



Foto: ©  
UNICEF/Fauzan

---

# Guía sobre los derechos del niño para los actores *downstream* de la cadena de suministro

---

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.<sup>1</sup>

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

---

<sup>1</sup> 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
<b>1. INTRODUCCIÓN: DERECHOS DEL NIÑO EN EL CONTEXTO DE LA PRODUCCIÓN DE ACEITE DE PALMA .....</b>	<b>4</b>
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
<b>2. PRINCIPIOS RECTORES .....</b>	<b>7</b>
<b>3. LA FUNCIÓN DE LOS ACTORES <i>DOWNSTREAM</i> PARA PROTEGER LOS DERECHOS DEL NIÑO EN LA CADENA DE SUMINISTRO DEL ACEITE DE PALMA .....</b>	<b>9</b>
3.1 Garantizar que todo el personal clave de la empresa sea consciente de los derechos del niño y comprenda cómo las empresas de aceite de palma pueden afectar a los niños y a sus derechos. ....	10
3.2 Disponer de un sistema eficaz de gestión de la cadena de suministro que permita a la empresa aplicar en cascada los estándares de la RSPO en toda la cadena de suministro .....	12
3.3 Relacionar las expectativas de la empresa en materia de normas laborales y ambientales con las decisiones empresariales.....	13
3.4 Considerar continuamente el impacto de la producción de aceite de palma en los trabajadores más vulnerables y sus familias .....	13
3.5 Decir NO al trabajo infantil, incluidas las peores formas de trabajo infantil, y tomar medidas proactivas para combatir el trabajo infantil en el sector del aceite de palma, incluida la adopción de sistemas eficaces de prevención y remediación del trabajo infantil .....	14
3.6 Tener precios justos y prácticas de compra que permitan a los trabajadores recibir un salario digno y que no requieran que los niños se involucren en la producción de aceite de palma u otro trabajo .....	17
3.7 Garantizar que los trabajadores y las familias tengan voz y que ésta contribuya al proceso de toma de decisiones de las empresas .....	18
3.8 Ir más allá de la mentalidad de cumplimiento y tratar de ser más solidarios con los niños, los trabajadores jóvenes, los padres trabajadores y sus familias .....	19
<b>4. PARÁMETROS A NIVEL DE COMPRADOR.....</b>	<b>22</b>
4.1 Parámetros de proceso .....	22
4.2 Parámetros de resultados.....	26
REFERENCIAS .....	34

# 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.

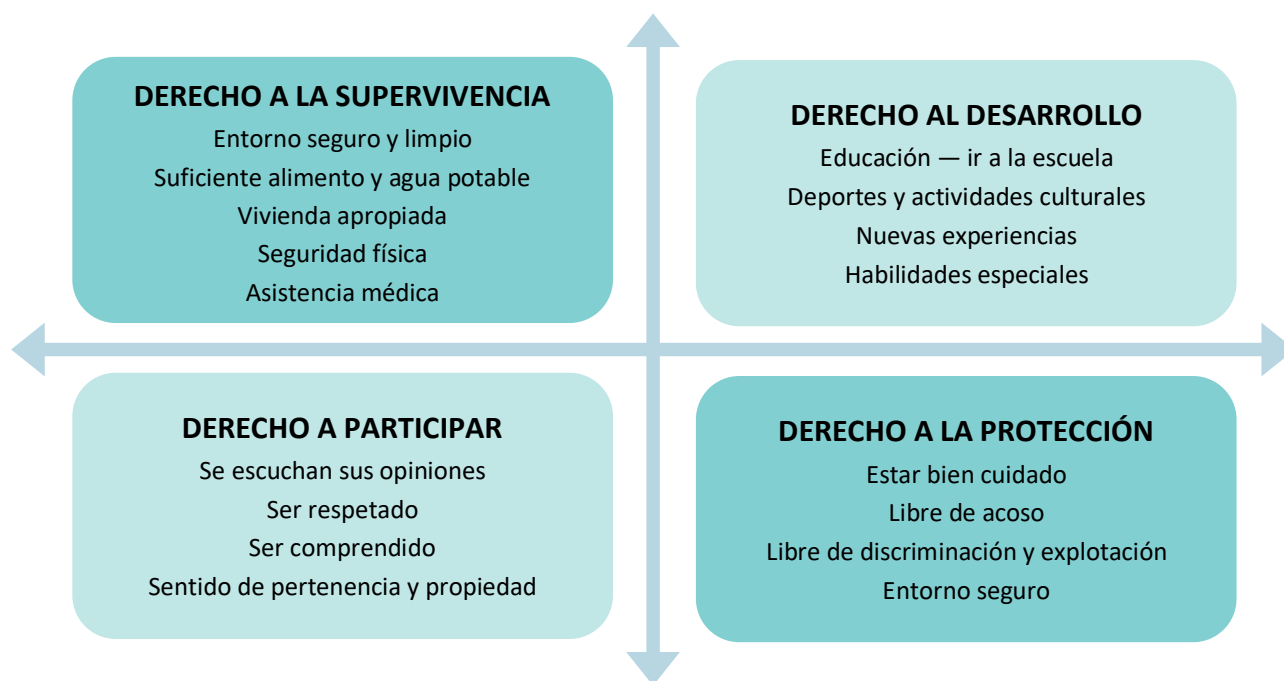


FIGURA 1: LOS DERECHOS UNIVERSALES DEL NIÑO DESCRITOS EN LA CDN

## 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

investigación<sup>2</sup> 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).<sup>3</sup> 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.

---

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> 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.



Foto: © UNICEF/Fauzi

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

Las guías sobre los derechos del niño se elaboraron 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. Estos documentos de orientación 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, la Guía sobre los derechos del niño para los actores *downstream* de la cadena de suministro se ha elaborado para orientar y apoyar a los diferentes actores *downstream* del sector de la industria del aceite de palma (por ejemplo, comerciantes, fabricantes de bienes de consumo y minoristas) a fin de fortalecer la protección de los derechos del niño dentro de sus cadenas de suministro. Esta Guía se basa en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en los Principios y Criterios de la RSPO para la Producción Sostenible de Aceite de Palma (PyC) de 2018 que se relacionan con los derechos del niño.

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 los documentos guía 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
<b>Priorizar el interés superior de los niños</b>	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.
<b>No hacer daño</b>	Siempre adopte un enfoque de “no hacer daño” que esté basado en el interés superior del niño. Esto significa que 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.
<b>Buscar la sostenibilidad</b>	<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. 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>
<b>Procurar una mayor protección de los derechos</b>	<p>Es importante cumplir siempre con las leyes y reglamentos nacionales, provinciales y locales relacionados con los derechos laborales y la protección de los niños.</p> <p>Cuando no exista protección legal a nivel nacional/provincial/local o esta sea deficiente, 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 fortalecer la protección.</p>
<b>Promover la no discriminación y la igualdad</b>	<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 temporales, 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>Deben adoptarse medidas 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 adicionales de protección o apoyo en respuesta a las necesidades de ciertos grupos particularmente vulnerables, como los trabajadores jóvenes,<sup>4</sup> las mujeres trabajadoras, los trabajadores migrantes,</p>

<sup>4</sup> 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 discriminatorias.
<b>Respeto al derecho a la información y a la participación</b>	Para que las personas puedan tomar decisiones acertadas sobre lo que es mejor para su salud, bienestar y su futuro, 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 compañía les afecten directamente.
<b>Obtener el consentimiento informado</b>	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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la asistencia proporcionada por cualquier persona debe proceder sobre la base del consentimiento pleno e informado de los niños y sus padres/tutores.</li> <li>• 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.</li> <li>• A lo largo de ciertas etapas del proceso, será necesario que los niños y sus padres/tutores den dicho consentimiento por escrito.</li> <li>• Si el proveedor de servicios no puede comunicarse con los niños y sus padres/tutores en un idioma que puedan entender, deben hacer todo lo posible para obtener la asistencia de un intérprete para la comunicación oral y escrita.</li> </ul>
<b>Respetar la confidencialidad y el derecho a la privacidad</b>	Todos los datos e información obtenida de los niños y sus familias y que se relacione 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.
<b>Establecer las prioridades y las medidas en función de las necesidades reales de los trabajadores</b>	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.
<b>Abarcar todas las etapas de la cadena de suministro</b>	Aspirar a que las cadenas de suministro sean transparentes y rastreables hasta el nivel de la plantación o la granja para garantizar el cumplimiento y la protección de los derechos del niño en todas las etapas de la cadena de suministro, y no limitarse a los proveedores directos.

de 15 años 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. LA FUNCIÓN DE LOS ACTORES *DOWNSTREAM* PARA PROTEGER LOS DERECHOS DEL NIÑO EN LA CADENA DE SUMINISTRO DEL ACEITE DE PALMA

El bienestar de los niños es un asunto de todos y, sin excepción, los actores *downstream* de la cadena de suministro (por ejemplo, fabricantes de bienes de consumo, procesadores, comerciantes, minoristas) tienen un papel que desempeñar en la protección de los derechos del niño en todas las etapas de la producción del aceite de palma. En particular, al promover, apoyar e implementar los estándares de la RSPO en sus cadenas de suministro, los actores *downstream* deben actuar para proteger los derechos del niño y generar impactos positivos para los niños.

