GUÍA L

Evaluar y abordar

Versión 1.1

RAINFOREST ALLIANCE

© 2021 Rainforest Alliance. Todos los derechos reservados.

Descargo de responsabilidad de la traducción

Cualquier duda sobre el significado preciso de la información contenida en la traducción la debe aclarar consultando la versión oficial que es la versión en inglés. Si hay discrepancias o diferencias en el significado causadas por la traducción, éstas no son vinculantes y no tienen efecto alguno en relación con las auditorías o la certificación.

¿Más información?

Para obtener más información sobre Rainforest Alliance, visite www.rainforest-alliance.org o comuníquese al correo electrónico: info@ra.org

Nombre del documento:		**Código del documento:**	**Versión:**
Documento de guía L: Evaluar y abordar		SA-GL-SD-1-V1.1 ES	V1.1
Fecha de la primera publicación:	**Fecha de revisión:**	**Válido Desde:**	**Caduca el día:**
10 de julio de 2020	30 de junio de 2021	N/A	Hasta nuevo aviso
Desarrollado por:		**Aprobado por:**	
Desarrollo estándar		Director de Estándares y Aseguramiento	
Vinculado a:			
SA-S-SD-1-V1.1 Estándar de Agricultura Sostenible de Rainforest Alliance 2020, requisitos para las fincas SA-S-SD-2-V1.1 Estándar de Agricultura Sostenible de Rainforest Alliance 2020, requisitos para las cadenas de suministro SA-S-SD-4-V1.1 Anexo S3: Herramienta de evaluación de riesgos (incluida la evaluación de riesgo a profundidad Partes 1.6. 3 y 5.1.5) SA-S-SD-5-V1.1: Anexo S4: Protocolo de Remediación			
Reemplaza a:			
SA-G-SD-14-V1 Documento de Guía: para evaluar y abordar			
Aplicable a:			
Todos los titulares de certificado			
País/Región:			
Mundial			
Cultivo		**Tipo de Certificación:**	
Todos los cultivos del alcance del sistema de certificación Rainforest Alliance; vea las reglas de certificación.		Actores de la cadena de suministro, fincas grandes, administración de grupo y fincas certificadas individualmente; y actores de la cadena de suministro.	

CONTENIDO

Objetivo 4
Comprensión de los conceptos 5
Cómo implementar los requisitos fundamentales 8
Cómo implementar el requisito 5.1.1: Compromiso y comunicación 8
Cómo implementar el requisito 5.1.2: Evaluación y mitigación de riesgos 10
Cómo implementar el requisito 5.1.3: Monitoreo 11
Cómo implementar el requisito 5.1.4: Remediación 15
Cómo implementar los requisitos para la mejora 17
Cómo implementar el requisito 5.1.5: Evaluación de riesgos a profundidad 17
Cómo implementar el requisito 5.1.6: Capacitación 17
Cómo implementar el requisito 5.1.7: Educación 18
Cómo implementar el requisito 5.1.8: Medidor inteligente 18
Promesa de evaluar y abordar 19
Plantilla: promesa de evaluar y abordar 20

OBJETIVO

Este documento tiene la intención de ayudar a las fincas a buscar la certificación Rainforest Alliance, y a las fincas certificadas Rainforest Alliance, a entender e implementar el Sistema para evaluar y abordar.

ALCANCE

Este documento cubre el requisito 5.1 del Estándar de Agricultura Sostenible de Rainforest Alliance.

PÚBLICO

Este documento está destinado a ayudar a los titulares de certificados y a las fincas/grupos que buscan la certificación a comprender e implementar el sistema para evaluar y abordar. La implementación del sistema para evaluar y abordar está dirigida por un Comité para evaluar y abordar establecido por el titular del certificado, en colaboración con otros actores.

COMPRENSIÓN DE LOS CONCEPTOS

Los siguientes cuadros proporcionan definiciones y ejemplos de trabajo infantil prohibido, trabajo forzoso, discriminación y violencia/acoso en el trabajo. Para obtener definiciones completas de estos términos, consulte el Anexo S1: Glosario.

¿Qué es trabajo infantil prohibido?	
ES trabajo infantil prohibido	**NO es trabajo infantil prohibido**
• Niños de edad escolar que trabajan durante horario escolar. • Niños menores a 18 años que trabajan en condiciones peligrosas. • Niños menores a la edad legal de trabajo que trabajan en fincas que no son de sus familias. Prevalece la edad mínima de trabajo establecida en la legislación nacional si es más alta que la del Estándar. • Las peores formas incondicionales de trabajo infantil incluyen todas las formas de esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la servidumbre y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para su uso en conflictos armados; el uso, reclutamiento u oferta de un niño para la prostitución, para la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; el uso, reclutamiento u oferta de un niño para otras actividades ilícitas.	• Empleo/trabajo regular: a partir de la edad de 15 años (14 en economías en desarrollo) los niños pueden empezar un empleo general o trabajo que no supere 48 horas por semana. En países donde la edad mínima es mayor, o el número de horas permitidas de trabajo es menor, la edad mínima nacional y el número máximo de horas serán aplicables. El trabajo de los niños no debe ser peligroso, debe ser seguro y adecuado para su edad, y no debe interferir con la educación obligatoria. • Niños incluso de solo 12 años de edad que trabajen durante menos de 14 horas por semana en tareas que no dañen su salud y desarrollo, y que no interfiera con la escuela. • Actividades agrícolas adecuadas para su edad realizadas por niños en la pequeña finca familiar, que no interfiera con la escuela y sean supervisadas por un adulto.

