo a la educación abarca a todos los niños**

Todos los hijos de los trabajadores deben ser incluidos en el programa y ningún niño debe ser dejado por fuera. Sería útil mantener un registro actualizado de los hijos de los trabajadores (número de niños y su perfil de edad) y de los niños de las comunidades aledañas (si se diseña un programa de educación que también beneficie a las comunidades locales). Además de ser útil para la planificación y el diseño del

programa de educación, la información también ayudará a la empresa a evaluar y priorizar las intervenciones para abordar las demás cuestiones relacionadas con los derechos del niño, como el riesgo de trabajo infantil, el acceso a una atención infantil de calidad y la protección de la maternidad.

Se debe prestar especial atención a los niños de grupos vulnerables, como los niños indocumentados, los hijos de los trabajadores migrantes, los trabajadores ocasionales y subcontratados, los hogares de un solo padre, las familias con padres enfermos y/o discapacitados y las familias sin tierra donde ambos padres deben trabajar largas horas para proveer para el hogar y la oportunidad de diversificación de ingresos es limitada.

- **Proporcionar educación de calidad**

Además de proporcionar acceso, las empresas también deben considerar la calidad de la educación que se está proporcionando. Cuando una empresa establece y opera una escuela para los hijos de los trabajadores, el currículo usado en la escuela debe por lo menos cumplir con las normas nacionales. Las instalaciones deben proporcionar un ambiente positivo de estudio y ser mantenidas regularmente. Los maestros son la base de una buena educación y las empresas deben garantizar que los maestros cuenten con las habilidades y cualificaciones necesarias. Una empresa también puede apoyar y retener a los maestros patrocinando programas de capacitación o actualización para maestros.

- **Hacer que los programas educativos sean asequibles y accesibles para los trabajadores**

Si no es factible proporcionar instalaciones escolares *in situ* para los trabajadores, las empresas todavía pueden apoyar a los trabajadores haciendo más asequibles las cuotas escolares, por ejemplo, ofreciendo subsidios completos o parciales. Se pueden proporcionar estipendios a los trabajadores necesitados o subsidios pagados directamente a las escuelas / proveedores de educación con un acuerdo específico para que acepten a los hijos de los trabajadores de la empresa.

Tenga en cuenta las preguntas para evaluar la accesibilidad de los programas/intervenciones educativas de la empresa para los trabajadores:

- ¿La escuela está *in situ*, cerca de las instalaciones de la empresa, o a una distancia considerable?
- ¿Los trabajadores deben pasar por largos trámites para solicitar programas escolares u otros programas educativos para sus hijos, tales como subsidios educativos proporcionados por la empresa, educación no formal y/o alternativa?
- ¿Se proporciona un autobús de enlace u otro tipo de transporte más fácil/barato/seguro?
- ¿Dónde puede un trabajador encontrar información sobre las opciones de educación proporcionadas por la empresa?

- **Garantizar la protección de los niños en cualquier proyecto educativo**

En el caso del cuidado infantil, es de suma importancia garantizar que los niños estén protegidos de los daños y que todos los proyectos e instalaciones de educación dispongan de mecanismos sólidos de protección de la infancia. Consulte el Capítulo 3 para obtener más información.

CRITERIOS EN LOS PyC DE LA RSPO RELACIONADOS DIRECTA O INDIRECTAMENTE CON LA EDUCACIÓN

- 4.3 La unidad de certificación contribuye al desarrollo sostenible local según lo acordado con las comunidades locales (*Indicador 4.3.1*). **Pertinencia:** El aporte al desarrollo de la comunidad (basado en la consulta con las comunidades locales) puede incluir el apoyo/provisión de acceso a la educación.
- 5.2 La unidad de certificación apoya la mejora de los medios de vida de los pequeños productores y su inclusión en las cadenas de valor del aceite de palma sostenible (*Indicador 5.2.2 y 5.2.5*). **Pertinencia:** El apoyo prestado a los pequeños productores, incluida la creación de capacidades sobre los requerimientos de los PyC de la RSPO, puede crear conciencia sobre la importancia de la educación y la prevención del trabajo infantil en las plantaciones.
- 6.2 La remuneración y las condiciones laborales del personal, los trabajadores y los trabajadores de los contratistas cumplen siempre, por lo menos, los estándares mínimos legales o del sector y son suficientes para proporcionar un salario digno (SD) (*Indicador 6.2.4 (C) y 6.2.6*). **Pertinencia:** Los hijos de los trabajadores tienen acceso a servicios educativos (según las normas nacionales o mejores). El pago de un salario digno ayuda a permitir que los padres trabajadores paguen la educación de sus hijos y es un factor importante para mitigar el trabajo infantil.

6. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LACTANCIA

6.1 Dificultades

En todo el mundo, las mujeres se enfrentan a barreras al entrar y volver a entrar en la fuerza laboral después de pasar tiempo fuera de esta para dar a luz y amamantar a sus bebés (ASEAN, 2013). Como han demostrado diversas investigaciones, la falta de una sólida protección de la maternidad no solo afecta negativamente a las mujeres y a sus bebés, sino que también puede tener consecuencias negativas para la empresa, como una mayor tasa de rotación de los trabajadores, un aumento de los días de baja por enfermedad y, en general, una menor productividad (Mensah, 2011a y b; OIT, 2012; OIT, 2014).

DIFICULTADES

Derechos de maternidad infrutilizados y exclusión de grupos enteros de la protección de la maternidad.

Licencia de maternidad inflexible.

Exposición a trabajos peligrosos durante el periodo de embarazo o lactancia.

Altas tasas de rotación como resultado de que las madres no pueden regresar al trabajo después de dar a luz.

Incapacidad para amamantar por el término mínimo recomendado de 6 meses.

En el sector del aceite de palma, las dificultades para las mujeres son particularmente severas en el contexto de la migración laboral, el trabajo informal y el trabajo agrícola. El acceso a la protección de la maternidad suele estar determinado por el empleo y el estatus migratorio, lo que a menudo excluye a grupos enteros de mujeres del acceso a cualquier protección formal (UNICEF, 2016). La evidencia de Malasia muestra que las mujeres que corren mayor riesgo son las mujeres migrantes indocumentadas, quienes no hacen uso de los hospitales y otros servicios médicos por preocupaciones acerca de su situación como indocumentadas (Pocock, 2018).

Además, debido a periodos de licencia de maternidad a menudo limitados, las mujeres se ven obligadas a dejar de amamantar antes de que sus bebés tengan seis meses de edad.¹⁸ Los desafíos culturales (RSPO, 2018) y la inexistencia de tiempos de descanso e instalaciones adecuados (UNICEF, 2016) hacen extremadamente difícil que las mujeres continúen amamantando mientras están en el trabajo. Esta falta de protección y consideración ante las necesidades postnatales de las mujeres impide que muchas de ellas regresen al trabajo y contribuye a la elevada rotación de personal.

La insuficiente protección para las mujeres embarazadas o lactantes significa que a menudo siguen realizando trabajos peligrosos como la aspersión de plaguicidas, el levantamiento de cargas pesadas, entre otros. Como se ha mencionado, todas estas circunstancias también afectan a las empresas, ya que a menudo se combinan con mayores costos de atención médica, días de enfermedad y ausentismo.

6.2 Pasos para implementar una sólida protección de la maternidad

Los criterios de la RSPO exigen una protección fuerte de la salud y la seguridad, así como prácticas justas y no discriminatorias para las mujeres embarazadas o lactantes. Al establecer una mayor protección de la maternidad de conformidad con el estándar de la RSPO y las directrices básicas sobre los derechos del niño, se recomienda tener en cuenta los siguientes elementos:

- **Garantizar que todas las trabajadoras tengan acceso a la protección de la maternidad**

¹⁸Se recomienda que las madres amamenten exclusivamente a los bebés en sus primeros seis meses para lograr un crecimiento, desarrollo y salud óptimos (OMS, 2011).

El programa debe considerar a todas las trabajadoras empleadas en las plantas extractoras y las plantaciones de la empresa. Esto incluye a las trabajadoras permanentes y ocasionales, ya sean contratadas directamente o a través de contratistas de mano de obra.¹⁹ Aunque las trabajadoras migrantes pueden no formar parte de los regímenes nacionales de seguros que cubren disposiciones como los gastos de maternidad, es una buena práctica garantizar que todas las trabajadoras tengan el mismo acceso a la protección y la licencia de maternidad, independientemente de su situación. Si bien algunos empleadores pueden percibir esto como un costo adicional, una aplicación universal generalmente aumentará la satisfacción de los trabajadores y contribuirá a la prevención de conflictos y disturbios laborales (ASEAN, 2013).

- **Garantizar una fuerte protección de la maternidad.**

Como mínimo, la empresa cumple con las leyes locales y nacionales relativas a la protección de la maternidad. El derecho de las trabajadoras a la licencia de maternidad debe respetarse plenamente y aplicarse fielmente. Por ejemplo, las trabajadoras embarazadas no deben ser despedidas o degradadas, y las madres nuevas deben poder tomar la licencia de maternidad completa y recibir su salario completo (o un porcentaje según lo dispuesto por la ley); las nuevas madres deben poder ejercer su derecho a regresar al trabajo en un puesto equivalente después de su licencia de maternidad y su oportunidad de ascenso no debe verse afectada negativamente. En algunos países, la protección de la maternidad puede ser muy limitada o incluso no existente para las trabajadoras migrantes. En los casos en que la protección jurídica a nivel nacional es insuficiente o inexistente, se aconseja a la empresa que consulte las mejores prácticas y directrices internacionales o de la industria.

CUADRO DE BUENAS PRÁCTICAS: PRESTACIONES DE MATERNIDAD MÁS ALLA DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL EN AGROPALMA, BRASIL

Agropalma es un productor de aceite de palma integrado verticalmente que ofrece productos de aceite de palma premium, con operaciones en Pará, en el norte de Brasil, y Limeria, estado de São Paulo. Agropalma ofrece a las trabajadoras 180 días de licencia de maternidad, lo que es 60 días más de lo que exige la ley brasileña. Esta licencia de maternidad se aplica a los empleados de Agropalma en todos los niveles del personal laboral, incluido el personal de oficina y los trabajadores de las plantaciones, así como a los trabajadores permanentes y ocasionales. Además de la licencia de maternidad, también proporcionan 20 días de licencia de paternidad pagada (5 días obligatorios y 15 días a petición del padre).

Fuente: Agropalma, entrevista por correo electrónico, 20 de diciembre de 2019

¹⁹ Se debe prestar especial atención a las madres trabajadoras de los contratistas de mano de obra, ya que no tienen acceso a los servicios de protección social y a menudo están sometidas a presión para cumplir con las cuotas diarias para obtener mejores ingresos. Por lo tanto, es primordial que los productores de aceite de palma refuercen la supervisión de estos contratistas de mano de obra para verificar el cumplimiento de los requisitos legales locales sobre los derechos de los trabajadores. Además, las empresas deben considerar la posibilidad de capacitar a los contratistas en buenas prácticas empresariales, en particular para las madres trabajadoras, y sesiones de capacitación sobre la protección de los derechos del niño.



Foto: © UNICEF/Fauzan

- **Garantizar la no discriminación de las trabajadoras embarazadas**

Durante el proceso de contratación no debe utilizarse una prueba de embarazo como condición previa para el empleo. Una vez contratadas, las trabajadoras deben permanecer libres de tales solicitudes o investigaciones, ya que esto puede dar lugar a discriminación por motivos de género o maternidad. Como alternativa, las empresas pueden solicitar a las trabajadoras que informen a la gerencia sobre sus embarazos para que puedan adoptar las medidas adecuadas para protegerlas del trabajo peligroso (véase la Tabla 6). Las trabajadoras deben tener la certeza de que la revelación del embarazo no resultará en ninguna repercusión negativa como el despido o la reducción de salarios o beneficios.

- **Tomar medidas de protección para las trabajadoras embarazadas**

Como parte de la gestión general de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, asegúrese de que las empresas disponen de sistemas para proteger específicamente a las trabajadoras embarazadas. Tales medidas son:

- No trabajar en cargos peligrosos.
- No trabajar horas extras.
- No trabajar turnos nocturnos.
- Contar con el equipo de protección apropiado.
- Proporcionar una ingesta de agua suficiente durante las horas de trabajo.

CUADRO DE BUENAS PRÁCTICAS: ROTACIÓN AL TRABAJO DE BAJO RIESGO PARA LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS EN KALIMANTAN

Una compañía de aceite de palma en Kalimantan implementa una medida de protección más fuerte para las trabajadoras embarazadas o lactantes en cumplimiento de la ley y políticas existentes. Cuando se confirma que una trabajadora está embarazada, se le rotará a un cargo no arduo y no peligroso. Esta acción se toma para evitar o reducir las consecuencias negativas del trabajo sobre la trabajadora embarazada y su hijo.