Por lo tanto, los actores *downstream* deben tener en cuenta los derechos del niño dentro de su **compromiso político**, considerar su impacto en los niños **en todos los mapas de riesgo, evaluaciones y actividades de seguimiento** e incluir a los niños y a los padres como una **parte interesada clave**.

En este capítulo se describen ocho pasos clave que pueden tomar los actores *downstream* para crear impactos positivos en los niños (consulte el cuadro de la derecha).

El Capítulo 4 proporciona una lista de parámetros de proceso para comprobar si las medidas de política, supervisión, evaluación e informes de la empresa tienen en cuenta los derechos del niño, así como una lista detallada de parámetros de resultados que se pueden aplicar para medir el impacto en los niños dentro de la cadena de suministro de la empresa.

#### DESTACADOS

##### OCHO PASOS PARA LOS ACTORES *DOWNSTREAM* DE LA CADENA DE SUMINISTRO PARA PROTEGER LOS DERECHOS DEL NIÑO EN LA CADENA DE SUMINISTRO DEL ACEITE DE PALMA

1. Garantizar que todo el personal clave de la empresa sea consciente de los derechos del niño y comprenda cómo las empresas de aceite de palma pueden afectar a los niños y a sus derechos.
2. Disponer de un sistema eficaz de gestión de la cadena de suministro, que permita a la empresa aplicar en cascada los estándares de la RSPO en toda la cadena de suministro.
3. Relacionar las expectativas de la empresa en materia de derechos humanos, normas laborales y ambientales con las decisiones empresariales.
4. Considerar continuamente el impacto de la producción de aceite de palma en los trabajadores más vulnerables y sus familias.
5. Decir NO al trabajo infantil, incluidas las peores formas de trabajo infantil, y tomar medidas proactivas para combatir el trabajo infantil en el sector del aceite de palma, incluida la adopción de sistemas eficaces de prevención y remediación del trabajo infantil.
6. Tener precios justos y prácticas de compra que permitan a los trabajadores recibir un salario digno y que no requieran que los niños se involucren en la producción de aceite de palma u otro trabajo.
7. Garantizar que los trabajadores y las familias tengan voz y que esta contribuya al proceso de toma de decisiones de las empresas.
8. Ir más allá de la mentalidad de cumplimiento y tratar de ser más solidarios con los niños, los trabajadores jóvenes, los padres de familia y sus familias.

### 3.1 Garantizar que todo el personal clave de la empresa sea consciente de los derechos del niño y comprenda cómo las empresas de aceite de palma pueden afectar a los niños y a sus derechos.

Para muchas empresas los niños son un grupo de interés prioritario. Las empresas interactúan con los niños diariamente, como trabajadores, consumidores y miembros de la comunidad. Por lo tanto, es fundamental garantizar que todo el personal clave de la empresa esté al tanto de los principales problemas relacionados con los niños, tales como los siguientes (UNICEF, 2014):

- La infancia es un periodo único de rápido desarrollo cuando el bienestar físico, mental y emocional puede ser influenciado permanentemente para mejor o para peor.
- Los sucesos comunes afectan a los niños de forma diferente y más severa que a los adultos. Por ejemplo, si los niños están expuestos a contaminantes, absorben un mayor porcentaje de toxinas y son menos capaces de expulsar sustancias nocivas de sus cuerpos, o si pierden un año de escuela, puede que nunca terminen su educación.
- Los niños empleados o afectados por empresas a menudo no son vistos ni contados. Estos niños “invisibles” incluyen a aquellos que están empleados ilícitamente en la cadena de suministro o como trabajadores domésticos, detenidos por los servicios de seguridad, que no están en la escuela o se dejan en casa cuando sus padres migran para trabajar y es muy probable que se pase por alto a los niños discriminados, como las minorías étnicas y las niñas y los niños con discapacidades.
- Los niños carecen de voz pública. Los niños no pueden votar ni formar sindicatos, no poseen acciones en las empresas ni asisten a reuniones anuales de accionistas y rara vez se les da voz en cómo las comunidades toman decisiones, incluso las relacionadas con cuestiones como las escuelas y los parques infantiles.
- Los niños rara vez son consultados, si es que lo son. Para asegurarse de que las actividades empresariales no afecten negativamente a los niños, los actores *downstream* deben tomar medidas para asegurar que los procesos de consulta con las partes interesadas tengan en cuenta los derechos del niño y, cuando sea pertinente o posible, que los niños sean consultados directamente.
- Que los derechos del niño en el lugar de trabajo van más allá de las cuestiones laborales.



Foto: © UNICEF/Fauzi



Foto: © UNICEF/Fauzi

El sector del aceite de palma afecta directa e indirectamente a los niños. Los trabajadores jóvenes pueden experimentar efectos adversos directos a través de condiciones de trabajo peligrosas y los hijos de los trabajadores agrícolas son a menudo los primeros en sentir el impacto negativo en la salud y educación si los padres no reciben salarios justos. La siguiente figura resume las siete áreas de impacto de la producción de aceite de palma en los niños (UNICEF, 2016; RSPO, 2020).



### ÁREA DE IMPACTO 1: PROTECCIÓN INFANTIL

- Varios riesgos de abuso infantil (incluyendo abuso físico, sexual, psicológico y abandono) en entornos agrícolas pueden impedir que los niños disfruten de sus derechos.
- La falta de identidad legal, es decir, de certificados de nacimiento, entre los niños migrantes conduce a un acceso limitado o nulo a la educación y la atención en salud y aumenta la probabilidad de trabajo infantil.



### ÁREA DE IMPACTO 2: TRABAJO INFANTIL Y TRABAJADORES JÓVENES

- La delgada línea entre los “niños trabajadores” y los “niños que ayudan a los padres” puede conducir a situaciones de trabajo infantil. Las empresas no cuentan con directrices prácticas para que las compañías aborden el trabajo infantil y apoyen a los trabajadores jóvenes.
- El enfoque de las empresas sobre el trabajo infantil, rígido y basado únicamente en el cumplimiento no aborda los problemas relacionados con los niños que participan en el sector agrícola.
- Hay múltiples factores que contribuyen a la aparición del trabajo infantil, como la falta de certificados de nacimiento y de guarderías, la presión de los padres para cumplir las metas diarias, entre otros.
- Los hijos de los migrantes son los más vulnerables al trabajo infantil y a la explotación.



### ÁREA DE IMPACTO 3: EDUCACIÓN

- El acceso deficiente a una educación de calidad en las zonas rurales puede fomentar los casos de trabajo infantil.
- La escolarización podría verse interrumpida para los hijos de los trabajadores migrantes estacionales.



### ÁREA DE IMPACTO 4: PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LACTANCIA

- Los derechos de maternidad infrautilizados y la exclusión de grupos enteros de la protección de la maternidad puede afectar a las trabajadoras embarazadas y a sus bebés.
- Exposición a trabajos peligrosos.
- Altas tasas de rotación como resultado de que las madres no pueden regresar al trabajo después de dar a luz.
- Incapacidad para amamantar a largo plazo.



### ÁREA DE IMPACTO 5: CUIDADO INFANTIL

- En muchos lugares, especialmente en las zonas menos desarrolladas, el cuidado infantil sigue siendo menos accesible. El costo representa una barrera importante para acceder a los servicios de guardería.
- 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 cuidadores.
- La ausencia de apoyo para el cuidado infantil es un obstáculo para que las mujeres entren a la fuerza laboral.



### ÁREA DE IMPACTO 6: SALUD Y NUTRICIÓN

- Impacto negativo en la salud de los niños y trabajadores y alto riesgo de accidentes.
- Los niños corren el riesgo de estar expuestos a sustancias químicas.
- 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.



### ÁREA DE IMPACTO 7: AGUA, SANEAMIENTO E HIGIENE (WASH) Y CONDICIONES DE VIVIENDA

- Los riesgos de WASH en los lugares de trabajo, incluida la falta de acceso al agua limpia.
- Las instalaciones de vivienda proporcionadas por la empresa están mal mantenidas o tienen un acceso y estándares de WASH inadecuados.
- Los trabajadores ocasionales tienen menos acceso a vivienda.