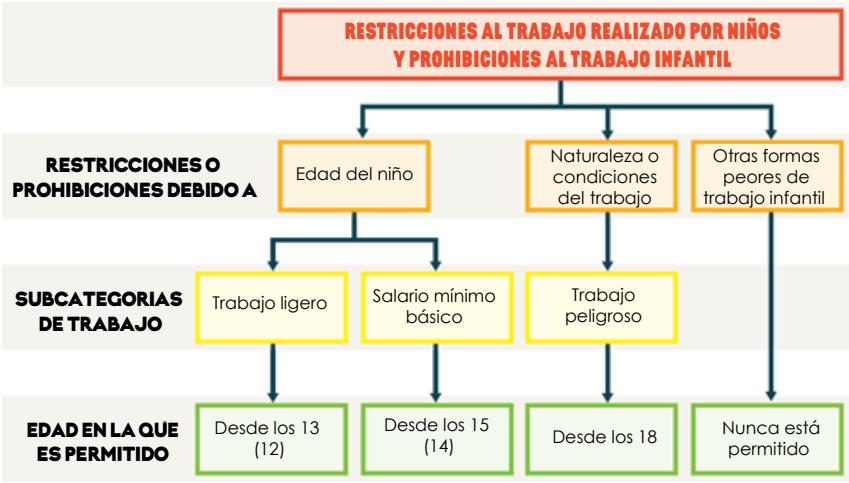


Ilustración 1 Restricciones al trabajo de los niños. *(las edades que se muestran entre paréntesis son las edades mínimas definidas por la OIT, siempre que el trabajo no interfiera con las oportunidades del niño de tener acceso a educación[19]).*

[1]Adaptado de la OIT, Herramienta de Guía para el Trabajo Infantil para los Negocios, 2015

¿Qué es trabajo forzoso?	
El trabajo forzoso tiene dos elementos: que no es voluntario y la coerción. Ambos elementos deben existir para que una situación constituya trabajo forzoso. A continuación hay algunos ejemplos.	
ES trabajo forzoso	**NO es trabajo forzoso**
NO es voluntario • Cambios en los términos / condiciones laborales sin el consentimiento del trabajador • Horas extraordinarias forzadas • Trabajo carcelario involuntario o trabajo militar • Horas extraordinarias involuntarias y excesivas • Condiciones de vida o de trabajo degradantes • Libertad limitada para renunciar al empleo • Trabajo no remunerado o muy mal remunerado Y la coerción • Violencia o amenazas • Confinamiento físico, restricciones de movimiento o comunicación • Multas u otras sanciones económicas • Privación de alimentos, agua, baños u otras necesidades básicas • Aislamiento forzoso, uso forzado de drogas o alcohol • Servidumbre por deudas o manipulación de deudas, anticipos o préstamos • Retención o demora de salarios • Retención de documentos de identidad u otros objetos de valor • Amenazas de despido, deportación, acción legal o denuncia a las autoridades	Prácticas laborales que están prohibidas en otros requisitos en el Estándar de Rainforest Alliance pero que carecen del elemento de involuntariedad o el elemento de coerción y, por lo tanto, no se definen como trabajo forzoso. Por ejemplo • Pago de salarios por debajo del salario mínimo, lo que infringe el Requisito 5.3.3

¿Qué es discriminación?	
ES discriminación	**NO es discriminación**
• Dar preferencia a determinados grupos de personas en el proceso de contratación • Pagar a las personas salarios diferentes por el mismo tipo de trabajo debido a su género, origen étnico u otro origen. • Excluir a ciertos grupos de personas de recibir beneficios u oportunidades como acceso a membresía, capacitación y otros servicios debido a su origen. • Exigir a las mujeres que se realicen pruebas de embarazo durante el proceso de contratación o en cualquier otro momento.	• Brindar apoyo adicional para el acceso al trabajo, los servicios y otros beneficios para ciertos grupos de personas para asegurar que tengan el mismo nivel de acceso que otros o para satisfacer sus necesidades específicas. Ejemplos: - Instalaciones especiales para que las personas con discapacidad puedan acceder a una fábrica - Traducción de material informativo al idioma de los migrantes - Instalación de salas de lactancia y otras instalaciones para madres lactantes. • Pagar a las personas diferentes salarios por trabajos que difieren en alcance, nivel de responsabilidad o a trabajadores con diferentes niveles de experiencia.

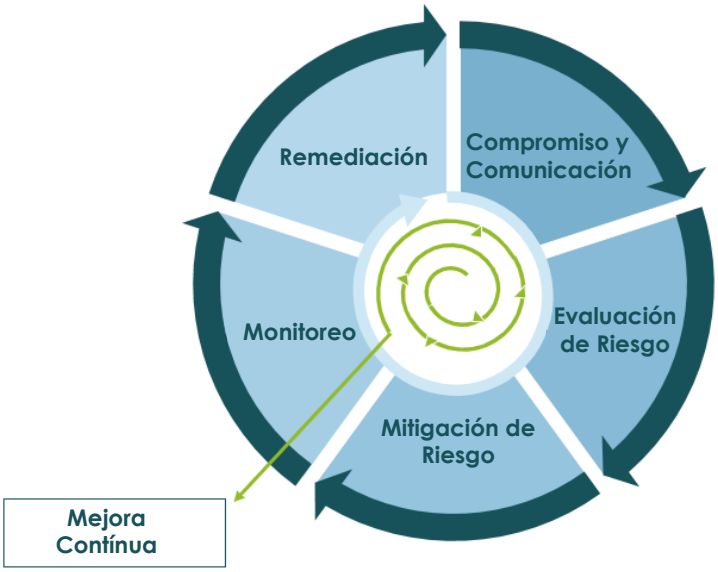
¿Qué es violencia/acoso e el trabajo?	
ES violencia/acoso	**NO es violencia/acoso**
• Amenazas, palabras, mensajes o contacto físico que provoquen o tengan la intención de causar daño a una persona. • Un entorno de trabajo donde las personas se sientan humilladas o amenazadas por la forma en que se comportan: • Violencia física, contacto físico no deseado o proximidad innecesaria • Comentarios y preguntas verbales sobre la apariencia, el estilo de vida, la orientación sexual, • Llamadas telefónicas o mensajes ofensivos • Acciones no verbales como silbar, hacer gestos sexualmente sugerentes o mostrar materiales sexuales • El acoso sexual es un tipo de violencia/ acoso en el trabajo, por ejemplo: • Cualquier comportamiento sexual que sea ofensivo Y no deseado hacia la otra persona. • Exigir favores sexuales a cambio de un beneficio como un aumento de sueldo, un ascenso o la continuación del empleo.	• Cualquier tipo de comportamiento con el que estén de acuerdo todas las personas involucradas sin estar sometidos a presión alguna. • Comportamiento sexual que ha sido acordado por todas las partes sin el uso de presión o poder.