Fuente: UNICEF, 2016

Es indispensable que las empresas evalúen e identifiquen los lugares de trabajo peligrosos que puedan crear riesgos para las trabajadoras embarazadas. Se debe llevar a cabo una evaluación de riesgos para elaborar una lista de trabajos/tareas que pueden ser especialmente peligrosas para las trabajadoras embarazadas. Todas las trabajadoras deben ser conscientes de que no pueden llevar a cabo estas tareas

mientras están embarazadas. La Tabla 6 contiene orientaciones sobre cómo identificar cargos peligrosos para trabajadoras embarazadas o lactantes.²⁰

TABLA 6: CÓMO IDENTIFICAR TRABAJOS PELIGROSOS PARA MUJERES EMBARAZADAS Y LACTANTES (adaptado de BWI, 2017)

PELIGRO	PREGUNTAS CLAVE	IMPACTO
Horas de trabajo	- ¿El cargo requiere largas horas de trabajo y/o turnos nocturnos?	El horario de trabajo prolongado o el horario de trabajo irregular pueden llevar a que las mujeres embarazadas no tengan tiempo suficiente para descansar, lo que puede dar lugar a resultados adversos en el embarazo, como un bajo peso al nacer y un menor tamaño de la cabeza, el nacimiento prematuro, la preeclampsia y el aborto espontáneo, entre otros.
Problemas de higiene y del lugar de trabajo	- ¿Hay agua potable? - ¿Los trabajadores tienen acceso a atención médica de emergencia? ¿Existen instalaciones de lavado y cambio de ropa? - ¿Hay saneamiento adecuado?	Una madre embarazada es más vulnerable a las infecciones, que pueden hacerle daño a ella y al bebé.
Peligros físicos, demandas, movimientos y posturas	- ¿El cargo implica peligros físicos, como calor o frío extremos, levantamiento de cargas pesadas, o requiere estar sentado o de pie durante mucho tiempo?	Esto puede afectar a la mujer embarazada, causar lesiones al feto u otros daños y conducir a un bajo peso del niño al nacer, aborto espontáneo o parto prematuro.
Peligros químicos	- ¿La trabajadora está expuesta a algún peligro químico, como plaguicidas, fertilizantes o material de limpieza?	La exposición a sustancias químicas puede dar lugar a abortos espontáneos, mortinatos, defectos congénitos o problemas de desarrollo del bebé, incluyendo cáncer infantil temprano, alergias, nacimiento prematuro, bajo peso al nacer, entre otros.
Peligros biológicos	- ¿La trabajadora está expuesta a moho y hongos, sangre y fluidos corporales, aguas residuales, excrementos de animales, picaduras de insectos o plantas venenosas?	Algunos microorganismos pueden infectar la matriz y causar abortos espontáneos, muerte fetal, defectos congénitos, mortinatos, nacimiento prematuro o muerte neonatal temprana.

Una vez completada la evaluación de riesgos, se debe revisar regularmente, ya que las condiciones de las trabajadoras embarazadas pueden cambiar. Estas listas pueden ser una herramienta útil para las empresas e informar sobre sus procesos de toma de decisiones en relación con las trabajadoras embarazadas; por

²⁰ Para obtener más información, consulte las Directrices para los empleadores sobre la protección de la maternidad en el trabajo de Better Work Indonesia, el Estándar de la OIT sobre la protección de la maternidad en el trabajo u otras normas pertinentes a la salud y seguridad en el trabajo para las trabajadoras embarazadas.

ejemplo, si es necesario un cambio de trabajo, equipo de trabajo o lugar de trabajo durante las diferentes etapas del embarazo.

Cuando una trabajadora involucrada en un trabajo peligroso revela su embarazo, se le deben ofrecer puestos de trabajo alternativos sin afectar negativamente su salud, su empleo o su salario.

- **Acceso a los controles prenatales para las trabajadoras embarazadas**

Las empresas deben apoyar a las trabajadoras embarazadas para que tengan acceso a chequeos asequibles. Esto puede incluir una exención del trabajo sin pérdida de salario para permitir que las trabajadoras embarazadas asistan a los chequeos prenatales.

6.3 Pasos para implementar el apoyo para la lactancia materna

Los criterios de la RSPO exigen que los proveedores ofrezcan condiciones de trabajo que creen condiciones propicias para los trabajadores y sus familias, incluida la protección de sus derechos reproductivos, como por ejemplo ofreciendo apoyo a las mujeres que amamantan en el lugar de trabajo. La creación de mecanismos de apoyo a la lactancia es una forma de garantizar que el trabajo de la madre no repercuta negativamente en el desarrollo saludable del niño. Al proporcionar apoyo para la lactancia de conformidad con el estándar de la RSPO y las directrices básicas sobre los derechos del niño, se recomienda tener en cuenta los siguientes elementos:

- **Evaluación de necesidades**

Antes de implementar los programas de apoyo a la lactancia, las empresas deben primero llevar a cabo una evaluación de las necesidades para determinar el alcance y propósito del programa. La evaluación puede incluir las siguientes preguntas:

- ¿Cuántas mujeres se verán afectadas por el programa?
- ¿Qué tipo de apoyo están buscando las mujeres? Por ejemplo, ¿requieren principalmente un espacio privado? ¿Dónde sería el lugar ideal? ¿Están considerando bombear y almacenar la leche? ¿Quieren amamantar directamente a sus hijos, etc.?
- ¿Quién debe encargarse del seguimiento del programa?
- ¿Cómo debe promoverse el programa para garantizar su uso óptimo por parte de los usuarios a los que va dirigido?
- ¿Dónde y cómo debe designarse un espacio como centro de lactancia?

CUADRO DE BUENAS PRÁCTICAS: PROMOCIÓN DE LA LACTANCIA EN KALIMANTAN CENTRAL, INDONESIA

Con el fin de promover la lactancia entre las nuevas madres, dos empresas de aceite de palma en la provincia de Kalimantan Central asignaron recursos presupuestarios y de personal para proporcionar instalaciones completas y convenientes para las madres lactantes, como los rincones de lactancia (*Pojok ASI*) en clínicas y guarderías, equipadas con energía las 4 horas y cajas de hielo para almacenar leche materna.

Fuente: RSPO, 2018



Foto: © UNICEF/Fauzan

- **Instalaciones para la lactancia**

Las empresas pueden construir o dedicar un área privada para que las nuevas madres amamenten y/o extraigan la leche. La cantidad de espacio necesario es mínima siempre que pueda caber una silla cómoda y una mesa o estante pequeño para un extractor de leche. Idealmente, debe ser un espacio privado que se pueda cerrar con seguro desde el interior, con tomas eléctricas, cerca de una fuente de agua limpia para lavarse las manos y los recipientes de recogida de leche y tiene un refrigerador para almacenar la leche.

- **Descansos para amamantar**

Para que la lactancia sea viable es fundamental que las mujeres tengan suficientes descansos. Las instalaciones para la lactancia solo se utilizarán si las mujeres tienen tiempo suficiente para ir allí, extraer la leche y volver a su lugar de trabajo sin llegar tarde y sin ser reprendidas por sus supervisores. Lo ideal es que los descansos para amamantar tengan una duración de entre 45 minutos y 1 hora y que permitan cierta flexibilidad.

- **Recursos educativos relacionados con la lactancia materna**

Las empresas pueden proporcionar a las trabajadoras material educativo sobre la lactancia materna, ya que ésta es un comportamiento aprendido. La información adecuada sobre los beneficios de la lactancia para la madre y el niño puede ayudar a los trabajadores a tomar una decisión informada sobre la alimentación del bebé.

CRITERIOS EN LOS PyC DE la RSPO RELACIONADOS DIRECTA O INDIRECTAMENTE CON LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA

- 3.6 Hay un plan de salud y seguridad ocupacional documentado, que se comunica e implementa de manera efectiva. (*Indicador 3.6.1 (C) y 3.6.2 (C)*). **Pertinencia:** Los planes y procedimientos de evaluación también abordan los riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional y proporcionan protección a los trabajadores jóvenes y a las mujeres embarazadas o lactantes.
- 3.7 Todo el personal, trabajadores, pequeños productores de sistema, cultivadores externos bajo contrato y contratistas han recibido una capacitación apropiada (*Indicador 3.7.1(C)*). **Pertinencia:** Las trabajadoras reciben capacitación en protección de la maternidad y entienden sus derechos según lo dispuesto en las leyes locales y nacionales, así como en los PyC de la RSPO.
- 4.2 Existe un sistema mutuamente acordado y documentado para manejar las quejas y reclamos, el cual es implementado y aceptado por todas las partes afectadas (*Indicador 4.2.1 (C), 4.2.2, 4.2.3 y 4.2.4*). **Pertinencia:** El proceso de reclamaciones y otros mecanismos de retroalimentación también están diseñados y se comunican de manera que sean fácilmente comprensibles y accesibles a las trabajadoras para plantear cuestiones relacionadas con su bienestar y derechos, incluida la protección de la maternidad y el apoyo a la lactancia.
- 5.2 La unidad de certificación apoya la mejora de los medios de vida de los pequeños productores y su inclusión en las cadenas de valor del aceite de palma sostenible (*Indicador 5.2.1, 5.2.2, 5.2.4 (C) y 5.2.5*). **Pertinencia:** El apoyo prestado a los pequeños productores, incluida la creación de capacidades sobre los requerimientos de los PyC de la RSPO, puede crear conciencia sobre la protección de la maternidad y mejorar las prácticas laborales entre los pequeños productores.
- 6.1 Se prohíbe cualquier forma de discriminación (*Indicador 6.1.1 (C), 6.1.2 (C), 6.1.3, 6.1.4, 6.1.5 (C) y 6.1.6*). **Pertinencia:** La no discriminación también significa que las mujeres embarazadas o lactantes no son discriminadas en lo que respecta a su contratación, acceso a beneficios, progreso laboral, salarios y despido. No se realizan pruebas de embarazo como medida discriminatoria. Un comité de género proporciona una plataforma para sensibilizar, identificar y abordar cuestiones de interés, así como oportunidades de mejora para las mujeres.
- 6.2 La remuneración y las condiciones laborales del personal, los trabajadores y los trabajadores de los contratistas cumplen siempre, por lo menos, los estándares mínimos legales o del sector y son suficientes para proporcionar un salario digno (SD) (*Indicador 6.2.2 (C), 6.2.3 (C) y 6.2.5*). **Pertinencia:** El cumplimiento, como mínimo, de los requisitos legales relativos a la protección de la maternidad y a los derechos se detalla claramente en el contrato de trabajo. También se está trabajando para mejorar el acceso de los trabajadores a una alimentación adecuada, suficiente y asequible, lo que es especialmente importante para las mujeres embarazadas o lactantes.
- 6.5 No hay acoso o abuso en el lugar de trabajo y se protegen los derechos reproductivos (*Indicador 6.5.2 (C) y 6.5.3*). **Pertinencia:** Se protegen los derechos reproductivos y se evalúan y abordan las necesidades específicas de las nuevas madres, como el acceso a la atención médica, el apoyo a la lactancia y el cuidado de la infancia.
- 6.7 La unidad de certificación garantiza que el entorno de trabajo bajo su control es seguro y sin riesgos indebidos para la salud (*Indicador 6.7.1 (C), 6.7.3 (C) y 6.7.4*). **Pertinencia:** Las preocupaciones sobre salud y seguridad de las mujeres embarazadas y lactantes también se plantean y discuten en los foros pertinentes proporcionados por la unidad de certificación. Las trabajadoras disponen de los EPP adecuados y tienen acceso a los servicios médicos necesarios, como los controles prenatales y posparto para las mujeres embarazadas y las nuevas madres.
- 7.2 Los pesticidas se usan de manera que no ponen en peligro la salud de los trabajadores, las familias, las comunidades o el medio ambiente. (*Indicador 7.2.6 (C), 7.2.10 (C), 7.2.11 (C)*) **Pertinencia:** Los trabajadores

jóvenes y las mujeres embarazadas o lactantes no pueden trabajar con plaguicidas. Los trabajadores que manejan plaguicidas se someten a controles sanitarios periódicos y reciben una formación adecuada. Los trabajadores son conscientes de los peligros que los plaguicidas pueden causar para su salud, la salud de sus familias, sus comunidades y el medio ambiente.