### 3.2 Disponer de un sistema eficaz de gestión de la cadena de suministro que permita a la empresa aplicar en cascada los estándares de la RSPO en toda la cadena de suministro

Por lo general, es difícil descubrir las violaciones de los derechos del niño en el ámbito agrícola, ya que se producen con mayor frecuencia en las fases iniciales de la cadena de suministro y cuando se recurre a la contratación informal de mano de obra y servicios. Invertir en un sistema eficaz de gestión de la cadena de suministro para evaluar y supervisar la cadena de suministro de la empresa, incluidos los subcontratistas y proveedores, es un primer paso esencial para entender dónde y cómo los niños podrían verse afectados negativamente por la industria del aceite de palma.

A continuación, se indican algunas medidas recomendadas para garantizar una cadena de suministro transparente con respecto a la protección de los derechos del niño:

Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4	Paso 5
Cartografía detallada y continua de las <b>partes interesadas</b> a lo largo de la cadena de suministro.	<b>Esfuerzos continuos para entender, evaluar y vigilar la situación de los niños</b> afectados por la cadena de suministro de aceite de palma.	Determinar las <b>acciones que se deben tomar para superar los riesgos e impactos reales y potenciales</b> para los niños en la cadena de suministro de la empresa.	<b>Supervisar e informar</b> en función de los parámetros de resultados (consulte el capítulo 4).	Garantizar la entrega de <b>informes responsables, claros y accesibles</b> .

Cuanto más abajo en la cadena de suministro esté una empresa, más difícil será controlar y supervisar todas las capas de la cadena de suministro. Sin embargo, las empresas pueden trabajar con sus proveedores directos para garantizar que, a su vez, promuevan los derechos del niño a sus proveedores en el siguiente nivel y, por lo tanto, creen un sistema en cascada que funcione hasta el nivel de la granja.

Una empresa puede utilizar su influencia y solicitar a los proveedores directos que se comprometan a respetar los derechos del niño<sup>5</sup> de acuerdo con los estándares de la RSPO, incluido:

- El compromiso de promover los derechos del niño dentro de la estructura organizativa del proveedor directo, es decir, comunicar y desarrollar los sistemas, procedimientos y competencias necesarios para aplicar los valores y principios de los estándares de la RSPO en relación con los derechos del niño. Esto puede incluir:
  - La alta gerencia apoya y aprueba las políticas, los procedimientos, los sistemas y las actividades que incorporan los estándares de la RSPO relacionados con los derechos del niño.
  - Garantizar la participación del personal clave del departamento, como el personal que trabaja en áreas relacionadas con los recursos humanos, la producción, el cumplimiento, la sostenibilidad, la gestión de la cadena de suministro, el área jurídica y el área de comunicaciones.
  - Llevar a cabo una capacitación periódica para diferentes miembros del personal dentro de la estructura organizacional.

<sup>5</sup> Para una lista completa de los criterios de los PyC de la RSPO que tienen vínculos directos e indirectos con los derechos del niño, consulte la Guía de la RSPO sobre los derechos del niño para el productor de aceite de palma.

- El compromiso de los proveedores directos de promover los derechos del niño dentro de sus cadenas de suministro, es decir, un proveedor directo puede comenzar a implementar los estándares de la RSPO con respecto a los derechos del niño en cascada hasta el nivel de la plantación/granja, lo que puede incluir:
  - Colaborar con la alta gerencia de los socios/proveedores empresariales para obtener un nivel mínimo de adhesión.
  - Crear las capacidades para aumentar la conciencia y sensibilizar a los socios comerciales del nivel superior de la cadena de suministro sobre los riesgos e impactos sobre los derechos del niño y los estándares de RSPO.



Foto: © UNICEF/UN0247953/Noorani

### 3.3 Relacionar las expectativas de la empresa en materia de normas laborales y ambientales con las decisiones empresariales

Como compradores, las empresas tienen una gran influencia al seleccionar y decidir los proveedores con los que desean trabajar. Al preferir a los proveedores que se esfuerzan por implementar las normas RSPO y hacer que su práctica empresarial apoye y respete los derechos del niño, las empresas pueden ayudar a empujar a la industria en la dirección correcta. Concretamente, las empresas pueden lograr esto:

- Trabajar en estrecha colaboración con los equipos de adquisiciones y compras e incluir parámetros de resultados sobre los derechos del niño (capítulo 4) en los procesos de supervisión y auditoría para garantizar que los derechos del niño estén protegidos en las operaciones comerciales de la empresa.
- Solicitar a los proveedores que informen sobre los resultados de los derechos del niño (consulte los parámetros en el capítulo 4) y que utilicen la información al seleccionar proveedores para entablar relaciones comerciales a largo plazo.

### 3.4 Considerar continuamente el impacto de la producción de aceite de palma en los trabajadores más vulnerables y sus familias

Muy a menudo, en la práctica, las buenas políticas y programas sólo son aplicables a determinados grupos de trabajadores, lo que puede excluir a los más vulnerables. Es importante que, dentro de las políticas, procesos y programas implementados, las empresas presten especial atención a los grupos más vulnerables y se aseguren de que también ellos puedan beneficiarse de los resultados positivos de las medidas de apoyo de la empresa. Esto significa que las empresas deben:

- Prestar atención a los puestos de trabajo peor remunerados dentro de la cadena de suministro.
- Tener en cuenta las condiciones laborales de los grupos vulnerables, incluidos los trabajadores migrantes, los trabajadores indocumentados, los trabajadores ocasionales y subcontratados, los trabajadores jóvenes, los trabajadores de minorías étnicas, los trabajadores con discapacidades, etc.
- Garantizar el acceso a oportunidades de trabajo decente para todos los trabajadores y prestar especial atención a los trabajadores jóvenes, a los trabajadores con hijos, a las trabajadoras embarazadas y a los trabajadores migrantes.

### **3.5 Decir NO al trabajo infantil, incluidas las peores formas de trabajo infantil, y tomar medidas proactivas para combatir el trabajo infantil en el sector del aceite de palma, incluida la adopción de sistemas eficaces de prevención y remediación del trabajo infantil**

La OIT define “trabajo infantil”<sup>6</sup> 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”<sup>7</sup> (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<sup>8</sup> 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. La edad mínima para trabajar varía en los distintos países. La siguiente tabla ofrece información sobre los límites de edad definidos en los principales países productores.

---

<sup>6</sup>Esta es también la definición adoptada en los PyC de 2018 de la RSPO

<sup>7</sup>El Convenio No. 182 de la OIT define las “peores formas de trabajo infantil” como i) todas las formas de esclavitud, como la trata de niños, el trabajo forzoso, incluido el reclutamiento forzoso de niños para utilizarlos en conflictos armados; ii) la prostitución y la pornografía; iii) la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes; iv) el trabajo peligroso.

<sup>8</sup> 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 los 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 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.

TABLA 2: EDAD PARA TRABAJAR EN LOS CINCO PRINCIPALES PAÍSES PRODUCTORES DE ACEITE DE PALMA

	<b>Edad mínima para trabajar</b> Trabajo a tiempo completo. La edad no debe ser inferior a la edad de finalización de la educación obligatoria	<b>Trabajo ligero</b> Trabajo que no amenace la salud y la seguridad ni obstaculice la educación o formación profesional	<b>Trabajo peligroso</b> Trabajos que puedan poner en peligro la salud y la seguridad física, mental o moral de los niños
ILO 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	Menor de 15 <sup>9</sup>	18
Tailandia	15	12	18
Colombia	17 <sup>10</sup>	15	18
Nigeria	15	12	18

El estándar 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. A continuación, se describen los elementos clave para una buena política de trabajo infantil y su aplicación.<sup>11</sup>

<sup>9</sup>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.

<sup>10</sup>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.

<sup>11</sup> Los elementos clave se han adaptado del borrador de febrero de 2020 de la Guía para proveedores de la OIT sobre la prevención, identificación y tratamiento del trabajo infantil preparada por CCR CSR.



## 1. PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL



Indique claramente la **edad mínima** para el trabajo general y peligroso en la política de contratación y anuncios de empleo de la empresa.



Los procedimientos y procesos de contratación deben incluir un **mecanismo sólido de verificación de la edad**, que incluye la comprobación de documentos de identidad y entrevistas en persona.



Tenga en cuenta que los exámenes médicos **no son un medio apropiado** de verificación de la edad.

## 2. CREAR UN LUGAR DE TRABAJO NO DISCRIMINATORIO PERO QUE PROTEJA A LOS TRABAJADORES



Un "trabajador joven" se define como alguien que está por encima de la edad mínima legal para trabajar, pero que es menor de 18 años.

### Medidas especiales de gestión en materia de contratación:

Los trabajadores jóvenes necesitan contratos al igual que los trabajadores adultos, pero los suyos deben mencionar específicamente las protecciones adicionales que se les aplican.