CÓMO IMPLEMENTAR LOS REQUISITOS FUNDAMENTALES

El enfoque para evaluar y abordar de Rainforest Alliance se basa en un ciclo de mejora continua. El proceso para evaluar y abordar tiene 5 pasos cruciales que lo titulares de certificado necesitan llevar a cabo. Los titulares de certificado deben aprender de su experiencia en la implementación de cada uno de estos pasos para mejorar el proceso cada vez que realizan el ciclo. Los cinco pasos son:

- **Comprometerse** al enfoque para evaluar y abordar y **comunicar** cómo funciona para todos los miembros del grupo y los trabajadores
- Realizar una **evaluación de riesgos** para identificar los riesgos específicos a los que se expone la finca o el grupo
- Implementar medidas de **mitigación de riesgos** para prevenir que ocurran los riesgos identificados
- **Monitorear** las acciones realizadas y el abordaje de casos para mejorar la manera de abordar los riesgos
- **Remediar** cualquier caso identificado para corregir el error o daño que se ha descubierto, y asegurar que no vuelva a ocurrir.

Ilustración 2 Ciclo de mejora continua del enfoque para evaluar y abordar



Cómo implementar el requisito 5.1.1: Compromiso y comunicación

Declaración de compromiso

Los titulares de certificado necesitan demostrar su compromiso de respetar los derechos humanos y de dar pasos para prevenir, monitorear, identificar y remediar las violaciones de derechos humanos. Una manera de hacer esto es desarrollar un compromiso escrito. Aunque no es obligatorio producir dicha declaración, es una buena manera para que una organización aclare por qué es importante abordar los problemas de derechos humanos de esta forma, y para informar de ello a los miembros de los grupos, a los trabajadores y a otras partes interesadas. Al final de este documento de guía se proporciona una muestra de compromiso alineado a los requisitos para evaluar y abordar de Rainforest Alliance.

Comité para evaluar y abordar

El requisito 5.1.1 del estándar exige que cada titular de certificado establezca un comité para evaluar y abordar o que nombre a una persona (para la certificación de grupo, la administración del grupo puede elegir nombrar a un representante de la administración en lugar de a un comité) responsable de abordar la discriminación, el trabajo infantil prohibido, el trabajo forzoso y la violencia y acoso en el trabajo.

El comité debe incluir

- Una persona que represente a la gerencia de la finca o la administración del grupo y que sea responsable del trabajo del comité. Los departamentos de recursos humanos a menudo se ocupan de cuestiones relacionadas con el trabajo y, por lo tanto, alguien de recursos humanos puede tener las habilidades adecuadas para actuar como representante de la gerencia/administración para evaluar y abordar, para representar a la gerencia/administración en el comité para evaluar y abordar.
- Para fincas certificadas individuales grandes, el comité debe incluir al menos un representante de los trabajadores. Si la finca tiene un sindicato u organización de trabajadores, los representantes de los trabajadores deben elegirse a través de esa organización. De no ser así, cuando sea posible, los representantes de los trabajadores deberían ser nombrados por compañeros de trabajo mediante elección u otro proceso.
- Para la certificación de grupo, el comité debe incluir al menos un representante de los miembros. Los representantes de los miembros deben ser nominados por otros miembros a través de elección u otro proceso.

5.1.1 Evidencia

El titular del certificado debe, por lo menos:

- Demostrar que se nombró al representante de la gerencia/administración
- Demostrar la existencia del comité y su composición
- Demostrar que se creó conciencia con la gerencia/administración o con el personal del grupo por lo menos anualmente
- Tener comunicación escrita que se coloque de manera visible en todo momento en un sitio central para los trabajadores/miembros del grupo, que aclare que
    - No se toleran las violaciones a los derechos humanos.
    - La gerencia/administración tiene un sistema establecido para evaluar y abordar casos.

Todos los miembros del Comité deben tener un buen conocimiento de los problemas de discriminación, trabajo infantil prohibido, trabajo forzoso y violencia/acoso en el trabajo en el país y el área local. Es bastante común que las personas tengan diferentes puntos de vista sobre el trabajo infantil, la discriminación y otros temas, por lo que es muy importante que los miembros del Comité desarrollen su conocimiento de las definiciones y conceptos de Rainforest Alliance con base en normas internacionales. Para lograr este entendimiento, los miembros del comité deben, como mínimo, tomar el módulo de capacitación en línea de Rainforest Alliance para evaluar y abordar y comprender las leyes nacionales y locales sobre estos temas.

La responsabilidad del comité es implementar los requisitos de la sección 5.1 del Estándar, documentar las acciones implementadas, y rastrear e informar los indicadores para evaluar y abordar.
Si las fincas ya tienen un comité que apoya los derechos humanos y las cuestiones sociales, este comité puede ser designado como el comité para evaluar y abordar si cumple con los requisitos estándar. El Comité para evaluar y abordar también se puede combinar o tener algunos de los mismos miembros que otros Comités requeridos por el Estándar de Agricultura Sostenible de Rainforest Alliance, como el Comité de Quejas y/o el Comité de Género. Estos comités deben trabajar juntos para la implementación exitosa del estándar.

Los miembros del comité no necesitan recibir ninguna compensación adicional por cumplir con estas funciones, pero deben continuar recibiendo su remuneración normal mientras realizan tareas para evaluar y abordar, incluido el pago de horas extraordinarias que

puedan corresponder por trabajar fuera del horario normal. Cuando los miembros del Comité no sean empleados remunerados, la finca/grupo debe cubrir los costos de viaje y relacionados con la comunicación.

Capacitación

El comité debe garantizar que el personal pertinente y la gerencia de la finca/la administración del grupo reciban capacitación para aumentar su conciencia sobre los problemas de derechos humanos y el enfoque para evaluar y abordar. Dicha capacitación se puede coordinar con un proveedor de capacitación externo o el comité puede utilizar otros recursos disponibles, como los módulos de capacitación para evaluar y abordar de Rainforest Alliance. En algunos países, los instructores de Rainforest Alliance están disponibles para proporcionar capacitaciones en persona para las fincas. Si está disponible, también se pueden utilizar los materiales de capacitación de estas sesiones.