7. CUIDADO INFANTIL

7.1 Dificultades

El cuidado infantil es esencial para que todos los niños desarrollen su máximo potencial al asegurar que puedan crecer en entornos seguros sanos y enriquecedores. Sin embargo, el número de niños que se benefician de los programas de cuidado infantil es persistentemente bajo (IFC, 2017) y esto es particularmente cierto en el sector del aceite de palma, donde la educación preescolar de calidad es escasa (UNICEF, 2016).

El cuidado infantil suele estar fuera del alcance de los empleados de bajos ingresos (IFC, 2018), pero a menudo son los trabajadores de bajos ingresos quienes trabajan las horas más largas y, por lo tanto, tienen la mayor necesidad de servicios de cuidado infantil (Lee, Salzwedel, Chyou, & Liebman, 2017). Además, dado que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de asumir responsabilidades en materia de cuidado infantil, la falta de servicios de cuidado infantil puede impedir que las mujeres participen en el trabajo remunerado plenamente y en igualdad de condiciones.

Si bien muchas empresas de aceite de palma proporcionan transporte y subsidios para que los hijos de los empleados tengan acceso a la escuela primaria y secundaria, estos servicios rara vez se aplican al programa de primera infancia o a las actividades extraescolares. También hay pruebas de que los hijos de trabajadores migrantes son discriminados y no pueden acceder a los servicios de cuidado infantil o de guardería en las plantaciones de palma de aceite.

La falta de cuidado infantil también se ha relacionado con un mayor riesgo de trabajo infantil. Por ejemplo, algunas investigaciones demostraron que la falta de instalaciones educativas y de cuidado infantil *in situ* es una de las causas que contribuye al trabajo infantil entre la comunidad de trabajadores migrantes en el sector de las plantaciones en Sabah (Earthworm, 2018). No se puede mejorar eficazmente la situación si las empresas reciben poca o ninguna orientación sobre la implementación del cuidado infantil. De hecho, los programas de cuidado infantil mal diseñados pueden ser contraproducentes. Por ejemplo, los centros de cuidado infantil no supervisados pueden plantear problemas de seguridad, mientras que hacer que los familiares de los niños se hagan cargo de las funciones de supervisión en las instalaciones de cuidado infantil puede llevar a la pérdida de ingresos para las familias.

DIFICULTADES

La ausencia de apoyo para el cuidado infantil es un obstáculo para que las mujeres vuelvan a entrar a la fuerza laboral.

El costo representa una barrera importante para acceder al cuidado infantil.

En muchos lugares, especialmente en las zonas menos desarrolladas, el cuidado infantil sigue siendo menos accesible.

Son muchos los factores que pueden hacer que la calidad del cuidado infantil se vea comprometida.

La falta de cuidado infantil de calidad puede contribuir al trabajo infantil.

Hay poco conocimiento y orientación sobre cómo proporcionar apoyo de calidad para el cuidado infantil.

Los programas de cuidado infantil mal diseñados pueden afectar más negativamente a los niños.

7.2 Pasos para implementar el cuidado infantil

Los estándares de la RSPO exigen que los productores de aceite de palma promuevan la igualdad de género, la protección y las oportunidades para las mujeres trabajadoras. La prestación de servicios de cuidado infantil es un paso esencial para crear más y mejores oportunidades para las trabajadoras. Se deben considerar los siguientes elementos al establecer programas de cuidado infantil de conformidad con el estándar de la RSPO y los derechos básicos del niño:

- **Hacer de la protección infantil la prioridad principal**

Garantizar la salud y la seguridad de los niños debe ser siempre la prioridad a la hora de establecer cualquier solución para el cuidado infantil. Consulte el Capítulo 3 para obtener más información sobre cómo implementar la protección infantil.



Foto: © UNICEF/UN0271840/Pirozzi

- **Adoptar un enfoque basado en las necesidades**

Las empresas disponen de una serie de opciones para apoyar las necesidades de cuidado infantil de los trabajadores. La siguiente tabla enumera algunas opciones de cuidado infantil, desde las que requieren muchos recursos hasta las que requieren menos. Las empresas pueden considerar la posibilidad de ofrecer una o varias de las opciones enumeradas (véase la Tabla 7) para atender de forma integral las necesidades de los trabajadores y generar un mayor rendimiento empresarial mediante la mejora de la productividad.

TABLA 7: OPCIONES PARA APOYAR EL CUIDADO INFANTIL PARA LOS TRABAJADORES (ADAPTADO DE IFC 2017).²¹

Opciones de cuidado infantil	Escenarios potenciales
Colaboración con otros empleadores de la zona para mejorar la oferta de cuidado infantil	La empresa A carece de recursos y espacios para resolver las necesidades de cuidado infantil de sus trabajadores por sí sola. Por lo tanto, la empresa A se asocia con otras empresas en las comunidades cercanas para compartir recursos y apoyar la provisión de cuidado infantil a todos sus trabajadores juntos.
Campamentos de vacaciones y cuidado	La empresa B observa las dificultades de sus padres trabajadores para organizar el cuidado de sus hijos durante las vacaciones escolares. La empresa B coopera con el gobierno local o con una ONG para celebrar un “campamento de vacaciones

²¹ Para obtener más información sobre la gama de opciones para el cuidado infantil apoyado por el empleador, consulte el informe de la CFI “Cómo abordar el cuidado infantil: El caso empresarial para el cuidado infantil apoyado por el empleador” (2017).

durante las vacaciones escolares	escolares” que consiste en un campamento diario de 7:30 a 15:30 (cuando los padres están en el trabajo) y servicios de atención después del cuidado hasta las 17:00 si los padres necesitan trabajar horas extra. Los padres que trabajan pueden dejar a sus hijos antes de ir al trabajo y recogerlo después de trabajar.
Cuidado infantil de emergencia / de respaldo	La compañía B asigna espacios adicionales en su centro de cuidado infantil para los trabajadores que necesitan de servicios de cuidado infantil de última hora/emergencia (por ejemplo, la escuela está cerrada, el cuidador habitual no está disponible). De esta manera, los padres no tienen que faltar al trabajo.
Cuidado en horario prolongado (principalmente los fines de semana)	Es la temporada pirco de producción y la empresa C necesita operar durante los fines de semana durante un mes completo para asegurarse de que pueden cosechar y procesar tantos frutos de palma de aceite como sea posible. Para resolver las necesidades de cuidado infantil de los padres que trabajan durante el fin de semana, la empresa C extiende temporalmente las horas de atención de los centros de cuidado infantil en el lugar.
Subvenciones de cuidado infantil para los trabajadores	La empresa D ofrece subvenciones/ayudas para el cuidado infantil a los trabajadores que necesitan apoyo para cuidar a sus hijos, ya que sin ese apoyo no podrán acudir al trabajo (en los casos en los que la empresa no puede proporcionar una guardería in situ). La subvención es para ayudar a cubrir el costo de las tarifas de cuidado infantil, que puede ser costoso para el trabajador.
Asociaciones público-privadas para ampliar la prestación de servicios de cuidado infantil.	La empresa X y el gobierno local comparten el objetivo de ejecutar un programa de cuidado infantil en la comunidad. El programa se lleva a cabo sobre una base de costos compartidos donde cada parte contribuye con tiempo, dinero, experiencia y/u otros recursos en especie a la alianza. A través de esta alianza, la empresa X puede contribuir a las necesidades de cuidado Infantil de sus padres trabajadores y las comunidades aledañas, incluidos los pequeños productores. La empresa X puede proporcionar apoyo en especie y financiar sesiones de capacitación para el personal que cuida a los niños, lo que tendría un mayor impacto en el servicio público de cuidado infantil.
Guardería <i>in situ</i>	La empresa Y establece una guardería siguiendo el horario laboral de los padres. La guardería se centra en el desarrollo y la educación de la primera infancia. La guardería cuenta con personal capacitado para administrar los programas de cuidado infantil y las herramientas educativas, como juegos interactivos, juguetes y libros.
Zona de juegos segura para niños	La empresa Z establece un área de juego segura para los niños de los trabajadores y en la comunidad donde tienen acceso a juegos educativos y actividades extracurriculares (por ejemplo, clases de música y danza, deportes, etc.). Fuera de la zona de juego, hay suficiente espacio/campo para que los niños practiquen deportes como el fútbol después de la escuela.

Al diseñar un programa de cuidado infantil, las empresas deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- **Atender a los más vulnerables**

El programa de cuidado infantil debe cubrir a tantas familias trabajadoras como sea posible, particularmente a los niños de los grupos más vulnerables, como los niños indocumentados, los hijos de los trabajadores migrantes, los trabajadores ocasionales y subcontratados, los hogares de un solo padre, las familias con padres enfermos y/o discapacitados, y las familias sin tierra donde ambos padres deben trabajar largas horas para proveer para el hogar y la oportunidad de diversificación de ingresos es limitada. Para informar adecuadamente sobre el diseño y la gestión del programa de cuidado infantil, las empresas deben disponer de registros actualizados periódicamente de los niños de los trabajadores y también de los niños de las comunidades aledañas (si el programa de cuidado infantil forma parte de la contribución de la empresa al desarrollo comunitario).

- **Hacer que los programas de cuidado infantil sean asequibles para los trabajadores**

Si no es factible proporcionar instalaciones de cuidado infantil *in situ* para los trabajadores, las empresas todavía pueden apoyar a los trabajadores haciendo más asequibles las cuotas de la guardería, por ejemplo, ofreciendo subsidios completos o parciales. Se pueden proporcionar estipendios a los trabajadores necesitados para ayudarles a conseguir puestos en guarderías privadas o subsidios pagados directamente a quienes prestan el servicio de cuidado infantil con un acuerdo específico para que acepten a los hijos de los trabajadores de la empresa.

CUADRO DE BUENAS PRÁCTICAS: AFRIFRESH, UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL EN SUDÁFRICA, APOYA EL CUIDADO INFANTIL

Afifresh es un productor y exportador sudafricano de fruta fresca. La empresa se especializa en uvas de mesa y cítricos (pomelos, naranjas, cítricos blandos y limones) y tiene compradores en más de 50 países. Las mujeres son una parte importante de la fuerza laboral de Afifresh, pues representan el 35 % del personal laboral permanente y el 48.5 % del personal laboral estacional. Apoyan a los trabajadores con niños proporcionando guarderías en las granjas, proporcionan transporte para que los niños vayan a la escuela y regresen a casa, y arreglos de trabajo flexibles para los trabajadores profesionales. Consideran que los gastos mensuales de las guarderías son muy reducidos (686 dólares al mes) y que pueden subsumirse en otras partidas presupuestarias; por ejemplo, la electricidad de la guardería se paga como parte de la factura general de electricidad de la granja. Los impactos empresariales del cuidado infantil en Afifresh son un estatus mejorado como “empleador de elección”, aumento en horas extras y productividad, mayor seguridad para los niños de los trabajadores que viven en el lugar, y acceso continuo al mercado y perfil mejorado de los compradores.

Fuente: IFC, 2017

● Abordar las “dificultades de accesibilidad” en los programas de cuidado infantil de la empresa

La accesibilidad es una de las cuestiones y consideraciones clave cuando las empresas desarrollan programas de cuidado infantil para los trabajadores. La disponibilidad y la asequibilidad por sí solas no pueden garantizar que el cuidado infantil proporcionado por las empresas sea utilizado de manera óptima por los trabajadores objetivo. Tenga en cuenta las siguientes preguntas para mejorar la accesibilidad:

- ¿La guardería está *in situ*, cerca o fuera del lugar?
- ¿Los trabajadores deben pasar por largos procedimientos para solicitar subsidios para el cuidado infantil?
- ¿Se proporciona un autobús de enlace u otro tipo de transporte más fácil/barato/seguro?
- ¿Pueden los trabajadores acercarse a su hijo durante la jornada laboral?
- ¿Dónde puede un trabajador encontrar información sobre las opciones de cuidado infantil proporcionadas por la empresa?
- ¿Qué se ha hecho para minimizar el exceso de horas extraordinarias para los trabajadores de enfermería, los turnos de trabajo frecuentes y las horas de trabajo impredecibles?



Foto: © UNICEF/Fauzan

- **Garantizar que la calidad de las guarderías cumple las normas nacionales**

Las empresas deben tener en cuenta la reglamentación y las normas nacionales/locales sobre el cuidado de la infancia.²² El gobierno del país en el que opera la empresa suele establecer una norma que los proveedores de servicios de guardería deben cumplir para proteger a los niños de cualquier daño y también para promover el desarrollo infantil y el aprendizaje temprano. La norma también puede incluir la prestación de cuidados, como el tamaño máximo del grupo, el entorno físico, como el estado del edificio, la higiene, etc., la proporción de niños por cuidador y la cualificación del cuidador.²³ A menudo, la calidad de los puestos de trabajo de los cuidadores es la clave de la calidad del cuidado de los niños. Una contraprestación justa y el apoyo al desarrollo de las habilidades de los cuidadores son vitales para garantizar una buena atención a los niños.