**Horas de trabajo:** como regla general, los trabajadores jóvenes no deben trabajar horas extras o turnos nocturnos

**Tener en cuenta las necesidades de los trabajadores jóvenes** a la hora de establecer la capacitación de ingreso y la orientación de la empresa, así como las comunicaciones de la empresa.



Asegúrese de que están sujetos a una **fuerte protección en materia de seguridad y salud ocupacional** y de que nunca realicen trabajos peligrosos. Para garantizar esto último, cree un sistema para **identificar los peligros y evaluar los riesgos** para los trabajadores jóvenes.

Crear un entorno de **bajo riesgo** para los trabajadores jóvenes:

- 1 Identificar trabajos de bajo riesgo.
- 2 Crear una lista de tareas y procesos de bajo riesgo.
- 3 Mediante medidas a largo plazo, reduciendo los niveles de riesgo de más posiciones para crear más opciones para los jóvenes.
- 4 Sensibilizar continuamente al personal administrativo y a los trabajadores jóvenes sobre cómo crear un lugar de trabajo seguro para los trabajadores jóvenes.

## 3. REMEDIACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (DESPUÉS DE IDENTIFICAR EL TRABAJO INFANTIL)



Si se encuentra trabajo infantil en la cadena de suministro de la empresa, trabaje junto con el proveedor o proveedores e, idealmente, con un experto o una organización de los derechos del niño para buscar soluciones que respondan al **mejor interés del niño/los niños involucrados**



Cuando un trabajador joven realiza un **trabajo peligroso**, es necesario tomar las siguientes acciones:

- 1 Reasignación de trabajos.
- 2 Chequeo de salud.
- 3 Capacitación para el trabajador joven.



Cuando se encuentre que un niño **menor de la edad mínima está trabajando en el lugar**, se deben tomar las siguientes medidas:

- 1 Acciones inmediatas, incluyendo llevar al niño a un lugar seguro.
- 2 Proporcionar un estipendio de subsistencia.
- 3 Inscribirlo en un programa de formación educativa/profesional adecuado.

## BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES: NIÑOS TRABAJADORES A DOMICILIO EN LA INDIA

Creada en 1998 por proveedores de artículos deportivos, la Federación de Artículos deportivos de la India (SGFI) tenía por objetivo prevenir el trabajo infantil y rehabilitar a los niños trabajadores mediante la educación y la facilitación del cambio de actitudes de la comunidad y la familia. La iniciativa recibió el 0,25 por ciento de la facturación de las exportaciones de los proveedores y logró llegar a más de 3000 familias de trabajadores a domicilio. Algunos colaboradores internacionales, como FIFA Marketing, respondieron cambiando sus normas de concesión de licencias para permitir sólo a los proveedores que son miembros de la SGFI suministrar balones de fútbol.

Fuente: Directrices para los trabajadores a domicilio de la ETI, citadas por la OIT, 2013.

### 3.6 Tener precios justos y prácticas de compra que permitan a los trabajadores recibir un salario digno y que no requieran que los niños se involucren en la producción de aceite de palma u otro trabajo

Las empresas deben tener en cuenta cómo las estrategias de precios y compras afectan a las prácticas de los proveedores *upstream* de la cadena de suministro. Los precios deben reflejar los mayores costos de producción en los que a veces incurren los proveedores para invertir en prácticas de producción responsables. Tenga en cuenta si los precios que se fijan permiten a los proveedores directos e indirectos pagar un salario digno a sus trabajadores.

El pago de un salario digno a los trabajadores es una medida muy importante para prevenir el trabajo infantil, ya que la pobreza y la insuficiencia económica se encuentran entre los principales factores que impulsan el trabajo infantil. Es más frecuente que los niños de familias o regiones pobres trabajen durante su infancia (OIT, 2002). El siguiente cuadro explica cómo los salarios insuficientes pueden fomentar los casos de explotación infantil y el trabajo infantil innecesario:

#### CÓMO LOS BAJOS SALARIOS DE LOS PADRES PUEDAN AFECTAR NEGATIVAMENTE A LOS NIÑOS

- Es más probable que los padres cuyos salarios no pueden cubrir las necesidades básicas de la familia, incluidos los hogares encabezados por una sola persona o los hogares con un solo ingreso, dependan de los ingresos de sus hijos para mantener a la familia (OIT, 2002). En consecuencia, es más probable que los niños comiencen a trabajar a una edad temprana, incluido el trabajo peligroso.
- Los padres con bajos ingresos son menos capaces de pagar el apoyo del cuidado infantil, lo que puede obligarlos a trabajar más horas para ganar suficiente dinero (IFC, 2018; Lee, Salzwedel, Chyou & Liebman, 2017). Para mantener un equilibrio entre sus obligaciones laborales y familiares, pueden llevar a sus hijos a sus lugares de trabajo, lo que puede exponer aún más a los niños a peligros o hacer que sus hijos trabajen.
- Los padres con salarios bajos tienen menos posibilidades de pagar comidas balanceadas y nutritivas, lo que puede conducir a una mala nutrición y salud de sus hijos.
- Es posible que los padres no puedan enviar a todos sus hijos a la escuela y/o satisfacer las necesidades escolares, por ejemplo, matrículas, uniformes, libros, papelería, etc. A raíz de ello, muchos niños abandonarán la escuela.
- Los padres trabajadores que son pagados bajo el sistema de cuotas o a destajo pueden verse presionados a hacer que sus hijos les ayuden a cumplir con sus cuotas (Earthworm, 2018). Esto se agrava cuando las cuotas no son realistas o cuando se enfrentan a presiones externas, por ejemplo, circunstancias de cosecha difíciles, cosecha insuficiente, etc., que hacen más difícil que los trabajadores alcancen sus cuotas o su nivel medio de ingresos.
- Muchas mujeres (por ejemplo, trabajadoras ocasionales, trabajadoras migrantes, trabajadoras subcontratadas) en el sector del aceite de palma carecen de acceso a prestaciones de maternidad completas, como la licencia de maternidad pagada (UNICEF, 2016). Por ello, las mujeres embarazadas suelen seguir trabajando hasta la fecha prevista de parto y reanudan su actividad laboral lo antes posible tras dar a luz. Esto puede afectar negativamente el bienestar de la madre, así como la lactancia y el cuidado de su hijo recién nacido.

Por lo tanto, se aconseja que las empresas consideren cuidadosamente las estrategias de fijación de precios adoptadas por la empresa y también la estructura salarial aplicada por los proveedores directos e indirectos para pagar a sus trabajadores. Para tener un sistema salarial justo y eficaz a lo largo de la cadena de suministro, las empresas deben considerar lo siguiente:

- Adoptar un sistema salarial que responda a diferentes cargas de trabajo, flujos de trabajo (temporadas pico frente a bajas) y valor creado por los trabajadores.
- Independientemente del sistema salarial específico adoptado, asegúrese de que la tasa salarial:
  - No sea inferior al salario mínimo aplicable determinado por el gobierno del país respectivo.
  - Permite que todos los trabajadores y sus familias tengan un nivel de vida digno.

Al tener una comprensión clara de los sistemas salariales en la cadena de suministro, las empresas pueden garantizar que las prácticas de precios y compras no den lugar a trabajadores mal remunerados cuando se les presiona para que toda su familia participe en el trabajo, incluidos sus hijos.



Foto: © RSPO, Jonathan Perugia

### 3.7 Garantizar que los trabajadores y las familias tengan voz y que ésta contribuya al proceso de toma de decisiones de las empresas

Como se ha mencionado anteriormente, los derechos del niño pueden verse afectados notablemente por las actividades empresariales. Los niños trabajadores, los padres trabajadores y sus familias afectados directa o indirectamente por las empresas suelen pasar desapercibidos o carecer de una voz fuerte, ya que son las partes interesadas y los grupos vulnerables subrepresentados. Los niños y sus familias siguen siendo insuficientemente consultados en las actividades empresariales. Escuchar a los niños y al personal laboral en general puede hacer que la empresa sea más favorable a los niños y a la familia, lo que a su vez lo hace más competitivo, exitoso y sostenible. Por lo tanto, hay que tomar medidas para que se escuche a los trabajadores y se atiendan debidamente sus necesidades en las operaciones empresariales y en los procesos de toma de decisiones.