Información escrita

El comité debe informar a los trabajadores y miembros del grupo por escrito que la discriminación, el trabajo infantil, el trabajo forzado y la violencia/acoso no son tolerados en la finca/grupo. Para fincas grandes y certificadas individualmente, esta información debe mostrarse visiblemente en el trabajo en todo momento. Esto se puede hacer mediante un póster u otros medios.

Cómo implementar el requisito 5.1.2: evaluación y mitigación de riesgos

El sistema para evaluar y abordar exige que las fincas/grupos implementen acciones basadas en los riesgos específicos a los que está expuesta esa finca o grupo específico.

Las fincas/grupos utilizarán la herramienta básica de Evaluación de Riesgos Agrícolas de Rainforest Alliance para ayudarlos a identificar los riesgos relevantes. (Consulte el Anexo S3: Herramienta de evaluación de riesgos). Se espera que los titulares de certificados respondan a las preguntas con honestidad. Las preguntas no tienen la intención de evaluar el cumplimiento del estándar: están destinados a identificar problemas que podrían causar un incumplimiento y, por lo tanto, deben abordarse. Los auditores comprobarán que la evaluación de riesgos se haya realizado correctamente y que las preguntas se hayan respondido con honestidad.

5.1.2 Evidencia

El TC debería tener, al menos:

- Evaluación básica de riesgos completada (Anexo S3)
- El plan de manejo (requisito 1.3.2) con las medidas de mitigación planificadas y adoptadas

Para cada riesgo que se identifica, la herramienta sugiere medidas de mitigación de riesgos que la finca debe adoptar.

Las medidas de mitigación son pasos para evitar que ocurran problemas. Las fincas/grupos también pueden desarrollar sus propias medidas de mitigación que sean más factibles o pertinentes para su contexto local. Las medidas de mitigación deben integrarse en el plan de manejo general de la finca/grupo. El Comité para evaluar y abordar debe liderar la implementación de las medidas.

Cómo implementar el requisito 5.1.3: Monitoreo

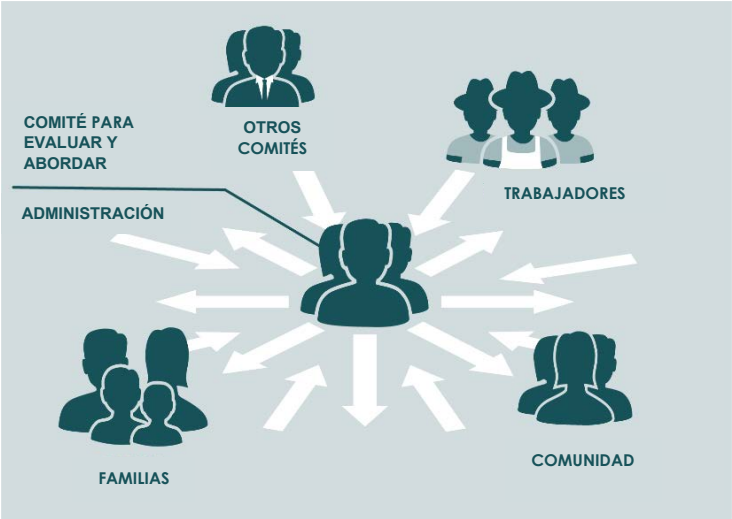
Consulte la herramienta de orientación de la herramienta de guía para el monitoreo de la evaluación y el abordaje que brinda más apoyo a los titulares de certificados con la implementación del requisito 5.1.3. Esta herramienta contiene preguntas de monitoreo sugeridas sobre cada tema para evaluar y abordar (trabajo infantil prohibido, trabajo forzoso, etc.), así como sobre la evaluación de la mejora que el Titular del Certificado está haciendo para prevenir y remediar estos casos.

El monitoreo de la evaluación y abordaje debe ser coordinado por el comité para evaluar y abordar. El monitoreo tiene varios propósitos:

- **Mejora**: El monitoreo se emplea para evaluar el avance de las acciones implementadas y los impactos de dichas acciones en el abordaje de los riesgos identificados. La información puede emplearse para evaluar el funcionamiento del sistema para evaluar y abordar de la finca/grupo y para identificar aspectos que pueden mejorarse.
- **Información:** El monitoreo se puede utilizar para recopilar información actualizada sobre posibles riesgos o casos de discriminación, trabajo infantil prohibido, trabajo forzoso y violencia/acoso en el trabajo en la finca/grupo. Esta información se puede utilizar para identificar medidas adicionales que puedan ser necesarias.
- Además de evaluar el progreso y recopilar información, una visita de monitoreo también es una oportunidad para que los monitores concienticen a los trabajadores/miembros del grupo sobre los requisitos del estándar y las buenas prácticas de Rainforest Alliance.

El monitoreo implica la recopilación de información de todas las partes interesadas pertinentes que tienen conocimiento de los riesgos relacionados con los derechos humanos. También debe incluir la recopilación de información de las personas que participan en la implementación de evaluaciones y abordar las acciones de mitigación y los procesos de remediación (ver más abajo). No existe un enfoque de monitoreo que funcione para todas las fincas /grupos. El enfoque debe depender del tamaño de la finca /grupo y de sus riesgos específicos, según lo identificado por los mapas de riesgo de Rainforest Alliance y la propia evaluación de riesgos de la finca. Por ejemplo, una cooperativa de cacao con mayores riesgos de trabajo infantil debe adoptar un enfoque de monitoreo diferente al de una finca de piña de tamaño mediano que utiliza solo mano de obra contratada mayor de 18 años (ver el cuadro que sigue). Las fincas grandes siempre deben monitorear de cerca la discriminación y la violencia/acoso en el trabajo, mientras que, para las fincas pequeñas, esto se hará con menos intensidad.

Ilustración 3 Partes interesadas que proporcionan información para el monitoreo de la evaluación y abordaje



Enfoques para el monitoreo

La Guía R: herramienta de monitoreo para evaluar y abordar se puede utilizar para respaldar la implementación.
Los siguientes son algunos principios generales para elegir un enfoque de monitoreo.