²² Por ejemplo, en Indonesia, la Dirección General de Educación Infantil Temprana y Educación Comunitaria del Ministerio de Educación y Cultura publicó una Guía técnica para la implementación del servicio de cuidado infantil (https://drive.google.com/file/d/1-rBla0m14Eir6rFgeHOaFQjhb4aJhOa_/view)

²³ Para obtener más información sobre los elementos clave que se deben considerar al prestar apoyo para el cuidado de los niños y también más ejemplos de buenas prácticas comerciales, consulte el Manual de políticas favorables a la familia para las empresas de Unicef (UNICEF, 2020a).

CUADRO DE BUENAS PRÁCTICAS: PANDURATA ALIMENTOS LTDA., UNA FÁBRICA DE ALIMENTOS EN BRASIL

Con el 50 % de su fuerza laboral permanente y el 70 % de los trabajadores de la producción siendo mujeres y al menos el 5 % teniendo hijos menores de 3 años, PanduRATA Alimentos Ltda. ha estado tomando medidas tangibles para proporcionar a sus empleados una serie de medidas de apoyo al cuidado infantil durante más de 30 años, tales como: espacios reservados en las guarderías cercanas, remisiones a guarderías locales privadas con precios más bajos, asesoría mensual en salud para trabajadoras embarazadas, madres y bebés, paquetes de iniciación para padres nuevos, canastas de regalos para el primer día de escuela del niño y enfermeras/médicos las 24 horas del día en el lugar.
Fuente: IFC, 2017

CUADRO DE BUENAS PRÁCTICAS: BORUSAN, UNA INDUSTRIA PESADA EN TURQUÍA

Borusan apoya a los padres con hijos con una amplia gama de servicios de cuidado infantil: un subsidio de guardería para los empleados de Borusan Mannesmann, un proyecto de responsabilidad social corporativa que financia la construcción de guarderías en las zonas industriales organizadas (OIZ), estaciones de lactancia y amamantamiento en todas las ubicaciones del grupo, derechos de licencia para los padres, acuerdos de trabajo y licencia flexibles (cuando sea práctico), y políticas destinadas a aumentar la diversidad de género y apoyar el empleo y el empoderamiento de las mujeres.
Fuente: IFC, 2017

CRITERIOS EN LOS PyC DE LA RSPO RELACIONADOS DIRECTA O INDIRECTAMENTE CON EL CUIDADO INFANTIL

- 4.3 La unidad de certificación contribuye al desarrollo sostenible local según lo acordado por las comunidades locales (*Indicador 4.3.1*). **Pertinencia:** El aporte al desarrollo de la comunidad (basado en la consulta con las comunidades locales) puede incluir el apoyo/provisión de acceso al cuidado infantil.
- 5.2 La unidad de certificación apoya la mejora de los medios de vida de los pequeños productores y su inclusión en las cadenas de valor del aceite de palma sostenible (*Indicador 5.2.2 y 5.2.5*). **Pertinencia:** El apoyo prestado a los pequeños agricultores, incluida la creación de capacidad sobre los requerimientos de los PyC de la RSPO, puede crear conciencia sobre la importancia del apoyo al cuidado infantil para sus trabajadores (si procede), así como para los miembros de la familia que trabajan en su granja.
- 6.2 La remuneración y las condiciones laborales del personal, los trabajadores y los trabajadores de los contratistas cumplen siempre, por lo menos, los estándares mínimos legales o del sector y son suficientes para proporcionar un salario digno (SD) (*Indicador 6.2.4 (C), 6.2.5 y 6.2.6*). **Pertinencia:** Exige que el acceso a los servicios de guardería, incluidos el saneamiento, el abastecimiento de agua y las instalaciones de bienestar cumplan con los requisitos legales. Proporcionar un salario digno puede ayudar a asegurar que los padres que trabajan puedan pagar el cuidado de sus hijos.
- 6.5 No hay acoso o abuso en el lugar de trabajo y se protegen los derechos reproductivos (*Indicador 6.5.2 (C) y 6.5.3*). **Pertinencia:** Los derechos reproductivos también se refieren a las necesidades específicas de las nuevas madres, como el acceso a la atención médica, el apoyo a la lactancia y el cuidado de la infancia.

8. SALUD Y NUTRICIÓN

8.1 Dificultades

Los trabajadores de las plantaciones suelen estar expuestos al calor, al polvo, a productos químicos tóxicos y al uso de maquinaria pesada (Amnistía Internacional, 2016). En Malasia, por ejemplo, la tasa de accidentes en las plantaciones es mayor que en otros sectores (Friends of the Earth, 2005). Los niños en la industria del aceite de palma se ven afectados directa e indirectamente por estas condiciones, ya sea porque ellos mismos trabajan o ayudan en las fincas o plantaciones, o porque los problemas de salud y/o los accidentes de sus padres les impiden recibir protección y apoyo insuficientes de sus padres.

DIFICULTADES

La exposición a peligros relacionados con el trabajo y a un alto riesgo de accidentes en las plantaciones puede afectar directa e indirectamente la salud de los niños.

Los hijos de trabajadores del aceite de palma tienen un acceso precario a los servicios de salud.

La inseguridad alimentaria puede llevar a una mala salud en los niños.

Algunas empresas miembros de la RSPO proporcionan instalaciones médicas *in situ* y transporte a hospitales/clínicas. Sin embargo, estos servicios suelen estar restringidos a los trabajadores fijos, y los servicios médicos destinados a los niños no suelen estar disponibles. Por consiguiente, los trabajadores eventuales y sus hijos podrían quedar excluidos de estos servicios (Amnistía Internacional, 2016).

La transformación de la agricultura o los bosques diversos en plantaciones de palma de aceite repercute en el suministro de alimentos de los trabajadores y sus familias. Por ejemplo, en Papua Nueva Guinea, el cambio al cultivo de palma de aceite puso fin a las prácticas de jardinería y recolección, lo que significa que ahora los trabajadores deben comprar más alimentos, lo que a su vez ha conducido a un mayor consumo de alimentos procesados y a la dependencia de la economía monetaria (Tunama, 2014). La contaminación por plaguicidas y agroquímicos también puede matar peces y cultivos básicos, afectando la seguridad alimentaria (NCHR, 2014). Los investigadores también observaron un impacto negativo del sector del aceite de palma en los recursos hídricos en los países de Asia meridional y ahora las comunidades tienen más dificultades para acceder al agua potable que antes (Colchester, 2011). Todos esos cambios contribuyen a aumentar la inseguridad alimentaria, que puede someter a las madres y a los niños a malas condiciones de salud.

8.2 Pasos para promover la salud y la nutrición

Los criterios de la RSPO exigen que los proveedores creen condiciones de trabajo decentes que permitan a sus empleados y familias vivir una vida saludable. De acuerdo con los criterios de la RSPO, las empresas pueden desempeñar un papel importante en el aumento del bienestar de los empleados adoptando las siguientes medidas:

- **Garantizar la salud y seguridad en el lugar de trabajo y un entorno seguro cerca del lugar de trabajo**

Refiriéndose al Código de prácticas de la OIT en materia de seguridad y salud en la agricultura (OIT, 2011), establecer un sistema adecuado de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo para garantizar unas buenas normas de salud y seguridad en el trabajo y en todas las instalaciones (por ejemplo, la vivienda de los trabajadores y las instalaciones conexas). La gestión de la seguridad y la salud en el trabajo debe contener los siguientes elementos clave:

- Política específica en materia de salud y seguridad en el trabajo.

- Una estructura organizacional o una persona/equipo responsable para garantizar la responsabilidad y rendición de cuentas en general, mantener registros y documentación de salud y seguridad, promover la conciencia y proporcionar información a los trabajadores y facilitar la capacitación relacionada con la seguridad y salud ocupacional.
- Identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- Planificación e implementación de controles.
- Monitoreo y evaluación del desempeño en Salud y Seguridad en el Trabajo, para luego llevar a cabo las mejoras necesarias para su futura aplicación.

Se deben tomar medidas especiales de salud y seguridad para trabajadoras embarazadas o lactantes y los niños en el lugar de trabajo y otras instalaciones bajo el control directo de la empresa. Consulte las secciones pertinentes del Capítulo 2 sobre Trabajo infantil y trabajadores jóvenes, el capítulo 6 sobre Protección de la maternidad y lactancia y el Capítulo 9 sobre Agua, saneamiento e higiene (WASH) y condiciones de vivienda.



Foto: © RSPO, Jonathan Perugia

- **Promover la seguridad alimentaria y el acceso a alimentos asequibles y saludables**

Las empresas también pueden desempeñar un papel para garantizar que sus trabajadores y sus familias tengan acceso a una nutrición adecuada. Esto puede garantizarse pagando salarios decentes a los trabajadores para que puedan permitirse una alimentación nutritiva y garantizando que los trabajadores tengan acceso a agua limpia y alimentos frescos a precios asequibles, especialmente si las fincas están situadas lejos de las ciudades.

Los salarios dignos y el acceso garantizado a alimentos saludables y agua potable deben ser siempre prioridad de la empresa. Además, las empresas también pueden considerar lo siguiente:

- Facilitar la instalación de tiendas en las fincas que están a cargo de terceros. Sin embargo, es importante garantizar que los precios de los alimentos en esas tiendas no estén inflados y que haya suficiente variedad en los tipos de alimentos para promover dietas saludables.
- Explorar la posibilidad de establecer una cooperativa de comestibles que sea administrada por los trabajadores.
- Proporcionar pequeñas parcelas de tierra adyacentes a las áreas de vivienda de los trabajadores para que los trabajadores siembren sus propias verduras.
- Proporcionar a los trabajadores servicios de comedores asequibles, cupones de alimentos o subsidios de alimentos. Por ejemplo, las empresas pueden ayudar a negociar o comprar alimentos y verduras a granel a precios al por mayor, y luego revenderlos a los trabajadores a precios asequibles.

CUADRO DE BUENAS PRÁCTICAS: APOYAR A LAS PEQUEÑAS EMPRESAS PARA LAS COMUNIDADES LOCALES

En Indonesia, Socfindo desarrolló un mecanismo para suministrar herramientas de trabajo y apoyar a las pequeñas empresas. La empresa proporciona materias primas, máquinas asociadas y servicios de diseño para que los empresarios locales de las comunidades aledañas creen las herramientas de trabajo necesarias, que luego se venden de nuevo a la finca a un precio fijo.

Fuente: Socfindo, 2018

CUADRO DE BUENAS PRÁCTICAS: GARANTIZAR LA DISPONIBILIDAD DE OPCIONES ALIMENTICIAS SALUDABLES

Una empresa en Indonesia trabaja con sus contratistas y tenderos en el suministro de alimentos saludables a precios asequibles. También trabajan con Asociaciones de Mujeres y la Asociación de Padres y Maestros (PTA, por sus siglas en inglés) para animar a los padres a establecer minicomedores en las escuelas de la empresa para preparar comida para los niños. La empresa también siembra árboles frutales en áreas vacías, como los márgenes de las carreteras, que sus trabajadores pueden cosechar gratuitamente. Los trabajadores también tienen asignadas parcelas en la zona de viviendas de los trabajadores para cultivar hortalizas y la empresa les proporciona las semillas de forma gratuita.

Fuente: Bumitama, entrevista, 2 de diciembre de 2019.

● Programas dirigidos a mejorar la salud y la nutrición de los niños

Las empresas de aceite de palma pueden iniciar y ejecutar programas para mejorar la salud y la nutrición de los hijos de los trabajadores que viven en las plantaciones de palma de aceite. A veces se llevan a cabo como parte de los programas de educación o de las actividades de RSC emprendidas por las empresas. Por ejemplo, una compañía proporcionó bocadillos saludables a los niños en sus escuelas todos los días, mientras que otra patrocinó un programa de desayuno para una escuela local que resultó en un aumento en la asistencia entre los niños.²⁴

Dado que muchas familias viven en las plantaciones, las empresas deben garantizar y facilitar el acceso de los niños a la inmunización para protegerlos de enfermedades infecciosas. Las empresas pueden hacerlo

²⁴ Basado en la información recopilada durante las entrevistas con las partes interesadas.

asociándose con instalaciones locales de atención médica, organizando sesiones regulares de vacunación *in situ*, realizando servicios de extensión, etc.