Existen dos tipos de canales para que los trabajadores hagan oír su voz y ambos son primordiales para las empresas:

- Mecanismo eficaz de quejas. Estos canales permiten a los trabajadores expresar sus preocupaciones e insatisfacción confidencial y honestamente sin temor a represalias, tales como el despido, reducción de salarios, degradación o aislamiento. El acceso puede facilitarse proporcionando una casilla de sugerencias, un número de línea directa anónima para presentar quejas, reuniones periódicas con los representantes de sindicatos/asociaciones de trabajadores, entre otras cosas.
- Gestión participativa y participación efectiva de las partes interesadas. Estos canales forman parte de la gestión participativa y permite a los empleados participar en el proceso de toma de decisiones de la empresa. Las empresas deben asegurarse de que los procesos de consulta con las partes interesadas tengan en cuenta los derechos del niño y, cuando sea pertinente, consultar directamente con los niños. Por ejemplo, las empresas pueden involucrar a los trabajadores y a sus familias, especialmente a sus hijos, en una entrevista o un grupo de discusión al llevar a cabo programas que puedan afectar a los niños. Por ejemplo, la evaluación de los riesgos e impactos de los derechos del niño, la auditoría, la preparación de la construcción de viviendas para los trabajadores, etc. Se fomenta la participación periódica de las partes interesadas, como la de los sindicatos.

**BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES:  
EL TRABAJO DE IKEA PARA IDENTIFICAR LOS RIESGOS E IMPACTOS EN LOS DERECHOS DEL NIÑO**

En 2019, IKEA trabajó con CCR CSR para realizar una evaluación rápida de los derechos del niño con el fin de identificar y comprender los riesgos clave para los niños dentro de su cadena de suministro de ratán en Indonesia y Vietnam. En la evaluación participaron en gran medida los padres trabajadores, los agricultores y sus hijos. Un total de 63 padres y 88 niños participaron en entrevistas y discusiones en grupos focales. Los resultados de la evaluación informaron a IKEA sobre qué partes interesadas clave debían incluirse en la formación sobre los derechos del niño, identificaron la posible colaboración comunitaria que podría fortalecer el mecanismo de prevención del trabajo infantil de IKEA, y proporcionó la base para desarrollar las Directrices de IKEA para la protección y promoción de los derechos del niño en los sitios de materia prima en la categoría de fibras naturales.

Fuente: CCR CS; IKEA Informe de sostenibilidad FY19, 2020

### **3.8 Ir más allá de la mentalidad de cumplimiento y tratar de ser más solidarios con los niños, los trabajadores jóvenes, los padres trabajadores y sus familias**

Ser socialmente responsable requiere muy a menudo que las empresas vayan más allá de la mentalidad de cumplimiento, ya que el cumplimiento legal por sí solo no aborda plenamente las causas profundas de problemas complejos como el trabajo infantil. Significa que las empresas deben pasar de la mera mentalidad de “no hacer daño” a una de “hacer más bien”. Por ejemplo, para prevenir y eliminar gradualmente el trabajo infantil, la sola prohibición de la contratación de niños por parte de una empresa puede ser insuficiente. En lugar de ello, un negocio socialmente responsable debería investigar el contexto más amplio y ayudar a abordar las causas económicas y sociales más profundas del trabajo infantil, invirtiendo en programas amigables con la familia, el apoyo al cuidado infantil,<sup>12</sup> el desarrollo de la

<sup>12</sup> 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). Además, para obtener más información sobre políticas favorables a la familia en tiempos de COVID-19, las empresas pueden consultar las directrices de Unicef para los empleadores (UNICEF, 2020b).

juventud, etc. (Ver ejemplos<sup>13</sup> de buenas prácticas en los cuadros de abajo). El enfoque de “hacer más bien” no impide a las empresas fortalecer los esfuerzos existentes de “no hacer daño”. Por ejemplo, las empresas pueden crear y aplicar sistemas de protección infantil más sólidos para garantizar que todas las actividades empresariales minimicen su impacto negativo y maximicen el impacto positivo en los niños. “Protección infantil” se refiere a las acciones que las compañías toman para abordar la forma en que sus Salvaguardia empresariales y prácticas laborales afectan el bienestar de los niños (UNICEF, 2018). La protección de la infancia es una parte esencial de la salvaguardia si existe la preocupación de que un niño está siendo maltratado o su seguridad está comprometida (UNICEF, 2018). Las empresas deben comprometerse con la salvaguardia de los niños como prioridad clave al diseñar e implementar programas y políticas dirigidos a los niños. Desarrollar una política de protección de la infancia<sup>14</sup> es una forma de hacerlo. Una política de salvaguardia infantil no sólo debe referirse a la protección contra los abusos cometidos por los empleados y los socios empresariales, sino que también debe garantizar que los derechos de los niños 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, 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.



Foto: © RSPO, Jonathan Perugia

<sup>13</sup> Para obtener más información, consulte la Guía de la RSPO sobre derechos del niño para productores de aceite de palma.

<sup>14</sup> Para más información sobre la política de protección de la infancia, consulte el Manual de protección de la infancia para las empresas de Unicef (2018).

**BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES:  
MAS HOLDING REDUCE EL ABSENTISMO Y LA ROTACIÓN A TRAVÉS DEL CUIDADO INFANTIL**

MAS Holdings, un fabricante de ropa que cuenta con diez guarderías en todo el mundo, ocho de las cuales se encuentran en Sri Lanka, experimentó una disminución de la volatilidad en la asistencia y la rotación de personal después de introducir beneficios de cuidado infantil. La empresa registró un aumento en el número de trabajadoras y una reducción del 9% en el absentismo debido a las licencias por enfermedad en los primeros nueve meses siguientes a la introducción de una guardería, una sala de lactancia y transporte seguro en su fábrica MAS Kreedaa Al Safi-Madaba. La fábrica se encuentra en una zona rural remota de Jordania, caracterizada por un bajo desarrollo socioeconómico y una escasa participación de las mujeres en la fuerza laboral.

Fuente: IFC, 2017 y 2018a.

**BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES:  
PROGRAMA DE ESPACIOS PARA NIÑOS**

The Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility (CCR CSR) ha desarrollado un programa de Espacios para Niños, que es una instalación con base en una fábrica que proporciona un entorno seguro para los niños mientras sus padres están trabajando. Permite a los niños jugar, aprender y desarrollar habilidades sociales a través de interacciones con los maestros y sus compañeros. Los espacios para niños responden a una necesidad urgente de proporcionar cuidado infantil cuando los niños están fuera de la escuela y puede establecerse como un centro para después de clases o centro de día completo que está abierto durante las vacaciones escolares. En 2019, CCR CSR abrió 32 espacios para niños en China para 11 marcas y sus aliados. Desde el piloto en 2015, un total de 77 fábricas se han unido al programa. La evaluación de impacto muestra consistentemente un impacto positivo en la relación entre los trabajadores y los gerentes, así como los niños y sus padres. Además, los programas de espacios para niños también aumentaron la eficiencia de los padres trabajadores en el trabajo y contribuyeron a una imagen de marca positiva para la empresa. CCR CSR está desarrollando un programa de espacios móviles para niños para proporcionar acceso a los servicios de guardería a los trabajadores de grupos más vulnerables en los sectores agrícola y de las plantaciones.

Fuente: CCR CSR, 2020

## 4. PARÁMETROS A NIVEL DE COMPRADOR

Para garantizar una protección completa de los derechos del niño, se recomienda que se implementen normas y capacitación en materia de derechos del niño, que se haga un seguimiento y se revise el progreso en la integración de los derechos del niño en las prácticas comerciales de la empresa, mientras se supervisan los resultados de las políticas y programas sobre derechos del niño. También es importante participar en esfuerzos de incidencia, ya sea a través de plataformas industriales que promuevan la mejora de las políticas públicas o a través de la participación en programas iniciados por el gobierno. Para obtener más información, consulte los parámetros de proceso (Tabla 3) y los parámetros de resultados (tabla 4) que se proporcionan a continuación.

### 4.1 Parámetros de proceso

Los parámetros de proceso a nivel de comprador que se indican a continuación se centran en los procesos y sistemas de gestión para que las empresas del sector del aceite de palma evalúen sus esfuerzos para manejar adecuadamente los riesgos para los derechos del niño en su cadena de suministro.