5.1.3 Evidencia

El TC debe, por lo menos:

- Registrar los posibles casos identificados. El registro debe indicar si la víctima era:
  - *Hombre/mujer,*
  - *Niño/adulto,*
  - *Y si fue un caso de trabajo infantil prohibido, de trabajo forzoso, discriminación o violencia y acoso en el trabajo*
- *Proporcionar evidencia de las actividades de monitoreo y del alcance de las actividades de monitoreo*

1. **Aprovechar los sistemas existentes:** Identificar si ya existen sistemas o programas de monitoreo establecidos que consideren las cuestiones de derechos humanos en el área. Estos pueden estar basados en comunidades, escuelas o cadenas de suministro, u otros. Si es posible, la evaluación y el abordaje del monitoreo se pueden agregar al trabajo de estos mecanismos. Desarrollar los sistemas existentes es a menudo más simple que comenzar uno nuevo, hace un mejor uso del tiempo de las personas y puede garantizar la sostenibilidad a más largo plazo.
2. **Defina quién supervisará:** El Representante o Comité para evaluar y abordar dirige el proceso de monitoreo y puede participar activamente en **éste**. Sin embargo, dependiendo de los riesgos, es probable que sea necesario involucrar a otras personas para recopilar información sobre monitoreo. Estos podrían ser representantes adicionales de la gerencia de fincas o administración de grupos, miembros de otros comités presentes en la finca, trabajadores, productores, miembros de la comunidad, líderes comunitarios, líderes juveniles, maestros, oficiales de extensión, etc.
   Por ejemplo, las fincas que solían estar certificadas con el programa UTZ han designado oficiales de enlace para el tema del trabajo infantil en las comunidades en riesgo para desempeñar esta función. Su función no era "vigilar" a los miembros de la comunidad, sino identificar y apoyar a los productores en riesgo de trabajo infantil prohibido, y ayudar al grupo/finca a prevenir y responder a estos casos. Es importante que la comunidad confíe en estos monitores independientes y estén alfabetizados para que puedan compartir información con el comité para evaluar y abordar para el monitoreo. Si los actores externos participan en el monitoreo, el comité deberá proporcionar la formación adecuada sobre cómo realizar el monitoreo. Además, los estudios han demostrado que la participación de los miembros de la comunidad produce datos más confiables cuando estos monitores reciben una remuneración adecuada. Para los monitores que son miembros de un grupo, el grupo debe remunerarles por su tiempo y viajes.
3. **Defina dónde recopilar la información de monitoreo:** una vez más, los lugares donde se puede recopilar información de monitoreo relevante dependen de los riesgos. El monitoreo debe centrarse en las áreas donde los riesgos son mayores. p.ej.
   - Si el trabajo infantil es un riesgo, los sistemas de monitoreo que se centran en las escuelas y los hogares pueden ser más eficaces.
   - Si hay riesgos en el tema de las condiciones de trabajo, los monitores deben recopilar datos de los trabajadores y observar los lugares de trabajo.
   - Si una proporción de los miembros del grupo vive en un área remota sin escuelas, es más probable que los niños estén involucrados en el trabajo infantil en esa área.
   - Si su grupo incluye miembros en áreas donde se contratan más trabajadores migrantes, es probable que esa área tenga un mayor riesgo de violaciones laborales.
   - Si las malas condiciones de la vivienda suponen un riesgo de trabajo forzoso, se debe vigilar la vivienda.
   - Para la discriminación y, la violencia y el acoso en el trabajo, enfóquese en la presencia y condiciones de grupos vulnerables como migrantes, indígenas, mujeres e involucre a sus representantes, como sus líderes y grupos de mujeres.

4. **Definir cómo recolectar información de monitoreo:** Los miembros del comité y los monitores externos tendrán acceso a diferentes tipos de información y tendrán diferentes oportunidades para recolectar información. Es útil identificar quién recopilará la información de monitoreo necesaria en función de las oportunidades que tengan:
    - Los representantes de los trabajadores en el Comité para evaluar y abordar pueden monitorear las condiciones en el trabajo mientras están en el trabajo e interactúan con sus compañeros de trabajo. También pueden desempeñar un papel importante al sensibilizar a otros trabajadores sobre el proceso para evaluar y abordar y la disponibilidad de un mecanismo de quejas.
    - El representante de la gerencia/administración está en condiciones de revisar y verificar la documentación pertinente para el monitoreo, como los registros de salarios, y traer asuntos relevantes a la atención de los tomadores de decisiones.
    - Si un sindicato u organización de trabajadores está activo en el sitio, la información de esa organización sobre las condiciones de trabajo es vital para el proceso de monitoreo, así como la información proveniente del Mecanismo de Quejas de la finca.
    - El equipo de monitoreo también puede optar por organizar entrevistas (individuales o grupales), visitas específicas para observar situaciones u otros métodos.

Tipo de finca	Ejemplo del enfoque de monitoreo
Finca grande de banano con trabajadores contratados	• Si existe un sindicato u organización de trabajadores, consulte con estos representantes para ver si los trabajadores han expresado alguna inquietud relacionada con el trabajo infantil prohibido, el trabajo forzoso, la discriminación y/o la violencia/ acoso. • Si no existe tal organización, y/o si existe una organización, pero no incluye a algunos trabajadores, identifique a uno o más trabajadores de este grupo y pregunte si ellos o sus compañeros de trabajo tienen alguna inquietud. • Explique el mecanismo de quejas disponible a estos trabajadores y pídales que lo concienticen entre sus pares.
Cooperativa de cacao con miles de pequeños productores que son sus miembros	• El comité puede querer visitar una muestra de miembros, pero también contratar monitores en las comunidades, • Obtenga información de las escuelas y los padres; • Utilice productores líderes, grupos de mujeres locales.
Finca de tamaño mediano con una gran proporción de trabajadoras	• Considere la posibilidad de utilizar miembros del Comité de Género para realizar el monitoreo; • Facilite que los grupos de mujeres discutan estos temas e informe de forma anónima al Comité para evaluar y abordar.

5. **Identificar cómo garantizar que los datos sean precisos:** puede resultar muy difícil recopilar información precisa sobre cuestiones de derechos humanos y de los trabajadores porque estas cuestiones pueden ser delicadas. Es posible que las personas que están sufriendo abusos no deseen denunciarlos. Es posible que la información recibida por los monitores no sea precisa. Las personas que están causando abusos pueden querer ocultarlos. Por eso es muy importante generar confianza en el proceso para evaluar y abordar para que las personas estén más dispuestas a ser honestas y abiertas al proporcionar información.