CUADRO DE BUENAS PRÁCTICAS: EXTENDER LAS INICIATIVAS DE SALUD A LAS COMUNIDADES CERCANAS

Natural Habitats en Ecuador dirige un programa de salud donde un médico realiza visitas en las comunidades que rodean sus fincas y realiza chequeos de salud para niños, examinando temas de nutrición, anemia y vacunación. La empresa también apoya a los niños para que tengan su propio jardín y aprendan más sobre el cultivo de verduras. Los niños pueden manejar y cosechar sus jardines.

Palmas Aceiteras de Honduras (HONDUPALMA), una empresa de Honduras tiene una clínica de salud que proporciona servicios médicos a los empleados, socios agricultores y sus trabajadores, pequeños productores independientes y comunidades aledañas. La clínica también presta atención médica a los niños. Además, HONDUPALMA también apoya clínicas de salud pública con suministros de medicina e infraestructura y organiza brigadas médicas para atender a las comunidades.

Fuente: Natural Habitats, entrevista, 2020; Hondupalma, entrevista, 2020.

Si bien las empresas miembros de la RSPO han realizado inversiones importantes en programas de vigilancia y prevención de incendios, mejores prácticas en el manejo de la turba y han asumido compromisos de política de “cero quemas” y ningún desarrollo nuevo en turba, la neblina causada por los incendios forestales todavía cubre partes del sudeste asiático (principalmente Indonesia, Malasia y Singapur) cada año. Es importante que las empresas dispongan de medidas de mitigación para minimizar las repercusiones de la temporada de neblina en la salud de sus trabajadores y sus familias, como el suministro de mascarillas, purificadores de aire, la minimización de las actividades laborales al aire libre cuando el índice de contaminación del aire alcanza niveles peligrosos, etc.

Actualmente, el mundo está experimentando una pandemia global a una escala sin precedentes. Los gobiernos están luchando para controlar la propagación de la COVID-19 y al mismo tiempo proteger a sus ciudadanos de los crecientes impactos adversos sobre la salud y el bienestar socioeconómico. Muchas empresas se enfrentan a un reto similar para mantener la viabilidad de sus operaciones comerciales al tiempo que mantienen a su personal seguro y empleado. Las empresas tienen la obligación social para con sus trabajadores y familias de aplicar las precauciones y salvaguardias necesarias para minimizar el riesgo de infección y transmisión de la COVID-19, como el distanciamiento físico, el suministro de EPP (por ejemplo, mascarillas), el escalonamiento de los horarios de trabajo, el acceso a las pruebas diagnósticas, el refuerzo del apoyo a los servicios sanitarios y médicos, la garantía de unas buenas instalaciones de agua y saneamiento, incluido el suministro de jabón y desinfectantes, etc.²⁵

²⁵ Se han desarrollado varias directrices para informar y apoyar a varios actores sobre cómo manejar y mitigar mejor los impactos de la COVID-19. Para obtener más información, consulte OMS, 2020; FAO, 2020; UNICEF, 2020b; y OIT, 2020a.

CUADRO DE BUENAS PRÁCTICAS: LOS ESFUERZOS DEL SECTOR DEL ACEITE DE PALMA PARA PROTEGER A LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS EN LA ÉPOCA DE LA COVID-19

Desde el brote de principios de 2020, las empresas de plantaciones han tomado medidas para reforzar las medidas de salud y seguridad existentes, así como para introducir nuevos procedimientos operativos estándar para proteger a sus empleados de la propagación de la COVID-19. A continuación se destacan las medidas adoptadas por algunas de las empresas.

Establecimiento de equipos/grupos de trabajo interdepartamentales de gestión e implementación de COVID-19 para desarrollar e implementar las directrices y los procedimientos operativos estándar.

Introducción de procedimientos operativos estándar para los sitios de trabajo y la vivienda de los trabajadores durante la pandemia, que se adapta a las regiones/países de operación. El procedimiento operativo estándar incluye medidas de distanciamiento físico, detección continua de los síntomas de COVID-19, mayor atención a la higiene (por ejemplo, lavado y desinfección de manos) educando a los trabajadores sobre técnicas adecuadas de lavado de manos, instalando estaciones de lavado y desinfección de manos, desinfectando regularmente los lugares de trabajo y las zonas de vivienda, imponiendo restricciones de viaje, estableciendo zonas de aislamiento, acuerdos para trabajar desde casa (según proceda), etc.

Distribución de materiales clave (por ejemplo, mascarillas, desinfectantes de manos, desinfectantes, termómetros, etc.) a los trabajadores. Se da prioridad a los trabajadores que desempeñan funciones clave (es decir, al personal médico de las clínicas, a los empleados que realizan exámenes periódicos de detección de síntomas, etc.) debido a la escasez mundial de EPP, como las mascarillas quirúrgicas.

Prestación de apoyo a las comunidades locales. Las empresas distribuyeron EPP, como mascarillas y desinfectantes para manos a las comunidades locales. Los espacios públicos utilizados frecuentemente por las comunidades locales también fueron frecuentemente desinfectados. Las empresas también han organizado campañas de educación y sensibilización sobre la COVID-19 y la importancia de una buena higiene. Las empresas que tienen programas de educación y administran escuelas también iniciaron programas de aprendizaje en casa para que los niños sigan teniendo acceso a la educación.

Alianzas con el sector público. Las empresas apoyaron los esfuerzos del gobierno local para combatir la COVID-19 mediante donaciones y aportes de equipos, desinfectantes de manos, jabón, instalaciones WASH (por ejemplo, estaciones de lavado de manos) y suministro de alimentos. Las empresas también extendieron el apoyo a los hospitales locales y al personal sanitario.

Fuente: Wilmar, 2020; Bumitama, 2020; y Musim Mas, 2020.

CRITERIOS EN LOS PyC DE la RSPO RELACIONADOS DIRECTA O INDIRECTAMENTE CON LA SALUD Y LA NUTRICIÓN

- 3.4 Se realiza una Evaluación de Impacto Social y Ambiental (EISA) exhaustiva antes de realizar nuevas plantaciones u operaciones, y se implementa un plan de gestión y monitoreo social y ambiental, que se actualiza periódicamente en las operaciones en curso (*Indicador 3.4.1 (C), 3.4.2 y 3.4.3 (C)*). **Pertinencia:** La consideración de los impactos en la salud y la nutrición (como parte de la seguridad alimentaria) forman parte del EISA y, si se identifican impactos, se abordan en el plan de manejo y seguimiento social y medioambiental.
- 3.7 Todo el personal, trabajadores, pequeños productores de sistema, cultivadores externos bajo contrato y contratistas están debidamente capacitados. (*Indicador 3.7.1(C)*). **Pertinencia:** Los trabajadores deben recibir una formación adecuada sobre los riesgos para la salud y el medio ambiente derivados de la exposición a los plaguicidas; el reconocimiento de los síntomas de exposición aguda y a largo plazo, incluidos los grupos más vulnerables (por ejemplo, trabajadores jóvenes, mujeres embarazadas); las formas de minimizar la exposición a los trabajadores y sus familias; y los instrumentos o reglamentos nacionales e internacionales que protegen la salud de los trabajadores.

- 5.2 La unidad de certificación apoya la mejora de los medios de vida de los pequeños productores y su inclusión en las cadenas de valor del aceite de palma sostenible (*Indicador 5.2.2 y 5.2.5*). **Pertinencia:** El apoyo prestado a los pequeños productores, incluida la creación de capacidad sobre los requerimientos de los PyC de la RSPO, puede crear conciencia sobre la importancia de la salud y la nutrición para sus trabajadores (si procede), así como para los miembros de la familia que trabajan en su granja.
- 6.2 La remuneración y las condiciones laborales del personal, los trabajadores y los trabajadores de los contratistas cumplen siempre, por lo menos, los estándares mínimos legales o del sector y son suficientes para proporcionar un salario digno (SD) (*Indicador 6.2.2(C), 6.2.4 (C), 6.2.5 y 6.2.6*). **Pertinencia:** Los trabajadores tienen acceso a servicios médicos, licencia de maternidad y licencia por enfermedad en cumplimiento de los requisitos legales nacionales. Se realizan esfuerzos para mejorar el acceso de los trabajadores a alimentos adecuados, suficientes y asequibles. El pago de un salario digno ayuda a garantizar que los padres que trabajan puedan tener acceso a una buena atención médica y a alimentos de calidad para sus hijos.
- 6.7 La unidad de certificación garantiza que el entorno de trabajo bajo su control es seguro y sin riesgos indebidos para la salud. (*Indicador 6.7.1 (C), 6.7.2, 6.7.3 (C), 6.7.4, y 6.7.5*). **Pertinencia:** Las preocupaciones sobre la salud y seguridad ocupacional de las mujeres embarazadas y lactantes también se plantean y discuten en los foros pertinentes. Las trabajadoras disponen de los EPP adecuados y tienen acceso a los servicios médicos necesarios, como la atención en salud prenatal y posparto. Los trabajadores y sus familias (si viven en el lugar) tienen en cuenta los procedimientos de accidentes y emergencias establecidos.
- 7.2 Los pesticidas se usan de manera que no ponen en peligro la salud de los trabajadores, las familias, las comunidades o el medio ambiente (*Indicador 7.2.6 (C), 7.2.7 (C), 7.2.8, 7.2.9 (C), 7.2.10 (C) y 7.2.11 (C)*). **Pertinencia:** Los trabajadores jóvenes y las mujeres embarazadas o lactantes no pueden trabajar con plaguicidas. Los trabajadores que manejan plaguicidas se someten a controles sanitarios periódicos y reciben una formación adecuada. Los trabajadores son conscientes de los peligros que los plaguicidas pueden causar para su salud, la salud de sus familias, sus comunidades y el medio ambiente.

9. AGUA, SANEAMIENTO E HIGIENE (WASH) Y CONDICIONES DE VIVIENDA

9.1 Dificultades

Las plantaciones de aceite de palma tienen un impacto considerable en los ambientes ecológicos locales, particularmente la calidad del agua superficial debido a la lixiviación de plaguicidas y agroquímicos; la descarga de efluentes de plantas extractoras de aceite de palma y la contaminación de hidrocarburos en ríos, incluido el aumento total de sólidos suspendidos debido a la erosión del suelo en relación con el despeje de tierras para

plantaciones. Las comunidades afectadas por la contaminación del agua pierden acceso a importantes fuentes de agua potable (Brown & Jacobson, 2005). Beber, bañarse y nadar en agua contaminada puede causar una serie de impactos negativos para la salud a los que los niños pueden ser más vulnerables (UNICEF, 2016). Por ejemplo, la diarrea se considera una de las enfermedades más comunes que afectan a los niños en entornos de aceite de palma (UNICEF, 2016), que suele ser causada por agua contaminada, malas prácticas de higiene y acceso limitado al agua potable.

DIFICULTADES

La falta de acceso al agua potable crea riesgos adicionales para la salud de los niños.

Las instalaciones de vivienda proporcionadas por la empresa pueden presentar riesgos de WASH si están mal construidas y mantenidas.

El acceso desigual a los beneficios de vivienda - los trabajadores ocasionales tienen menos acceso a la vivienda de la empresa.

Como ha señalado UNICEF, el agua, el saneamiento y la higiene (WASH) tienen un impacto significativo en la supervivencia y la salud de las personas, el acceso a la educación y el desarrollo a largo plazo, en particular el de los niños. Por lo tanto, existe una necesidad constante de abordar los riesgos de WASH en los sitios de aceite de palma.

Aparte del taller y los lugares de trabajo, el alojamiento *in situ* también puede presentar riesgos de WASH. Las zanjas y embalses cerca de complejos de vivienda pueden representar un riesgo para la salud y la seguridad de los hijos de los trabajadores, ya que no todas las empresas han colocado cercas y tableros de advertencia en el perímetro de seguridad ni han educado a los niños para que no jueguen en esas zonas (RSPO, 2018). Además, parece haber una considerable discrepancia entre los diferentes grupos de trabajadores en cuanto a la medida en que se benefician de los arreglos de vivienda. No siempre se les proporciona vivienda a los trabajadores ocasionales o a los contratistas (los contratados temporalmente o a través de terceros reclutadores) (UNICEF, 2016; NCHR, 2014).