TABLA 3: PARÁMETROS DE PROCESO (adaptado de UNICEF, 2019a)

PARÁMETROS DE PROCESO A NIVEL DE COMPRADOR		
1	2	3
Una política firme que se compromete a defender los derechos del niño	Evaluación, presentación de informes y vigilancia de los riesgos e impactos de los derechos del niño	Participación de las partes interesadas
<p><b>1.1 Atender a los más vulnerables</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La política de la empresa considera los impactos y riesgos para los grupos más vulnerables de su cadena de suministro, como los trabajadores migrantes, las minorías, los trabajadores ocasionales/temporales y los pequeños agricultores.</li> <li>La política de la empresa incluye medidas de protección o apoyo para los niños de los grupos más vulnerables.</li> </ul>	<p><b>2.1 Mapeo continuo de la cadena de suministro</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se han identificado todas las actividades comerciales y proveedores en cada etapa de la cadena de suministro.</li> <li>La empresa recopila información relevante de todos los proveedores directos e indirectos sobre cómo gestionan los riesgos e impactos relacionados con los derechos del niño, por ejemplo, el trabajo infantil, el acceso de los niños a la educación, el cuidado infantil, etc.</li> </ul>	<p><b>3.1 Creación de capacidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se han implementado programas de creación de capacidades que abarcan todos los proveedores directos e indirectos. La compañía implementa o apoya programas de sensibilización sobre los derechos del niño en las comunidades que viven en o cerca de las instalaciones de su cadena de suministro de aceite de palma.</li> </ul>
<p><b>1.2 Garantizar la adhesión interna y la participación de las partes interesadas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las políticas sobre los derechos del niño son aprobadas por la alta gerencia de la empresa, que es responsable de mejorar el desempeño en materia de</li> </ul>	<p><b>2.2 Realizar evaluaciones para comprender cómo afecta la empresa la situación de los niños a lo largo de la cadena de suministro</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La evaluación abarca las esferas más amplias de los derechos del niño, como el trabajo infantil y los trabajadores jóvenes, la</li> </ul>	<p><b>3.2 Esfuerzos conjuntos con otras empresas o partes interesadas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La empresa participa en o apoya iniciativas de la industria para ampliar los impactos positivos en los niños.</li> <li>La empresa participa o apoya programas de colaboración con gobiernos locales,</li> </ul>

<p>sostenibilidad y derechos humanos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha asignado personal dedicado para que sea responsable de la supervisión e implementación de los derechos del niño, incluso en la cadena de suministro de aceite de palma de la empresa.</li> <li>• La política ha sido consultada con los socios comerciales pertinentes, por ejemplo, refinerías, plantas extractoras, plantaciones y pequeños productores que son proveedores de la empresa.</li> <li>• La empresa consulta con expertos y organizaciones relevantes en derechos laborales y del niño para desarrollar políticas y normas sobre los derechos del niño.</li> </ul>	<p>protección de la infancia, el acceso a la educación, la protección de la maternidad y lactancia, el cuidado infantil, la salud y la nutrición, y el agua, el saneamiento y la higiene (WASH).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La evaluación del impacto de la empresa sobre los derechos del niño abarca su cadena de suministro hasta el nivel de plantación/granja de palma de aceite. La evaluación no es una actividad única y se actualiza periódicamente, cubriendo todas las etapas de su cadena de suministro de aceite de palma.</li> </ul>	<p>organizaciones de la sociedad civil y/o las comunidades locales que abordan las dificultades que enfrentan los trabajadores del aceite de palma, que pueden afectar directa o indirectamente los derechos del niño.</p>
<p><b>1.3 Incluir un sistema claro y eficaz para prevenir y remediar el trabajo infantil.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa tiene o apoya procesos de prevención y remediación para abordar casos de trabajo infantil en su cadena de suministro.</li> <li>• La empresa toma medidas para mejorar los precios y las prácticas de compra para evitar consecuencias negativas en las condiciones de trabajo (que pueden conducir al trabajo infantil), incluso para los padres que trabajan y los trabajadores jóvenes.</li> </ul>	<p><b>2.3 Determinar la influencia de la compañía para abordar las brechas respecto a los derechos del niño</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa entiende su capacidad para influir y promover mejoras en los diferentes niveles de la cadena de suministro y ha adaptado las estrategias y enfoques de contratación de proveedores en consecuencia.</li> </ul>	<p><b>3.3 Apoyar los programas gubernamentales relacionados con la infancia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La compañía participa en actividades que apoyan los esfuerzos del gobierno local para proteger y hacer efectivos los derechos del niño, incluidos los derechos de los padres que trabajan.</li> </ul>
<p><b>1.4 Asegurar que la política de los derechos del niño esté en línea con las otras políticas existentes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa comprueba si la política de derechos del niño recién desarrollada está alineada con otras políticas existentes y aborda cualquier cláusula contradictoria para garantizar la coherencia en la protección de los derechos del niño.</li> <li>• La compañía alinea sus políticas de derecho del niño con los procesos de manejo de proveedores, como el código de conducta del proveedor, la</li> </ul>	<p><b>2.4 Supervisar los resultados de los derechos del niño en toda la cadena de suministro</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa realiza seguimiento de sus esfuerzos en la promoción y protección de los derechos del niño y revisa periódicamente el progreso (consulte la sección parámetros de resultados).</li> <li>• La empresa supervisa los resultados relacionados con los derechos del niño (consulte la sección parámetros de resultados) de los esfuerzos de los proveedores directos e indirectos (incluso a nivel de</li> </ul>	<p><b>3.4 Participación de partes interesadas y mecanismos de quejas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa tiene o apoya mecanismos efectivos de quejas que cubren las preocupaciones sobre los derechos del niño en su cadena de suministro.</li> <li>• La empresa tiene o apoya mecanismos/plataformas para la participación significativa de las partes interesadas para obtener retroalimentación de los proveedores, los trabajadores y otras partes interesadas afectadas sobre</li> </ul>



<p>debida diligencia del proveedor y la contratación del proveedor.</p>	<p>plantación/granja de palma de aceite).</p>	<p>sus enfoques de adquisición responsable.</p>
<p><b>1.5 Comunicar el compromiso</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar a todo el personal, proveedores directos e indirectos, por ejemplo, refinerías, plantas extractoras, plantaciones, pequeños productores y contratistas de la política pertinente, y alentar a los proveedores directos e indirectos a compartir la política con sus trabajadores.</li> <li>• Los compromisos de política de la empresa sobre los derechos del niño se han compartido con el público.</li> <li>• Las políticas de la empresa han sido comunicadas a todo el personal, proveedores y otras partes interesadas.</li> <li>• La compañía incluye capacitación en derechos del niño para el personal en funciones internas; por ejemplo, los departamentos de cumplimiento y sostenibilidad, desarrollo empresarial, adquisiciones, recursos humanos, etc.</li> </ul>	<p><b>2.5 Informar de los resultados y divulgar públicamente la cadena de suministro de la empresa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La compañía informa sobre los resultados (ver Parámetros de resultados) de los esfuerzos para promover y proteger los derechos del niño en sus propias operaciones y en la cadena de suministro.</li> <li>• La lista de proveedores (directos e indirectos) se ha divulgado públicamente.</li> </ul>	




Foto: © UNICEF/UN0248136/Noorani

## 4.2 Parámetros de resultados

Los siguientes parámetros se pueden utilizar para evaluar el estado de los resultados en materia de los derechos del niño a nivel de la planta extractora y la plantación, de modo que las empresas compradoras puedan evaluar si sus programas de proveedores han logrado los resultados previstos para mejorar los impactos sobre los derechos del niño en su cadena de suministro.

TABLA 4: PARÁMETROS DE RESULTADOS (adaptados de Unicef, 2019a; OMS, 2019; WBCSD, 2020a y 2020b)

ÁREAS DE IMPACTO	DESCRIPCIÓN	PARÁMETROS	INDICADORES RELEVANTES DE LOS PyC de la RSPO 2018
 1. PROTECCIÓN INFANTIL	<p>La protección infantil se refiere a la prevención y respuesta a la violencia, la explotación y el abuso contra los niños, incluida la explotación sexual comercial, la trata de niños, el trabajo infantil y otras prácticas nocivas, como el acoso sexual. Una empresa de aceite de palma puede participar en una actividad o en una posición que implique el contacto con los niños directamente que afecte a los niños indirectamente. Por ejemplo, hay casos que sugieren que algunos niños que viven en las comunidades de aceite de palma están sometidos a la explotación sexual y muchos de ellos son indocumentados, ya que tienen acceso limitado o nulo al registro de nacimientos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La existencia de políticas de protección infantil y sistemas de vigilancia para proteger a los niños de cualquier daño.</li> <li>• Evaluación de los riesgos para los derechos del niño en las diferentes etapas de la cadena de suministro</li> <li>• Porcentaje de hijos de trabajadores con certificados de nacimiento.</li> <li>• Porcentaje de trabajadores que han recibido capacitación para padres con enfoque en temas de protección infantil.</li> <li>• Número de informes sobre violaciones de los derechos del niño, segregadas por tipo de violación; por ejemplo, tráfico, trabajo forzoso, maltrato físico, testigos de violencia doméstica, etc.</li> </ul>	<p>4.1 La unidad de certificación respeta los derechos humanos, lo que incluye el respeto a los derechos de los Defensores de Derechos Humanos (<i>indicador 4.1.1 (C) y 4.1.2</i>).</p> <p>4.2 Existe un sistema mutuamente acordado y documentado para procesar las quejas y reclamos, el cual ha sido implementado y aceptado por todas las partes afectadas. (Indicador 4.2.1 (C), 4.2.2, 4.2.3 y 4.2.4).</p> <p>6.4 Los niños no están empleados ni son explotados (Indicador 6.4.1 y 6.4.4).</p> <p>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).</p> <p>6.6 No se utiliza ninguna forma de trabajo forzoso o de trata (Indicador 6.6.1 (C) y 6.6.2 (C)).</p>



El trabajo infantil se refiere al trabajo que priva a los niños (cualquier persona menor de 18 años) de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y/o mental. Se han reportado casos de trabajo infantil en varios países productores de aceite de palma, por ejemplo, Indonesia, Malasia, Ecuador y Myanmar, donde los niños se encuentran generalmente recogiendo frutas de palma sueltas para ayudar a sus padres a cumplir con la meta diaria.