   El Comité para evaluar y abordar debe comunicar a los trabajadores y a otros actores que su enfoque es reducir el riesgo y corregir los problemas antes de que sean identificados por un auditor, lo que podría llevar a que la finca/grupo pierda su certificación. Ocultar problemas no es una buena idea, ya que la mayoría de los riesgos detectados pueden corregirse o remediarse.

6. **Decidir cómo almacenar los datos de forma segura:** es importante que los datos de monitoreo se ingresen en una base de datos, a través de un dispositivo portátil conectado para recopilar información u con hojas de monitoreo rellenas que se archivan en un lugar seguro, para proteger la privacidad de las personas.

Identificación de riesgos/posibles casos

Si el proceso de monitoreo identifica debilidades en el sistema para evaluar y abordar, por ejemplo, muy poco progreso en algunas de las medidas de mitigación, como la verificación de la edad o la supervisión del proveedor de mano de obra, esta es una oportunidad para que la finca o el grupo corrija esa brecha.

Si un monitor identifica un posible caso de trabajo infantil prohibido, trabajo forzoso, discriminación o violencia/acoso durante su monitoreo, el posible caso debe remitirse al Comité de Quejas. Un "posible caso" es una situación que puede violar el Estándar de Agricultura Sostenible de Rainforest Alliance, por ejemplo, un niño que ha estado trabajando durante el horario escolar obligatorio o un trabajador que afirma que le han pagado muy mal. (Consulte la siguiente sección, Respuesta y corrección, para obtener orientación sobre cómo se manejan los posibles casos).

Ejemplos de posibles casos	
Trabajo infantil prohibido	• Un niño de 12 años que trabaja en la finca de su familia o en otra finca durante el horario escolar • Un niño de 17 años que trabaja de noche, a una altura peligrosa o con maquinaria peligrosa en su propia finca o en la finca de otra persona. • Una niña de 14 años que es víctima de trata desde otro país, que vive con un productor para hacer las tareas del hogar y no recibe pago por su trabajo.
Trabajo forzoso	• Los trabajadores tienen deudas pendientes con la gerencia de la finca/la administración del grupo, y/o con su proveedor de mano de obra. • Los trabajadores han informado de largas demoras para recibir su pago. • Trabajo realizado por trabajo penitenciario o trabajo militar.
Discriminación	• Un grupo de cierta procedencia domina una determinada actividad. • La mayoría de los trabajadores de determinada procedencia/perfil parecen participar en las capacitaciones. • No hay presencia de trabajadoras recién casadas.
Violencia/acoso en el trabajo	• Hay una alta tasa de rotación en el departamento de un supervisor en particular. • Hay un alto porcentaje de bajas por enfermedad de las trabajadoras en un departamento en particular

[2]

[2]Fuentes:
Iniciativa internacional del cacao. Examen de la efectividad de los sistemas de monitoreo del trabajo infantil prohibido en el sector agrícola de pequeños productores del África subsahariana: examen de buenas prácticas emergentes. https://cocoainitiative.org/wp-content/uploads/2017/05/ICI-CLMS-Effectiveness_15_May.pdf.
Organización Internacional del Trabajo. Directrices para desarrollar procesos de monitoreo del trabajo infantil. file:///C:/Users/RRigby/Downloads/ILO-IPEC_Child_Labour_Monitoring_Guidelines_EN%20(2).pdf

Cómo implementar el requisito 5.1.4: Remediación

5.1.4 Evidencia

El TC debe tener, al menos:

- Relleno el plan de manejo con un Plan de Remediación
- Un registro que muestre los datos de los casos de violaciones a los derechos humanos. Estos datos deben incluir
  - El número y porcentaje
  - El sexo (hombre/mujer)
  - El tipo de violación de los derechos humanos

La remediación es el proceso de corregir un mal o un daño, una vez que el mecanismo de quejas lo ha descubierto, investigado y verificado. Y los casos de sospecha de discriminación, trabajo infantil, trabajo forzoso o violencia/acoso identificados deben remitirse al Mecanismo de Quejas para su investigación y para determinar los próximos pasos para remediar el caso. El Protocolo de Remediación (Anexo S4) se utiliza para determinar qué sucede después de que se identifican los casos. Los casos identificados a través del Mecanismo de quejas o mediante auditorías también se resuelven de acuerdo con el Protocolo de remediación.

En muchos casos, la finca sola no puede remediar por completo un abuso de los derechos laborales; es necesaria la colaboración con actores externos. En el proceso de planificación de la remediación, el Comité para evaluar y abordar debe completar el Plan de remediación de una página como parte del Plan de gestión. Esto ayuda a identificar quién es internamente responsable de la respuesta directa a un caso grave y de los pasos del monitoreo. También identifica agencias externas que pueden ser contactadas para apoyar la remediación. Esto podría incluir la protección de la mujer o el niño y/o las organizaciones de trabajadores migrantes y los departamentos locales de trabajo social o educación o las autoridades locales en caso de violaciones de la ley penal. Estos contactos se establecen en el plan de trabajo con actores externos.

- El Comité de Quejas evaluará el caso utilizando el Protocolo de Remediación. Esto incluye evaluar si el caso debe considerarse "grave". El comité preguntará:
- ¿La situación del trabajador/niño/posible denunciante pone en peligro la vida?
- ¿Tiene el problema el potencial de causar un impacto duradero en el bienestar físico y/o psicológico del trabajador/niño?

- ¿El problema es sistémico, lo que significa que hay varios casos de este problema en la finca? ¿Existe evidencia de que la administración o un miembro del personal sabían que el problema estaba ocurriendo y que violó el Estándar de Rainforest Alliance y/o la ley aplicable, pero aprobó/continuó con la práctica?

¿Qué es el Protocolo de Remediación?

El protocolo de remediación describe los pasos que las fincas/grupos deben dar cuando se identifica un caso de discriminación, violencia o acoso en el trabajo, trabajo forzoso o infantil prohibido.