9.2 Pasos para implementar el acceso a WASH y la provisión de buenas condiciones de vivienda

El estándar de la RSPO requiere que los empleados trabajen y vivan en ambientes decentes, seguros y saludables, y que tengan acceso a agua limpia y saneamiento adecuado. La higiene es un elemento clave de un entorno seguro. De acuerdo con el estándar RSPO, las empresas deben esforzarse por garantizar que se adopten las siguientes medidas:

- **Proporcionar una construcción y una gestión sólidas y seguras del alojamiento de los trabajadores**

Tener en cuenta, como base, los requisitos contenidos en las regulaciones nacionales o locales relativas al alojamiento de los trabajadores y las instalaciones asociadas. Aunque no todos los países tienen normas específicas para el alojamiento de los trabajadores, muchos de ellos tendrán normas generales de

construcción que cubren los materiales de construcción, la seguridad contra incendios, el agua y el saneamiento, la electricidad, etc., que serán relevantes.

Tras revisar los marcos normativos, las empresas deben evaluar las necesidades de alojamiento de los trabajadores. Para ello, las empresas pueden utilizar la lista de comprobación que figura en la nota orientativa sobre el alojamiento de los trabajadores publicada por la IFC y el BERD (2009).

En el contexto del aceite de palma, una consideración importante para muchas empresas, en particular cuando se emplea a trabajadores migrantes, es la provisión de alojamiento familiar. La provisión para las familias afectará las consideraciones para las instalaciones y la gestión necesarias, tales como:

- Asignaciones de espacio (dormitorios, baños, instalaciones de cocina) con un nivel adecuado de privacidad para la vida familiar normal.
- Acceso o provisión de instalaciones y servicios como guarderías, escuelas, clínicas y actividades recreativas para los niños.

Debe haber un plan de gestión documentado para las instalaciones de vivienda, así como personal designado para administrar y mantener las instalaciones de alojamiento a fin de garantizar un mantenimiento y una reparación adecuados.

CUADRO DE BUENAS PRÁCTICAS: INICIATIVAS EN LA PROVISIÓN DE VIVIENDA Y WASH

Dos empresas en Kalimantan central proporcionan agua potable e instalaciones de saneamiento para mantener limpios los barrios de viviendas de los trabajadores en todo momento. Estas dos empresas suministran agua limpia a las casas de los trabajadores y del personal durante todo el día. También disponen de baños y sanitarios; cada unidad de vivienda está equipada con lavabos para lavarse las manos. Las empresas también han puesto en marcha programas especiales para fomentar los hábitos de lavado de manos en escuelas, *posyandus* y guarderías. Proporcionan cubos de basura, que son seguros y fáciles de usar, incluso para los niños. Otras dos empresas de Riau ofrecen tres dormitorios por vivienda para garantizar más intimidad a los padres y a sus hijos (la norma es de dos dormitorios por vivienda).

Fuente: RSPO, 2018



Foto: © UNICEF/Fauzan

- **Garantizar altos estándares de WASH en el lugar de trabajo y en las instalaciones**

Como lo exigen los estándares de la RSPO, los empleadores deben proporcionar a todos los trabajadores, incluidos los padres de familia y las mujeres embarazadas o lactantes, condiciones de trabajo decentes, seguras y saludables. Para garantizar el cumplimiento de las normas WASH, las empresas deben adoptar las siguientes medidas:

- Cumplimiento de las disposiciones legales nacionales y locales sobre instalaciones, políticas y procedimientos WASH para lugares de trabajo/instalaciones permanentes, temporales, móviles y compartidas.
- Garantizar el suministro de agua en el lugar de trabajo, incluyendo agua potable limpia, suficiente y accesible, medidas regulares de desinfección del agua, sistemas calificados de drenaje y eliminación de aguas residuales, etc.
- Promover el saneamiento en el lugar de trabajo, en particular un número adecuado de instalaciones sanitarias/urinarias mejoradas y una gestión que incluya medidas regulares de limpieza y desinfección, seguridad e intimidad, iluminación y ventilación, eliminación de residuos, etc.
- Aplicar medidas de higiene en el lugar de trabajo, incluyendo la promoción de la higiene personal (lavado de manos y concienciación sobre la higiene), la provisión de duchas e instalaciones de limpieza, el control regular de la higiene, etc.

Para mejorar integralmente las normas WASH en el lugar de trabajo, las empresas también pueden realizar una evaluación WASH y diseñar sus propios programas WASH.²⁶ El programa WASH también puede

²⁶ Para obtener más información sobre la implementación de programas WASH eficaces, las empresas pueden consultar el Compromiso WASH de WBCSD: Principios rectores (2020a) y el instrumento de autoevaluación del Compromiso WASH (2020b), así como los indicadores de referencia y vigilancia de Unicef para WASH4Work (2019).

extenderse a lo largo de la cadena de valor de la empresa, como en los hogares de los trabajadores (para los trabajadores que no viven en las instalaciones de alojamiento de las empresas), las comunidades donde la empresa tiene presencia o donde viven los trabajadores y entre la cadena de suministro de la empresa.



Foto: © UNICEF/Fauzan

- **Promover prácticas de lavado de manos entre niños y padres trabajadores**

Las empresas pueden emprender las siguientes acciones para promover y facilitar las prácticas de lavado de mano entre los niños en las instalaciones directas de la empresa y también en la comunidad aledaña:

- Proporcionar lavabos, agua corriente limpia y jabón en las viviendas, guarderías, centros de salud y escuelas proporcionadas por la empresa.
- Formar a los niños y a los padres que trabajan sobre las prácticas de lavado de manos y los beneficios para la salud y el crecimiento de los niños
- Proporcionar información y recordatorios sobre el lavado de manos, por ejemplo, una señal/un cartel cerca de los lavabos, para promover las prácticas de lavado de manos

- **Mantenga los peligros relacionados con el trabajo lejos de los niños en casa**

Asegurarse de que se dispone de instalaciones adecuadas de lavado y saneamiento en el lugar de trabajo y de que los trabajadores disponen de espacios de almacenamiento adecuados para su ropa y equipo de seguridad, de modo que no lleven estos artículos a casa, donde puedan exponer a sus hijos y familiares a los residuos químicos. Capacitar a los trabajadores sobre el impacto de los productos químicos en su salud y la de sus hijos, de manera que los trabajadores sean conscientes de los problemas de higiene. Por ejemplo, los trabajadores deben seguir procedimientos adecuados de lavado e higiene después de manipular productos químicos y antes de realizar actividades como el cuidado de niños y la preparación de

alimentos. Del mismo modo, los trabajadores deben disponer de zonas de almacenamiento designadas para sus herramientas de trabajo (por ejemplo, herramientas de recolección) lejos de la zona de vivienda y fuera del alcance de los niños.

- **Involucrar a los trabajadores para mantener los estándares de vivienda a través comunitarias y de concienciación**

Algunas empresas organizan actos y concursos para fomentar la participación de sus trabajadores en el mantenimiento y la limpieza de las viviendas, a veces mediante actividades anuales de "limpieza de primavera" o un concurso anual para premiar al complejo de viviendas mejor cuidado. También es importante organizar sesiones de concienciación con los trabajadores sobre la importancia de WASH.

CRITERIOS EN LOS PyC DE la RSPO RELACIONADOS DIRECTA O INDIRECTAMENTE CON EL AGUA, EL SANEAMIENTO Y LA HIGIENE

- 3.4 Se realiza una Evaluación de Impacto Social y Ambiental (EISA) exhaustiva antes de realizar nuevas plantaciones u operaciones, y se implementa un plan de gestión y monitoreo social y ambiental, que se actualiza periódicamente en las operaciones en curso (*Indicador 3.4.1 (C), 3.4.2 y 3.4.3 (C)*). **Pertinencia:** La consideración de los temas relacionados con WASH forman parte del EISA y, si se identifican impactos WASH, se abordan en el plan de manejo y seguimiento social y medioambiental.
- 3.7 Todo el personal, trabajadores, pequeños productores de sistema, cultivadores externos bajo contrato y contratistas están debidamente capacitados. (*Indicador 3.7.1(C)*). **Pertinencia:** Los trabajadores deben recibir una formación adecuada sobre los riesgos para la salud y el medio ambiente derivados de la exposición a los plaguicidas; el reconocimiento de los síntomas de exposición aguda y a largo plazo, incluidos los grupos más vulnerables (por ejemplo, trabajadores jóvenes, mujeres embarazadas); las formas de minimizar la exposición a los trabajadores y sus familias y los instrumentos o reglamentos nacionales e internacionales que protegen la salud de los trabajadores.
- 4.3 La unidad de certificación contribuye al desarrollo sostenible local según lo acordado por las comunidades locales (*Indicador 4.3.1*). **Pertinencia:** El aporte al desarrollo de la comunidad (basado en la consulta con las comunidades locales) puede incluir el apoyo/provisión de acceso a instalaciones o infraestructura WASH.
- 5.2 La unidad de certificación apoya la mejora de los medios de vida de los pequeños productores y su inclusión en las cadenas de valor del aceite de palma sostenible (*Indicador 5.2.2, 5.2.4 (C), 5.2.5*). **Pertinencia:** El apoyo prestado a los pequeños productores, incluida la creación de capacidades sobre los requerimientos de los PyC de la RSPO, puede crear conciencia sobre la importancia de buenas prácticas WASH y la provisión de instalaciones de WASH.
- 6.2 La remuneración y las condiciones laborales del personal, los trabajadores y los trabajadores de los contratistas cumplen siempre, por lo menos, los estándares mínimos legales o del sector y son suficientes para proporcionar un salario digno (SD) (*Indicador 6.2.4 (C)*). **Pertinencia:** Requiere que los trabajadores cuenten con acceso a instalaciones de saneamiento y suministro de agua que cumplan o excedan las normas nacionales.
- 6.7 La unidad de certificación garantiza que el entorno de trabajo bajo su control es seguro y sin riesgos indebidos para la salud (*Indicador 6.7.3 (C)*). **Pertinencia:** Requiere que se proporcionen instalaciones sanitarias a los trabajadores que aplican plaguicidas, de manera que puedan quitarse el EPP, bañarse y vestirse con su indumentaria personal. Para los padres trabajadores, esto ayuda a evitar que expongan a sus hijos a cualquier producto químico residual cuando están en casa.
- 7.2 Los pesticidas se usan de manera que no ponen en peligro la salud de los trabajadores, las familias, las comunidades o el medio ambiente (*Indicador 7.2.6 (C), 7.2.7 (C) y 7.2.8*). **Pertinencia:** Requiere que los plaguicidas se almacenen adecuadamente y que los envases se eliminen de forma que no pongan en peligro

la salud de los trabajadores y las familias. Los trabajadores que manejan plaguicidas se someten a controles de salud periódicos y reciben una capacitación adecuada. Los trabajadores son conscientes de los peligros que los plaguicidas pueden causar para su salud, la salud de sus familias, sus comunidades y el medio ambiente.

7.3 Los residuos se reducen, reciclan, reutilizan y desechan de una manera ambiental y socialmente responsable (*Indicador 7.3.1, 7.3.2 y 7.3.3*). **Pertinencia:** Los desechos se manejan y eliminan adecuadamente y no contaminan las fuentes de agua.

7.8 Las prácticas mantienen la calidad y la disponibilidad de las aguas superficiales y subterráneas (*Indicador 7.8.1*). **Pertinencia:** Las *prácticas* mantienen, protegen y controlan la calidad y disponibilidad de las aguas superficiales y subterráneas de acuerdo con la normativa nacional, incluyendo el acceso garantizado al agua limpia para los trabajadores y la comunidad.

APÉNDICE 1: EDAD PARA TRABAJAR EN LOS CINCO PRINCIPALES PAÍSES PRODUCTORES DE ACEITE DE PALMA

TABLA 8: EDAD PARA TRABAJAR EN LOS CINCO PRINCIPALES PAÍSES PRODUCTORES DE ACEITE DE PALMA

	EDAD MÍNIMA PARA TRABAJAR Trabajo a tiempo completo. La edad no debe ser inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria	TRABAJO LIGERO Trabajo que no amenace la salud y la seguridad ni obstaculice la educación o formación profesional	TRABAJOS PELIGROSOS Trabajos que puedan poner en peligro la salud y la seguridad física, mental o moral de los niños
OIT C138	15 (los países en desarrollo tienen la opción de establecer una edad mínima de 14 años)	13	18 (16 en condiciones estrictas)
Indonesia	15	13	18
Malasia	15	Por debajo de 15*	18
Tailandia	15	12	18
Colombia	17**	15	18
Nigeria	15	12	18

* Las leyes de Malasia especifican los tipos de trabajo ligero que un niño menor de 15 años puede llevar a cabo. El trabajo que se encuentra por fuera de las especificaciones está estrictamente prohibido.

** En Colombia, la edad mínima de admisión al trabajo es de 15 años. Sin embargo, sólo los adolescentes mayores de 17 años pueden trabajar a tiempo completo (8 horas al día y 40 horas a la semana y máximo hasta las 8 p.m.), mientras que los adolescentes mayores de 15 años y menores de 17 años solo pueden trabajar 6 horas al día y 30 horas a la semana y máximo hasta las 6 p.m.