Sin embargo, la participación de los adolescentes (por encima de la edad mínima para trabajar, pero por debajo de los 18 años) en trabajos no peligrosos que no violen los derechos del niño y no tengan un impacto negativo en su salud, seguridad, desarrollo personal, educación, derecho al juego y que se realicen bajo la supervisión de un adulto, está permitida y se considera generalmente como algo positivo. Permitir y alentar a los que han alcanzado la edad mínima para trabajar, en particular a los que no asisten a la escuela y no trabajan, a realizar trabajos no peligrosos

- Existencia de una política y procesos de vigilancia y remediación del trabajo infantil
- Existencia de un mecanismo de verificación de la edad
- Número de incidentes de trabajo infantil identificados y remediados.
- Porcentaje de incidentes de trabajo infantil que involucran a niños migrantes frente a niños no migrantes.
- Porcentaje de trabajadores jóvenes (por encima de la edad mínima legal y por debajo de 18 años).
- Derecho a la protección de la salud y la seguridad para los trabajadores adolescentes (por ejemplo, tareas no peligrosas).
- Existencia de medidas para prevenir el acoso sexual de los trabajadores adolescentes.
- Porcentaje de trabajadores adolescentes que reciben capacitación y desarrollo de habilidades.

- 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).
- 3.5 Se cuenta con un sistema de gestión de recursos humanos (Indicador 3.5.1 y 3.5.2).
- 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)).
- 3.7 Todo el personal, trabajadores, pequeños productores de sistema, cultivadores externos bajo contrato y contratistas están debidamente capacitados (Indicador 3.7.1(C)).
- 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).
- 4.2 Existe un sistema mutuamente acordado y documentado para procesar las quejas y reclamos, el cual ha sido implementado y aceptado por todas las partes afectadas (Indicador 4.2.1 (C), 4.2.2, 4.2.3 y 4.2.4).
- 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).
- 6.1 Se prohíbe cualquier forma de discriminación (Indicador 6.1.1 (C), 6.1.3, y 6.1.6).
- 6.2 La remuneración y las condiciones laborales del personal, los trabajadores y los trabajadores de contratistas cumplen siempre, por lo menos, los estándares mínimos legales o del sector y son suficientes para proporcionar un salario digno (Indicador 6.2.1 (C), 6.2.2 (C), 6.2.3 (C), 6.2.6, y 6.2.7).
- 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).
- 6.5 No hay acoso o abuso en el lugar de trabajo y se protegen los derechos reproductivos (Indicador 6.5.4).
- 6.6 No se utiliza ninguna forma de trabajo forzoso o de trata (Indicador 6.6.1 (C) y 6.6.2 (C)).
- 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).



es una forma de prevenir el trabajo infantil en el sector del aceite de palma.



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)).



Las condiciones laborales de los padres que trabajan en el sector del aceite de palma pueden afectar las oportunidades de sus hijos de acceder a una educación adecuada, además de una infraestructura deficiente, lugares remotos y maestros cualificados limitados. La falta de acceso a la educación probablemente llevará a una mayor tasa de deserción escolar, lo que impulsará la incidencia del trabajo infantil y contribuirá a otros problemas de protección infantil, como el matrimonio infantil, el embarazo adolescente y la participación en vicios. A largo plazo, esto afectará la productividad de la comunidad.

- La provisión de diferentes apoyos/programas educativos (es decir, instalaciones escolares formales in situ, subvenciones, educación no formal y alternativa, programas extraescolares, etc.).
- Porcentaje de trabajadores con hijos matriculados en los diferentes tipos de programas educativos de la empresa.
- Porcentaje de niños trabajadores matriculados en los diferentes tipos de programas educativos de la empresa.
- Porcentaje de trabajadores con hijos en edad escolar matriculados en la escuela primaria o secundaria.
- Tasas de terminación de la escuela primaria de los hijos de los trabajadores.
- Tasas de terminación de la escuela secundaria de los hijos de los trabajadores.
- Acceso a una educación asequible y de calidad.
  - Número de escuelas construidas/administradas exclusivamente por la empresa.
  - Número de escuelas construidas/administradas en cooperación con otras empresas o con el gobierno.
  - Distancia a la escuela y disponibilidad de transporte.
- Costo de las necesidades escolares generales (por ejemplo, costos de matrícula, libros, uniforme, transporte, etc.) cobrados a los padres que trabajan en relación con sus salarios.

- 4.3 La unidad de certificación contribuye al desarrollo sostenible local según lo acordado por las comunidades locales (Indicador 4.3.1).
- 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).
- 6.2 La remuneración y las condiciones laborales del personal, los trabajadores y los trabajadores de contratistas cumplen siempre, por lo menos, los estándares mínimos legales o del sector y son suficientes para proporcionar un salario digno (Indicador 6.2.4 (C) y 6.2.6).



La protección de la maternidad se refiere a la protección que debe proporcionarse, en particular, a las trabajadoras embarazadas y lactantes, para garantizar que las mujeres puedan combinar con éxito sus funciones laborales y reproductivas. Sin embargo, en el sector del aceite de palma, la protección de la maternidad a menudo está determinada por el empleo y el estatus migratorio, que a menudo ponen en mayor riesgo a las trabajadoras temporales, informales, migrantes y/o indocumentadas. La falta de una sólida protección de la maternidad no sólo 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.

- Derecho a protecciones especiales de salud y seguridad para las madres embarazadas y lactantes.
- Porcentaje de trabajadoras que pueden ejercer la licencia de maternidad con base en las leyes nacionales/locales.
- Porcentaje de trabajadoras que reanudan su trabajo después de la licencia de maternidad.
- Porcentaje de trabajadoras a las que se les ofrecen chequeos pre y posnatales.
- Porcentaje de trabajadoras con derecho a tomar tiempo libre pagado para asistir a las citas prenatales.
- Prestación de asesoría nutricional y suplementos a las trabajadoras embarazadas o lactantes.
- Porcentaje de trabajadoras que pueden completar la lactancia exclusiva durante los primeros seis meses de vida de su bebé.

- 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)).
- 3.7 Todo el personal, trabajadores, pequeños productores de sistema, cultivadores externos bajo contrato y contratistas están debidamente capacitados (Indicador 3.7.1(C)).
- 4.2 Existe un sistema mutuamente acordado y documentado para procesar las quejas y reclamos, el cual ha sido implementado y aceptado por todas las partes afectadas (Indicador 4.2.1 (C), 4.2.2, 4.2.3 y 4.2.4).
- 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 y 5.2.5).
- 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).
- 6.2 La remuneración y las condiciones laborales del personal, los trabajadores y los trabajadores de contratistas cumplen siempre, por lo menos, los estándares mínimos legales o del sector y son suficientes para proporcionar un salario digno (Indicador 6.2.2 (C), 6.2.3 (C) y 6.2.5).
- 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).
- 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).
- 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)).



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, la educación preescolar de calidad es rara en el sector del aceite de

- Provisión de cuidado infantil (por ejemplo, guardería in situ, subvenciones, atención de emergencia, etc.).
- Porcentaje de trabajadores con hijos en edad de guardería que utilizan las instalaciones de cuidado infantil apoyadas por el empleador.

- 4.3 La unidad de certificación contribuye al desarrollo sostenible local según lo acordado por las comunidades locales (Indicador 4.3.1).
- 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).
- 6.2 La remuneración y las condiciones laborales del personal, los trabajadores y los trabajadores de contratistas cumplen siempre,

palma y los hijos de los trabajadores migrantes son a menudo discriminados y no pueden acceder al servicio de guardería o a la provisión de cuidado infantil para la primera infancia proporcionado por el empleador. La falta de cuidado infantil puede impedir que las mujeres participen plenamente en el trabajo remunerado en igualdad de condiciones, especialmente porque las mujeres tienen más probabilidades de asumir responsabilidades de cuidado infantil que los hombres. Por lo tanto, aportar el cuidado infantil significa apoyar a los padres trabajadores para que trabajen de forma más productiva.

- Acceso a un centro de cuidado infantil asequible y de calidad
    - Proporción del costo de la matrícula en relación con los sueldos de los trabajadores.
    - Horas de atención en relación con las horas de trabajo
    - Distancia al hogar/lugar de trabajo y disponibilidad de transporte
    - Claridad y accesibilidad de la información sobre el cuidado infantil.
  - Calidad de la atención en las guarderías
    - Número de niños por cuidador en una guardería apoyada por el empleador.
- Porcentaje de cuidadores capacitados/cualificados.

por lo menos, los estándares mínimos legales o del sector y son suficientes para proporcionar un salario digno (Indicador 6.2.4 (C), 6.2.5 y 6.2.6).

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).





Los niños en la industria del aceite de palma se ven afectados directa e indirectamente por el calor, el polvo, las sustancias químicas tóxicas y la maquinaria pesada, ya sea porque ellos mismos trabajan o ayudan en las fincas o plantaciones, o debido a los problemas de salud y/o los accidentes sufridos por sus padres. Los hijos de los trabajadores del aceite de palma tienen acceso limitado a los servicios de salud, especialmente si son hijos de trabajadores temporales y/o trabajadores migrantes indocumentados.

- Acceso a una atención médica asequible y de calidad para los padres trabajadores y sus hijos.
- Porcentaje de trabajadores inscritos en planes de salud patrocinados por el empleador.
- Porcentaje de hijos de trabajadores inscritos en planes de salud patrocinados por el empleador.
- Acceso a alimentos asequibles y de calidad
  - Proporción del precio de los alimentos en relación con los sueldos de los trabajadores
  - Distancia al mercado de alimentos y disponibilidad de transporte.
- Consumo mínimo de alimentos en el hogar.
- Programas dirigidos a mejorar la salud y la nutrición de los niños
  - Crecimiento y desarrollo de los niños, con especial atención al retraso en el crecimiento y la emaciación
  - Asesoría nutricional y suplementos para niños menores de 5 años.
  - Porcentaje de hijos de trabajadores con desnutrición.

- 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, 3.4.3 (C)).
- 3.7 Todo el personal, trabajadores, pequeños productores de sistema, cultivadores externos bajo contrato y contratistas están debidamente capacitados (Indicador 3.7.1(C)).
- 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).
- 6.2 La remuneración y las condiciones laborales del personal, los trabajadores y los trabajadores de contratistas cumplen siempre, por lo menos, los estándares mínimos legales o del sector y son suficientes para proporcionar un salario digno (Indicador 6.2.2(C), 6.2.4 (C), 6.2.5 y 6.2.6).
- 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 (C), 6.7.2, 6.7.3 (C), 6.7.4, y 6.7.5).
- 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), 7.2.11 (C)).



El agua, el saneamiento y la higiene (WASH) son de naturaleza interdependiente; por ejemplo, las prácticas básicas de higiene no son posibles sin agua limpia y las fuentes de agua se contaminan sin sanitarios. WASH es una preocupación especial para los derechos del niño, ya que tiene un impacto significativo en la supervivencia y la salud de los niños, el acceso a la educación y el desarrollo a largo plazo. En relación con este asunto, el sector del aceite de palma tiene un impacto considerable en el medio ambiente; por ejemplo, en la calidad de las aguas superficiales debido a la lixiviación de plaguicidas y agroquímicos, la descarga de efluentes de las plantas extractoras de aceite de palma, etc., que pueden afectar la calidad de vida de las familias de los trabajadores y las comunidades aledañas.

- Porcentaje de trabajadores que han recibido formación y sensibilización WASH en el lugar de trabajo.
  - Porcentaje de trabajadores con acceso a baños sanitarios mejorados, instalaciones de lavado de manos con jabón y agua limpia en los lugares de trabajo.
  - Porcentaje de trabajadores con acceso a baños sanitarios mejorados, instalaciones de lavado de manos con jabón y agua limpia en sus casas.
  - Porcentaje de trabajadores con acceso a fuentes mejoradas de agua potable en los lugares de trabajo.
  - Porcentaje de trabajadores con acceso a fuentes mejoradas de agua potable en el hogar.
  - Acceso a instalaciones WASH de calidad.
    - distancia de los lugares de trabajo a los inodoros/letrinas
    - Distancia de los lugares de trabajo al agua potable y/o la capacidad de beber agua durante el trabajo.
    - Separación de los servicios de baño de los trabajadores y las trabajadoras para garantizar la privacidad.
    - Disponibilidad de materiales de limpieza culturalmente apropiados (por ejemplo, agua, papel, etc.).
    - Hay instalaciones para lavarse las manos con jabón (u otras alternativas como desinfectantes de manos a base de alcohol) disponibles en los baños, el comedor, las instalaciones de vivienda para los trabajadores y los centros de cuidado infantil y clínicas de salud, donde estén disponibles.
- 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, 3.4.3 (C)).
- 3.7 Todo el personal, trabajadores, pequeños productores de sistema, cultivadores externos bajo contrato y contratistas están debidamente capacitados (Indicador 3.7.1(C)).
- 4.3 La unidad de certificación contribuye al desarrollo sostenible local según lo acordado por las comunidades locales (Indicador 4.3.1).
- 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).
- 6.2 La remuneración y las condiciones laborales del personal, los trabajadores y los trabajadores de contratistas cumplen siempre, por lo menos, los estándares mínimos legales o del sector y son suficientes para proporcionar un salario digno (Indicador 6.2.4 (C)).
- 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)).
- 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).
- 7.3 Los residuos se reducen, reciclan, reutilizan y desechan de una manera ambiental y socialmente responsable (Indicador 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3).
- 7.8 Las prácticas mantienen la calidad y disponibilidad de las aguas superficiales y subterráneas (Indicador 7.8.1).

## REFERENCIAS

- CCR CSR. (2020). Overview and Impact of the 2019 Child Friendly Spaces Programme in China. Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility (CCR CSR). Recuperado de: <https://www.ccrcsr.com/content/overview-and-impact-2019-child-friendly-spaces-programme-china>
- Convención sobre los Derechos del Niño (CDN). (1989). Recuperado de: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>
- 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>
- IFC. (2017). Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare. Washington, D.C.: International Finance Corporation. Retrieved from: [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/cd79e230-3ee2-46ae-adc5-e54d3d649f31/01817+WB+Childcare+Report\\_FinalWeb3.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IXu9vP-](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](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/news_ext_content/ifc_external_corporate_site/news+and+events/news/a+critical+development+building+block)
- IKEA. (2020). IKEA Sustainability Report FY19. Recuperado de: <https://preview.thenewsmarket.com/Previews/IKEA/DocumentAssets/558164.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](https://www.researchgate.net/publication/318806283_Employers'_Perspective_on_Childcare_Services_for_Hired_Farm_Workers)
- OIT. (2002). 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. (2013). Good Practice Guidelines for the Employment of Homeworkers. Jakarta: ILO. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_236509.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_236509.pdf)
- OIT. (2020). ILO's Supplier Guidance on Preventing, Identifying and Addressing Child Labour. A document prepared by the Centre for Child Rights and Corporate Social Responsibilities (CCRCSR) in February 2020.
- OMS. (2019). Essential Nutrition Actions: Mainstreaming nutrition through the life-course. Recuperado de: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/326261/9789241515856-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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. Recuperado de: <https://rspo.org/resources/archive/1126>
- UNICEF. (2014). Children are everyone's business (Workbook 2.0): A guide for integrating children's rights into policies, impact assessment and sustainability reporting. *Second Edition*. Retrieved from: <https://www.unicef.org/thailand/media/2101/file/Children%20are%20everyone's%20business:%20Workbook%202.0.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](https://www.unicef.org/csr/files/UNICEF_ChildSafeguardingToolkit_FINAL.PDF)
- UNICEF. (2019a). Children's Rights in the Garment and Footwear Supply Chain: A practical tool for integrating child rights into responsible sourcing frameworks. Draft for Consultation prepared in August 2019.
- UNICEF. (2019b). WASH4Work Baseline and monitoring indicators. United Nations Children's Fund (UNICEF). Retrieved from <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. Recuperado de: <https://www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>
- WBCSD. (2020a). WASH Pledge: Guiding principles. World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Recuperado de: <https://www.wbcsd.org/Programs/Food-and-Nature/Water/Resources/WASH-Pledge-Guiding-Principles-for-implementation>
- WBCSD. (2020b). WASH Pledge Self-assessment Tool for Business. Recuperado de: <https://www.wbcsd.org/Programs/Food-and-Nature/Water/Resources/WASH-Pledge-Self-assessment-tool-for-business>

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](http://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](mailto:rspo@rspo.org)

**F** +603 2302 1543