Esto incluye los siguientes pasos importantes:

- Determinar la gravedad del caso.
  - En casos severos, donde alguien está en peligro de violencia u otros riesgos para su vida, adoptar medidas inmediatas para asegurarse de que las personas estén seguras y protegidas de cualquier daño.
  - En caso de actividad delictiva, la gerencia de la finca o administración de la cooperativa deberá dar seguimiento con las autoridades, siempre con el mejor interés de la presunta víctima en mente.
  - Asegurar que las personas afectadas estén protegidas de acciones vengativas.
- El Comité de Quejas toma la decisión de determinar:
  1) si el motivo de la queja ocurrió y es una violación del estándar de Rainforest Alliance
  2) el tipo de remediación junto con el Comité para evaluar y abordar; la persona afectada debe estar de acuerdo con los pasos propuestos.
- Las actividades a corto plazo se implementan en un plazo de 12 semanas, para devolver a la persona a su estado anterior a que ocurriera el incidente; esto podría incluir sacar a una persona de una situación laboral abusiva, devolver los salarios adeudados, corregir los términos contractuales de un trabajador discriminado, apoyar a un niño para que regrese a la escuela;
- Las actividades a largo plazo se implementan en un plazo de 52 semanas, que ayudan a evitar que el problema vuelva a ocurrir. Ello incluye la capacitación del personal, el cambio de políticas y procedimientos que posiblemente estaban facilitando la discriminación/abuso o actividades generadoras de ingresos para familias pobres cuyos niños estaban participando en trabajo infantil.

CÓMO IMPLEMENTAR LOS REQUISITOS DE MEJORA

¿Quién necesita implementar los requisitos de mejora?

El siguiente cuadro muestra qué titulares de certificados deben implementar mejoras para evaluar y abordar. Para problemas de trabajo infantil prohibido y trabajo forzoso, los productores deben implementar requisitos de mejora en países con punteo de riesgo medio y alto en los mapas de riesgo de Rainforest Alliance. Además, las fincas grandes y certificadas individualmente deben implementar requisitos de mejora relacionados con la violencia y el acoso en el trabajo.

Punteo de los mapas de riesgo de Rainforest Alliance	Certificado de grupo			Certificado individual
	Finca pequeña	Finca grande	Administración de grupo	Finca pequeña/ grande
Trabajo infantil prohibido *(Riesgo bajo)*	No	No	No	No
Trabajo infantil prohibido *(Riesgo medio/alto)*	Sí	Sí	Sí	Sí
Trabajo forzoso *(Riesgo bajo)*	No	No	No	No
Trabajo forzoso *(Riesgo medio/alto)*	Sí	Sí	Sí	Sí
Discriminación y violencia /acoso	No	Sí	No	Sí

Cómo implementar el requisito 5.1.5: Evaluación de riesgo a profundidad

Durante el primer ciclo de mejora, el comité para evaluar y abordar rellenará el Anexo S3: Herramienta de evaluación de riesgos a profundidad. Se espera que las fincas/grupos respondan a las preguntas con honestidad. Las preguntas no están destinadas a evaluar el cumplimiento; su único objetivo es encontrar formas de detectar brechas y trabajar para prevenir los abusos de los derechos humanos y los derechos de los trabajadores en primer lugar, como parte de la mejora continua.

5.1.5 Evidencia

El Titular de certificado debe, por lo menos:

- Tener una evaluación del riesgo a profundidad terminada (Anexo S3)
- Mostrar, en el plan de manejo, las medidas para evaluar y abordar la mitigación

En las fincas grandes, en particular, se espera que el comité consulte con un sindicato/ con organizaciones de trabajadores, si existen, y si no, con representantes de los trabajadores, para completar esta evaluación de riesgos. En todos los casos, las opiniones de las mujeres, los migrantes y/u otros trabajadores de los grupos más vulnerables deben consultarse al completar la Herramienta. Los resultados de la herramienta ayudarán a determinar si es posible que la finca deba incluir medidas de mitigación adicionales en su plan de manejo.

Cómo implementar el requisito 5.1.6: Capacitación

Durante el primer año de certificación, el estándar exige que se lleve a cabo cierta capacitación con los trabajadores y/o miembros del grupo. Los materiales de capacitación de Rainforest Alliance se pueden utilizar para esta capacitación. Los titulares de certificados también pueden desarrollar sus propios materiales o utilizar materiales de otras partes.

5.1.6 Evidencia

El TC debería, por lo menos:

- Demostrar que las sesiones de capacitación/creación de conciencia se realizaron y sobre qué temas. Esto puede incluir, por ejemplo, material para la capacitación y listas de participación

Cómo implementar el requisito 5.1.7: Educación

Asistencia a la escuela

La promoción de la asistencia a la escuela entre los hijos de los miembros y los trabajadores es necesaria para los grupos en niveles de riesgo medio y alto de trabajo infantil prohibido únicamente, a partir del tercer año.

Los niños que van a la escuela tienen menos probabilidades de encontrarse en situaciones de trabajo infantil prohibido y es más probable que accedan a un trabajo decente en el futuro; es por eso que Rainforest Alliance exige que los titulares de certificados alienten activamente a los miembros del grupo y a los trabajadores a enviar a sus hijos a la escuela. Es especialmente importante fomentar la asistencia a la escuela de las niñas, ya que a menudo se las deja en casa para ayudar con el trabajo, ya sea en el hogar o en la finca.

A través de inspecciones internas, los grupos deben recopilar información de sus miembros sobre si sus hijos están en la escuela. Esta información ayudará a la administración del grupo o la gerencia de la finca a orientar las actividades para apoyar la educación con sus miembros o trabajadores cuyos hijos no asisten a la escuela. Estas actividades pueden incluir crear conciencia con miembros y trabajadores, celebrar reuniones con la oficina del distrito educativo para abogar a favor de que haya más escuelas en las áreas donde los niños no pueden acceder a la escuela, o celebrar reuniones con organizaciones que pueden apoyar la educación.

Cómo implementar el requisito 5.1.8: Medidor inteligente

Rainforest Alliance ha adoptado un enfoque de "Medidor inteligente" en el Estándar de 2020. Los medidores inteligentes son formas de medir las mejoras basadas en los objetivos establecidos por las fincas/grupos en función de sus propios riesgos y circunstancias. El requisito de contadores inteligentes 5.1.8 solo se aplica a las grandes explotaciones con Riesgo medio/alto para trabajo infantil y trabajo forzoso.