APÉNDICE 2: PREGUNTAS PARA VERIFICAR LA EDAD

Use las siguientes preguntas de ejemplo para comprobar los hechos durante una entrevista:²⁷

- ¿Puedes hablar un poco de ti mismo? ¿Dónde está tu ciudad natal? ¿Te gusta ir a la escuela? ¿Por qué? ¿Por qué no? ¿Tienes que enviar dinero a casa?
- ¿Cuántas personas conforman tu familia? ¿Cómo se llaman tus padres?
- ¿Qué hacen tus padres? ¿Dónde están?
- ¿Tienes hermanos? ¿Ellos estudian o trabajan? ¿Cuántos años de diferencia hay entre ti y tus hermanos?
- ¿Cuándo es tu cumpleaños por día, mes y año? Así que, en este caso, ¿cuántos años tienes?
- ¿Cuál es tu signo/animal del zodiaco? ¿Y el de tus hermanos?
- ¿Cuándo comenzaste a ir a la escuela secundaria? ¿Alguna vez te has saltado un grado o te han retrasado un grado?
- ¿Qué grados acabaste y cuándo? ¿En qué grado están tus hermanos? O, ¿cuándo terminaron la escuela y en qué grado?
- ¿Había una escuela en tu pueblo natal? ¿Dónde queda?
- ¿Tienes amigos del mismo pueblo/escuela allí? ¿Todavía te mantienes en contacto con tus compañeros de clase? ¿En qué grado están tus compañeros de clase ahora si algunos todavía están en la escuela?
- ¿Es este tu primer trabajo? ¿Has trabajado antes? ¿Qué tipo de trabajo has hecho antes? ¿Durante cuánto tiempo trabajaste en tu último trabajo?

²⁷ Cuando se contacte directamente a los niños, los gestores de grupo y los pequeños productores deben tener en cuenta cómo establecer la comunicación con los niños. Las preguntas relacionadas con la edad deben ser naturales y pueden comenzar con una charla informal sobre la situación familiar. Pueden referirse a la Guía de la RSPO sobre los Derechos del niño para los auditores y entidades de certificación que, en el Capítulo 3, proporciona directrices básicas sobre cómo comunicarse con los niños o también pueden obtener algunos conocimientos de la herramienta de UNICEF para que las empresas involucren a las partes interesadas en la protección de los derechos del niño (UNICEF, 2014)

APÉNDICE 3: IDENTIFICACIÓN DE TAREAS Y PROCESOS PELIGROSOS Y NO PELIGROSOS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN NECESARIAS

El siguiente proceso se adapta de la Guía para proveedores de la OIT sobre prevención, identificación y eliminación del trabajo infantil (OIT, 2020b).²⁸

Como primer paso, las empresas deben organizar un recorrido con el personal clave (es decir, directores de producción, RR.HH., supervisores, expertos en cumplimiento y seguridad y salud ocupacional) para elaborar una lista de trabajos peligrosos, teniendo en cuenta la legislación nacional y las normas laborales internacionales. Asegúrese de que el recorrido cubre las siguientes áreas:

- Actividades y áreas de todas las personas que tienen acceso al lugar de trabajo (incluidos los contratistas y visitantes), incluido el procesamiento, almacenamiento de materiales, productos terminados, áreas públicas, oficinas, instalaciones, zonas de visita y vehículos de transporte.
- Infraestructura, equipos y materiales en el lugar de trabajo, ya sean proporcionados por el proveedor, los recolectores u otros.
- El diseño de las áreas de trabajo, los procesos, las instalaciones, la maquinaria/equipos, los procedimientos operativos y la organización del trabajo.
- Trabajos planificados y temporales, y cambios o propuestas de cambios en las obras, sus actividades o materiales.
- Hay que tener en cuenta los riesgos a largo plazo para la salud (por ejemplo, niveles elevados de ruido o exposición a sustancias nocivas), los riesgos psicosociales y los riesgos para la seguridad (véase el cuadro 2 de esta guía).

Los trabajadores pueden advertir peligros que no son inmediatamente evidentes para la dirección de la empresa. Resulta útil realizar entrevistas individuales o en grupo con los trabajadores y sus hijos para obtener experiencias de primera mano sobre el riesgo y los peligros de los diferentes trabajos, especialmente los relacionados con los trabajadores jóvenes y las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia. Además, infórmese de los accidentes y enfermedades laborales anteriores para identificar los peligros menos evidentes.

Una vez identificados los peligros, lo siguiente es evaluar el riesgo potencial derivado de los peligros identificados (una evaluación de riesgos). El riesgo se define como "una combinación de la probabilidad de que se produzca un suceso peligroso (probabilidad) y la gravedad de las lesiones o daños a la salud de las personas causados por este suceso (gravedad)". El resultado de la evaluación de riesgos le permitirá crear una lista de tareas y procesos individuales con el nivel de riesgo asociado (de bajo a alto) y llevar a cabo acciones preventivas y de control de riesgos.

En primer lugar, se estima la **probabilidad** del daño calificándolo como "**probable**", "**posible**" o "**improbable**".

²⁸ Esta guía de la OIT no ha sido publicada al momento de la escritura de este documento, pero está previsto que se publique en 2020.

PROBABILIDAD	FRECUENCIA DE UN EVENTO
Probable ²⁹	Podría suceder con frecuencia
Posible	Podría suceder ocasionalmente
Poco probable	Puede ocurrir en circunstancias excepcionales

En segundo lugar, se estima el grado de impacto que puede causar el daño calificándolo como "alto", "moderado" y "bajo".

GRAVEDAD DE UN DAÑO QUE OCURRE	TIPO DE DAÑO POTENCIAL (INCIDENTE)
ALTA Nivel significativo de daño	Nivel de daño significativo: Un peligro/riesgo que tiene un alto potencial de causar una muerte, una discapacidad permanente o una lesión grave y de larga duración.
MODERADO Nivel significativo de daño	Nivel moderado de daño: Un peligro/riesgo que tiene el potencial de causar lesiones graves, pero no mortales, o discapacidad temporal a una o más personas, y que puede requerir que el trabajador tome tiempo libre para recuperarse. Un brazo roto o una fractura menor que requiera una acción correctiva inmediata es un ejemplo de lesión moderada.
BAJA Nivel de daño menor	Nivel bajo de daño: La posibilidad de lesión o enfermedad que pueda requerir que una persona necesite primeros auxilios o la suspensión temporal de su participación en el trabajo es nula o muy baja.

En tercer lugar, se puede decidir que el riesgo es "alto", "moderado" o "bajo" basándose en la combinación de gravedad y probabilidad.

Nivel de riesgo = gravedad del daño x probabilidad del daño.

NIVEL DE RIESGO		GRAVEDAD		
		Baja	Moderada	Alta
PROBABILIDAD	Probable	Media	Alta	Alta
	Posible	Media	Media	Alta
	Poco probable	Baja	Media	Media

Por último, se pueden determinar **medidas de seguimiento inmediatas** para proteger a los trabajadores jóvenes y ayudar a gestionar los riesgos identificados.

NIVEL DE RIESGO	ACCIONES Y CONTROLES DE RIESGOS (PARA TODOS LOS TRABAJADORES)	APROPIADO PARA TRABAJADORES JÓVENES
Riesgo Alto	<p>Retire inmediatamente a los trabajadores jóvenes de la tarea/puesto e inicie los procesos de remediación del trabajo infantil. Evalúe si se han establecido las precauciones de seguridad adecuadas</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Exija una planificación previa detallada y controles de trabajo seguros sustanciales. ✓ Se necesitarán acciones y controles de riesgo. Supervise de cerca el progreso y el cumplimiento. 	X las tareas y procesos etiquetados como de ALTO RIESGO nunca deben asignarse a los trabajadores jóvenes.

²⁹ Si se menciona alguna lesión o accidente en el informe de accidentes, la clasificación debe ser "probable".

Riesgo medio	<p>Retire inmediatamente a los trabajadores jóvenes de la tarea/puesto e inicie los procesos de remediación del trabajo infantil. Procedimiento de trabajo seguro documentado que se va a utilizar</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación y controles operativos detallados ✓ Se necesitarán acciones y controles de riesgo antes de cualquier trabajo. ✓ Los trabajadores deben entender los requisitos e implementar controles de riesgo. 	X las tareas y procesos etiquetados como de RIESGO MEDIO nunca deben asignarse a los trabajadores jóvenes
Riesgo bajo	<p>Revisar todas las leyes y regulaciones locales, garantizar que la tarea y el entorno de trabajo sean seguros para los trabajadores jóvenes. Revisar los controles actuales y su eficacia y, si son inadecuados, aplicar medidas más eficaces</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Revise las regulaciones locales y de la industria y los informes de evaluación de riesgos internos para asegurarse de que el cargo no esté prohibido para los trabajadores jóvenes. ✓ Revise el trabajo/las tareas y discuta la tarea con el trabajador joven antes de que él/ella comience a trabajar. 	✓ Es probable que las tareas y procesos sean adecuados para los trabajadores jóvenes.

APÉNDICE 4: CAPACITACIÓN PARA PADRES CON ENFOQUE EN EL TRABAJO INFANTIL

TABLA 9: CAPACITACIÓN PARA PADRES CON ENFOQUE EN EL TRABAJO INFANTIL

NIVEL	CONTENIDO
Fundacional	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar el sentido del valor como padre trabajador. - Entender los derechos y las necesidades del niño en diferentes edades para mejorar la comunicación con sus hijos y para que puedan proporcionar un mejor apoyo. - Desarrollar habilidades de comunicación con sus hijos para construir relaciones más cercanas. - Reconocer los signos de angustia y de estar herido. - Apoyar el crecimiento y el desarrollo de los hijos.
Avanzado (más específico para el trabajo infantil).	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción a los derechos y necesidades de los niños, incluyendo, pero sin limitarse a, su necesidad de descansar lo suficiente, recibir educación y jugar. - Introducción al trabajo infantil. <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Conoces la edad mínima legal para trabajar? ○ ¿Conoces la edad de educación obligatoria en tu país? ○ ¿Cuál es la diferencia entre el trabajo infantil y un niño que ayuda en casa haciendo un trabajo ligero fuera del horario escolar? ○ ¿Alguna vez has visto a un niño trabajando? ¿Qué estaba haciendo el niño? ¿Crees que el trabajo es perjudicial o no para el niño? ¿Qué crees que constituye trabajo perjudicial? ○ ¿Por qué trabaja el niño? - El impacto del trabajo en la salud y el desarrollo de los niños. <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Cómo crees que el trabajo afecta la salud de los niños? ○ ¿Cómo crees que el trabajo afecta la educación de los niños? ○ En tu opinión, ¿es aceptable que los niños vayan a trabajar en lugar de ir a la escuela? ¿Crees que la combinación de escuela y trabajo afecta a los niños? - Próximos pasos sobre lo que se puede hacer para proteger a los niños del trabajo infantil <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Qué puedes hacer para proteger mejor a los niños del trabajo infantil?

	○ ¿Qué pueden hacer otros para ayudarte?
--	--

REFERENCIAS

- Amnistía Internacional. (2016). The Great Palm Oil Scandal: Labour abuses behind big brand names. London: Amnesty International. Retrieved from: <https://www.amnesty.org/en/documents/asa21/5184/2016/en/>
- Better Work Indonesia. (2017). Guidelines for Employers on Maternity Protection at Work. Retrieved from: https://betterwork.org/wp-content/uploads/2017/10/GuidelinesPregnantWorkerProtection_Final_Final_English2-PDF.pdf
- Brown, E., & Jacobson, M. (2005). Cruel Oil: How palm oil harms health, rainforest & wildlife. Washington, DC: Center for Science in the Public Interest. Recuperado de: https://www.cspinet.org/sites/default/files/attachment/palm_oil_final_5-27-05.pdf
- Bumitama. (2020). News release: Bumitama responds to the COVID-19 outbreak, April 30. Recuperado de <https://ir.bumitama-agri.com/static-files/83c48a72-1234-4adf-a969-0f6560010fc2>
- Colchester, M. (2011). Palm Oil and Indigenous Peoples in South East Asia. Rome: International Land Coalition. Recuperado de: http://www.forestpeoples.org/sites/fpp/files/publication/2010/08/palmoilindigenouspeoplesoutheastasiainfinalmceng_0.pdf
- Convención sobre los Derechos del Niño (CDN). (1989). Recuperado de <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>
- DIHR y TFT. (2018). Labour Rights Assessment: Nestle's Palm Oil Supply Chain in Indonesia. Copenhagen: The Danish Institute for Human Rights. Recuperado de: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/migrated/nestle-rapport_hria_2018.pdf
- Earthworm. (2018). SUHAKAM Earthworm Foundation Consultation: On the situation of children in the plantation of Sabah. Kota Kinabalu, Sabah: Earthworm. Recuperado de: <https://www.earthworm.org/uploads/files/Children-in-Plantations-Sabah-Report-2018.pdf>
- Earthworm. (2019). Services for Vulnerable Children in Sabah: What businesses and employees need to know. Malasia: Earthworm. Recuperado de: <https://www.earthworm.org/uploads/files/Children-in-Plantations-Directory-2019.pdf>
- FAO. (2020). COVID-19 and food safety: Guidance for food businesses. Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO). Recuperado de: <http://www.fao.org/3/ca8660en/CA8660EN.pdf>
- Friends of the Earth. (2005). Greasy palms: The social and ecological impacts of large-scale oil palm plantation development in Southeast Asia. London: Friends of the Earth. Recuperado de: http://www.socialvalueuk.org/app/uploads/2016/04/greasy_palms_impacts.pdf
- IFC & BERD. (2009). A Guidance Note by IFC and EBRD on Workers' accommodation processes and standards. International Finance Corporation and European Bank for Reconstruction and Development. Recuperado de: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_workersaccommodation
- IFC. (2017). Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare. Washington, D.C.: International Finance Corporation. Recuperado de: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/cd79e230-3ee2-46ae-adc5-e54d3d649f31/01817+WB+Childcare+Report_FinalWeb3.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IXu9vP-

- IFC. (2018). How Quality, Accessible Childcare can Help us Address some of the most Pressing Development Challenges. Recuperado de: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/news_ext_content/ifc_external_corporate_site/news+and+events/news/a+critical+development+building+block
- OIT. (1999). Maternity Protection at Work: Revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103), and Recommendation, 1952 (No. 95). Report V(1), International Labour Conference, 87th Session 1999. Recuperado de: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-v-1.htm>
- OIT. (2002a). Erradicar las peores formas de trabajo infantil: Guía práctica al Convenio No. 182 de la OIT. Ginebra: OIT. Recuperado de: <http://www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=1200>
- OIT. (2002b). Combatiendo las peores formas de trabajo infantil: Manual para inspectores. Recuperado de: <http://www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=2619>
- OIT. (2007). Consolidated Good Practices in Education and Child Labour. Ginebra: OIT. Recuperado de: <http://www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=6449>
- OIT. (2009). Give girls a chance: Tackling child labour, a key to the future. Ginebra: OIT. Recuperado de: <http://www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=10290>
- OIT. (2011). Code of Practice on Safety and Health in Agriculture: Meeting of experts to adopt a Code of Practice on Safety and Health in Agriculture in Geneva, 25-29 October 2010. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf
- OIT. (2012). Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad — De la aspiración a la realidad para todos: Modulo 4, protección de la maternidad en el trabajo, ¿quiénes son las principales partes interesadas? Oficina Internacional del Trabajo, Programa de condiciones de trabajo y empleo (TRAVAIL) Ginebra: OIT. Recuperado de: <http://mprp.itcilo.org/allegati/en/m4.pdf>
- OIT. (2013). Child Labour and Education for All: A resource guide for trade unions and a call against child labour and for education for all. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_305446.pdf
- OIT. (2014). Maternity protection in SMEs: An international review. International Labour Office. Ginebra: OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_312783.pdf
- OIT. (2015). ILO-IOE Child Labour Guidance Tool for Business: How to do business with respect for children's rights to be free from child labour. Recuperado de: https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/labour/tools_guidance_materials/ILO-IOE-child-labour-guidance.pdf
- OIT. (2020a). Safe return to work: Guide for employers on COVID-19 prevention. Ginebra: OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_744033.pdf
- OIT. (2020b). ILO's Supplier Guidance on Preventing, Identifying and Addressing Child Labour. Oficina Internacional de Trabajo (ILO). Manuscrito no publicado (se espera que esta guía se publique en 2020).
- Impactt. (2008). Operational Procedures for Remediation of Child Labour in Industrial Contexts. Recuperado de: http://impacttlimited.com/wp-content/uploads/2017/01/Impactt_CLOPIndustrialcontexts_REVISION_26112008.pdf

- Kiezebrink, V. (2017). *Palming Off Responsibility: Labour rights violations in the Indonesian palm oil sector*. Utrecht: CNV International. Recuperado de: <https://www.cnvinternationaal.nl/Resources/Persistent/494a6d41ea4525468b46072a02e31f21e85a59c6/CNVI-0118%20Palmolie%20Indonesie-rapport-Low%20Res.pdf>
- Lee, B. C., Salzwedel, M. A., Chyou, P. H., & Liebman, A. K. (2017). Employers' perspective on childcare services for hired farm workers. *Journal of Agromedicine*, 22(4), 376-383. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/318806283_Employers'_Perspective_on_Childcare_Services_for_Hired_Farm_Workers
- Mensah, A., O. (2011a). The influence of workplace facilities on lactating working mothers' job satisfaction and organisational commitment: A case study of lactating working mothers in Accra, Ghana. *International Journal Business and Management*, Vol. 4, No.3, pp. 234-241. Recuperado de: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/9019>
- Mensah, A., O. (2011b). Is there really support from breastfeeding mothers? A case study of Ghanaian breastfeeding working mothers. In *International Business Research*, Vol. 4, No.3, pp. 93-102. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/228494655_Is_There_Really_Support_for_Breastfeeding_Mothers_A_Case_Study_of_Ghanaian_Breastfeeding_Working_Mothers
- NCHR. (2014). *Palm Oil Industry and Human Rights: A Case Study on Oil Palm Corporations in Central Kalimantan*. Recuperado de: <https://www.jus.uio.no/smr/english/about/id/docs/indonesia/report-palm-oil-industry-and-human-rights-2015.pdf>
- Ngadi. (2016). *The School Enrolment of Children in the Plantation Sector in Indonesia*. Research Center for Population, The Indonesian Institute of Science. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/319571097_THE_SCHOOL_ENROLLMENT_OF_CHILDREN_IN_THE_PLANTATION_SECTOR_IN_INDONESIA
- Pocock, N. S. (2018). Reflections on migrant and refugee health in Malaysia and the ASEAN region. *BMC Proceedings*. doi:10.1186/s12919-018-0100-6. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/324723103_Reflections_on_migrant_and_refugee_health_in_Malaysia_and_the_ASEAN_region
- RSPO. (2018). *Children's Rights in RSPO Member Oil Palm Plantations in Indonesia*. Jakarta: Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible. Recuperado de: <https://www.rspo.org/resources/archive/892>
- RSPO. (2020). *Research brief: Palm oil business operations' impacts on children's rights*. Retrieved from: <https://rspo.org/resources/archive/1126>
- Save the Children. (2018a). *The study of child maltreatment in the Nuwara Eliya District*. Colombo: Save the Children.
- Save the Children. (2018b). *Tea companies and Save the Children help raise the bar for child protection*. Recuperado de: <https://campaigns.savethechildren.net/blogs/tanuanand/tea-companies-and-save-children-help-raise-bar-child-protection>
- Siddons, E. (2018). *Agribusiness plus parenting classes cuts child maltreatment in Tanzania*. Recuperado de: https://apolitical.co/solution_article/agribusiness-plus-parenting-classes-cuts-child-maltreatment-in-tanzania/
- Socfindo. (2018). *Socfindo Sustainability Report 2018*. Recuperado de: https://www.socfin.com/sites/default/files/2019-09/Socfindo%20GRI%20Report_2018_1.pdf
- Solidar Suisse. (2019). *Exploited and Illegalised: The lives of palm oil migrant workers in Sabah*. Zurich: Solidar Suisse. Recuperado de: https://www.solidar.ch/sites/default/files/palmoel_report_2019_e_web.pdf

- Tunama, D. (2014). An exploration of the impact of oil palm development on women in Pomio, East New Britain Province, Papua New Guinea. Lincoln, New Zealand: Lincoln University. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/35469649.pdf>
- UNICEF. (2014). Engaging Stakeholders on Children's Rights: A tool for companies. United Nations Children's Fund (UNICEF). Ginebra: UNICEF. Recuperado de: https://www.unicef.org/csr/css/Stakeholder_Engagement_on_Childrens_Rights_021014.pdf
- UNICEF. (2016). Palm Oil and Children in Indonesia: Exploring the sector's impact on children's rights. Jakarta: United Nations Children's Fund (UNICEF). Recuperado de: <https://www.unicef.org/indonesia/media/1876/file/Palm%20oil%20and%20children%20in%20Indonesia.pdf>
- UNICEF. (2018). Child Safeguarding Toolkit for Business: A step-by-step to identifying and preventing risks to children who interact with your business. United Nations Children's Fund (UNICEF). Recuperado de: https://www.unicef.org/csr/files/UNICEF_ChildSafeguardingToolkit_FINAL.PDF
- UNICEF. (2019). WASH4Work Baseline and monitoring indicators. United Nations Children's Fund (UNICEF). Recuperado de: <https://www.unicef.org/csr/css/WASH-workplace-indicators-DRAFT-Mar19.pdf>
- UNICEF. (2020a). The Family-Friendly Policies Handbook for Business. United Nations Children's Fund East Asia and Pacific Regional Office, June 2020. Recuperado de: <https://www.unicef.org/eap/sites/unicef.org/eap/files/2020-06/EAP%20Handbook%20on%20Family-Friendly%20Policies%20June%202020.pdf>
- UNICEF. (2020b). Family-Friendly Policies and Other Good Workplace Practices in the Context of COVID-19: Key steps employers can take. Interim recommendations, 27 March 2020. United Nations Children's Fund. Retrieved from: <https://www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>
- USAID-PRESTASI. (2013). Reflection on Education in Indonesia. Retrieved from: <http://www.prestasi-ief.org/index.php/english/feature/68-reflections-on-education-in-indonesia>
- U.S. Department of Labor. (2018). List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor. 2018. Recuperado de: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/ListofGoods.pdf>
- U.S. Department of State. (2019). Trafficking in Persons Report. 2019. Retrieved from: <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/06/2019-Trafficking-in-Persons-Report.pdf>
- WBCSD. (2020a). WASH Pledge: Guiding principles. World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Recuperado de: <https://www.wbcd.org/Programs/Food-and-Nature/Water/Resources/WASH-Pledge-Guiding-Principles-for-implementation>
- WBCSD. (2020b). WASH Pledge Self-assessment Tool for Business. Retrieved from <https://www.wbcd.org/Programs/Food-and-Nature/Water/Resources/WASH-Pledge-Self-assessment-tool-for-business>
- OMS. (2011). Exclusive Breastfeeding for Six Months Best for Babies Everywhere. Recuperado de: https://www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding_20110115/en/
- OMS. (2018). INSPIRE Handbook: Action for implementing the seven strategies for ending violence against children. Recuperado de: <https://www.who.int/publications/i/item/inspire-handbook-action-for-implementing-the-seven-strategies-for-ending-violence-against-children>
- OMS. (2020). Getting your workplace ready for COVID-19. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf?ua=1>

Wilmar. (2020). Plantation Life in the Time of COVID-19: Efforts by Wilmar to Curb the Pandemic in Our Operations. Wilmar's Sustainability Brief, updated April 2020. Recuperado de: https://www.wilmar-international.com/docs/default-source/default-document-library/sustainability/resource/sustainability-brief---plantation-life-in-the-time-of-covid-19---final.pdf?sfvrsn=68b93912_8

ASEAN. (2013, May 6-7). Maternity Protection for Female Workers: Laws and Practices in ASEAN. Retrieved from: https://www.asean.org/wp-content/uploads/images/2015/August/ASEAN-Labour-Ministerial-Meeting-document/maternity%2012_3_2014.pdf

Musim Mas. (2020). News release: COVID-19 response, July 20. Recuperado de: <https://www.musimmas.com/covid-19-response/>

La RSPO es una organización internacional sin ánimo de lucro creada en 2004 que busca promover el crecimiento y el uso de productos de aceite de palma sostenible mediante normas mundiales creíbles y la participación de las partes interesadas.

www.rspo.org

MESA REDONDA SOBRE EL ACEITE DE PALMA SOSTENIBLE

Unit 13A-1, Level 13A,
Menara Etiqa
No. 3 Jalan Bangsar Utama 1,
59000 Kuala Lumpur

T +603 2302 1500

E rspo@rspo.org

F +603 2302 1543