Para el medidor inteligente para evaluar y abordar, las fincas/grupos pueden seleccionar sus objetivos de las opciones a continuación en función de lo que creen que pueden lograr de manera realista. Los auditores comprobarán que se demuestra claramente el compromiso de emprender acciones.

5.1.8 Evidencia

El TC debe, por lo menos:

- Tener el punteo del Medidor Inteligente, y
- Proporcionar evidencia de la evaluación anual de los esfuerzos/las acciones a mejorar

- Implementación efectiva de las medidas de mitigación:
    - nivel 1: 0- 20% de las medidas implementadas
    - nivel 2: 20-50% de las medidas implementadas
    - nivel 3: 50 – 80% de las medidas implementadas
    - nivel 4: 80 - 100% de las medidas implementadas
- Capacitación efectiva sobre problemas pertinentes para evaluar y abordar:
    - nivel 1: 10- 50% de los trabajadores/productores capacitados
    - nivel 2: 50 – 100% de los trabajadores/productores capacitados
    - nivel 3: evaluación del conocimiento de los trabajadores/de los productores se ha realizado
    - nivel 4: la capacitación de seguimiento se basa en las brechas en el conocimiento y la sensibilización
- Cooperación efectiva con actores externos:
    - nivel 1: Mapa de los actores pertinentes
    - nivel 2: Relaciones y comunicación con actores externos, pero sin actividades conjuntas

- nivel 3: Cooperación con actores externos, a través de la implementación de actividades conjuntas incidentales
- nivel 4: Relación de más largo plazo con actores externos, para implementar actividades conjuntas

- Monitoreo efectivo en el sistema para evaluar y abordar:
  - nivel 1: Se recaban algunos datos
  - nivel 2: Los datos recabados se emplean para mejorar la efectividad
  - nivel 3: Se recaban datos para evaluar y mejorar la efectividad del sistema para evaluar y abordar sin la participación de los trabajadores y de los grupos vulnerables
  - nivel 4: se recaban datos para evaluar y mejorar la efectividad del sistema para evaluar y abordar en colaboración con representantes de los trabajadores y de los grupos vulnerables.

- Colaboración interna efectiva en temas para evaluar y abordar:
  - nivel 1: Los tres comités están conscientes uno del otro y en comunicación
  - nivel 2: Los comités alinean sus actividades e identifican maneras de colaborar mejor
  - nivel 3: Los comités correspondientes han implementado por lo menos un caso de remediación empleando los pasos descritos en el Protocolo de Remediación
    nivel 4: Todos los casos de remediación son manejados por los comités correspondientes siguiendo los pasos descritos en el Protocolo de Remediación.

PROMESA DE EVALUAR Y ABORDAR

El siguiente es un ejemplo de cómo un Titular del Certificado puede informar a sus trabajadores/miembros del grupo que el trabajo infantil prohibido, el trabajo forzoso, la discriminación y la violencia y el acoso en el trabajo no se toleran, y que la gerencia/administración cuenta con un sistema para evaluar y abordar los casos relacionados, según el requisito 5.1.1 del estándar. El TC puede ajustar el texto que sigue para adaptarlo mejor a sus necesidades y contexto. Puede imprimirse y mostrarse colocándolo en ubicaciones centrales en los idiomas locales, como en un tablero de anuncios en la entrada de la finca.

PLANTILLA: PROMESA DE EVALUAR Y ABORDAR

COMPROMISO DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS OPERACIONES Y ÁREAS DE IMPACTO

[Nombre de la organización] [Dirección de la organización]

se compromete a mantener altos estándares de derechos humanos en sus operaciones y áreas de impacto, incluso para prevenir y abordar el trabajo infantil prohibido, el trabajo forzoso, la violencia y el acoso en el trabajo, y la discriminación, incluida la desigualdad de género, dondequiera que se encuentren.

Estamos comprometidos con la transparencia y la mejora continua de los derechos humanos, con un enfoque en el desarrollo de capacidades y sistemas para mejorar los resultados en los temas de derechos humanos en lugar de enfoques punitivos que pueden llevar a ocultar violaciones de derechos humanos.

Para garantizar la protección de los derechos humanos en todos los ámbitos de nuestra actividad, [*nombre de la organización*] se compromete con las siguientes acciones:

- Establecer un sistema para evaluar y abordar los riesgos del trabajo infantil, el trabajo forzoso, la violencia y el acoso en el trabajo, y la discriminación, gestionado por personas competentes y de confianza y con el apoyo de la gerencia/administración;
- Asegurar que todo el personal, los trabajadores, los miembros del grupo y las partes interesadas estén conscientes de nuestro compromiso con la defensa de los derechos humanos, comprendan la importancia de estos temas, conozcan las acciones que se están realizando para abordar los riesgos y puedan acceder a la información y presentar quejas en de una manera segura;
- Realizar periódicamente una evaluación de los riesgos de derechos humanos que enfrentamos en nuestras operaciones e implementar acciones apropiadas y realistas para mitigar estos riesgos y prevenir abusos de derechos humanos antes de que ocurran;
- Definir e implementar planes y objetivos claros y establecer metas de mejora realistas para proteger los derechos humanos en todas las partes de nuestras operaciones;
- Garantizar que todos los casos de violaciones de derechos humanos se solucionen de manera eficaz, que las víctimas estén protegidas y respaldadas y que se tomen medidas para evitar que se produzcan casos similares en el futuro;
- Monitorear los riesgos de derechos humanos de manera continua y monitorear el progreso y el impacto de nuestras acciones para mitigar riesgos, abordar problemas y remediar casos para que podamos mejorar continuamente nuestro sistema y nuestros impactos en los derechos humanos;
- Involucrarse de manera transparente y colaborativa con todas las partes interesadas correspondientes para desarrollar enfoques para proteger los derechos humanos y de los trabajadores, abordar el trabajo infantil y apoyar la educación;
- Informar periódicamente sobre los resultados de nuestras acciones y recopilar información precisa para medir nuestro avance en cuestiones de derechos humanos.

FIRMA **LUGAR/FECHA**

Nombre

Título

Dirección de correo electrónico:

Teléfono: