

# **GLOBALG.A.P.** **(EUREPGAP)**



## **Puntos de Control y Lista de verificación Criterio Social - Producción de camarones**

Versión Interina Final en español. En caso de duda, por favor consulte la versión en inglés.  
V1.0-Apr08

**Válido a partir del: 23 de abril de 2008**

## **CONTENIDO**

### **SECTION SC**

#### **CRITERIOS SOCIALES**

- SC .1 ESTRUCTURA LEGAL & GOBIERNO
- SC .2 AMBIENTE SOCIAL

				Nº	Punto de Control	Criterio	DETECTADO
<b>CS</b>					<b>CRITERIO SOCIAL - Producción de camarones</b>		
<b>SC</b>	<b>1</b>				<b>Estructura Legal &amp; Gobierno</b>		
SC	1	1			La auto-declaración de buenas prácticas sociales en lo referente a los derechos humanos, ¿ha sido comunicada a los empleados y firmada por la administración de la granja acuícola y por el representante de los empleados?	La administración de la granja acuícola y el representante de los empleados han firmado y exhibido una auto-declaración que asegura las buenas prácticas sociales y los derechos humanos de todos los empleados. La auto-declaración debe estar en el idioma adecuado para los trabajadores y las comunidades de los alrededores. Esta declaración contiene un compromiso con los Convenios fundamentales de la OIT, y comprende el respeto por el salario digno, por el ambiente social, por los títulos de propiedad de la tierra, por la suficiente compensación para las comunidades, por el compromiso de solucionar conflictos sociales, por los acuerdos justos de agricultura por contrato, y por el compromiso de evitar un uso excesivo de alambrado.	
<b>SC</b>	<b>1</b>	<b>2</b>			<b>Derechos del Trabajador:</b>		
					<i>La granja acuícola es responsable por la salud, seguridad, bienestar y por los derechos fundamentales del trabajador y debe cumplir con las obligaciones correspondientes de acuerdo a la legislación nacional y local.</i>		
SC	1	2	1		La persona responsable por la salud y seguridad de los trabajadores y por las buenas prácticas sociales y la(s) persona(s) de confianza electa(s), ¿tienen conocimiento sobre las normas laborales recientes del país/ acuerdos de negociación colectiva y/o tienen acceso a ellas?	La persona responsable y la persona de confianza electa muestran tener conocimiento y/o acceso a las normas del país sobre: salarios nominales y mínimos, horarios de trabajo, afiliación a sindicatos, anti-discriminación, trabajo infantil, contratos laborales, feriados y licencia maternal, cuidado médico, pensión/ bonificación-y reuniones regulares de comunicación bidireccional. Referencia cruzada con AF 3.5.1 (Todo Tipo de Explotaciones) N/A en el caso de explotaciones con menos de 5 trabajadores.	

				Nº	Punto de Control	Criterio	DETECTADO
SC	1	2	2		¿Hay registros que proporcionen un informe general de todos los empleados (incluyendo el personal de temporada y el subcontratado) trabajando en la granja acuícola? ¿Dichos registros incluyen el nombre completo, la descripción de trabajo, la fecha de nacimiento, la fecha de ingreso, el salario y el período de empleo?	Los registros contienen un informe general preciso de todos los empleados (incluyendo el personal temporal y el subcontratado) que trabajan en la granja acuícola. Los registros contienen los salarios y el período de empleo. Los registros deben estar accesibles por lo menos 24 meses.	
SC	1	2	3		¿Se deben mostrar copias de los contratos laborales de cada empleado que figura en los registros? ¿Estos han sido firmados tanto por el empleado como por el empleador?	A pedido del auditor, se puede mostrar un contrato por cada empleado que figura en los registros. Estos contratos están firmados por el empleado y el empleador. Los registros deben ser conservados por un plazo mínimo de 24 meses. Donde exista sistemas en los que los contratos de trabajo deben ser registrados ante la autoridad laboral, debe requerirse el registro.	
SC	1	2	4		¿Existe un sistema de control de horas que muestre las horas diarias de trabajo y las horas extras en régimen diario para todos los empleados?	Existe un sistema de control de horas que deja en claro, para los empleados y para el empleador, las horas de trabajo normales y extras. Las horas de trabajo de todos los empleados de los últimos 24 meses están documentadas.	
SC	1	2	5		Las horas de trabajo y los descansos del trabajador individual indicados en los controles de horas, ¿se encuentran en cumplimiento con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva?	Las horas de trabajo, los descansos y los feriados documentados cumplen con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva. Los registros indican que las horas de trabajo normales no exceden las 48 horas semanales. N/A para los supervisores o la administración. Los descansos/ días libres también están documentados durante periodos de máxima actividad.	

				N°	Punto de Control	Criterio	DETECTADO
SC	1	2	6		¿La granja acuícola no emplea trabajo forzoso?	<p>No debe haber trabajo forzoso, servidumbre por deudas o trabajo contra la voluntad de las personas, conforme a los Convenios de la OIT 29 y 105 (cualquier trabajo o servicio exigido a cualquier persona bajo amenaza de algún castigo y para el que la persona no se haya ofrecido voluntariamente). El empleador actúa en conformidad con la legislación local y nacional y con los Convenios de la OIT 29 (Convenio sobre el Trabajo Forzoso) y el 105 (Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso). En las entrevistas a los trabajadores, no surge evidencia de que: - Los trabajadores deben dejar depósitos o los documentos de identidad al empleador y de que no son libres de abandonar el empleo luego de un aviso razonable. - Los familiares y dependientes tienen derecho a emplearse fuera de la de la granja acuícola. <i>Todo empleado debería ser libre de alejarse de la granja acuícola fuera de las horas de trabajo.</i> Ningún empleado es forzado a vivir en la granja acuícola. Los empleados que no viven en la granja acuícola no son discriminados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ningún documento propio del empleado queda en la custodia del empleador.</li> <li>Por ninguna razón el empleador retiene parte del salario de los empleados.</li> <li>- Las horas extras son coordinadas respetando la libre voluntad de los empleados.</li> </ul>	
SC	1	2	7		¿Hay al menos un trabajador o un consejo de trabajadores electo que represente los intereses del personal ante la administración?	<p>Se dispone de documentación que demuestra que una persona de confianza, claramente identificada, y /o un consejo de trabajadores que representa los intereses del personal ante la administración, ha sido electo por todos los empleados y es reconocido por la administración. Esta persona podrá comunicar las reclamaciones a la administración.</p>	

				N°	Punto de Control	Criterio	DETECTADO
SC	1	2	8		¿Los trabajadores son libres de afiliarse a sindicatos o de organizarse para poder negociar colectivamente?	<p>Todos los empleados son libres de constituir y de afiliarse a las organizaciones de su elección. Existe evidencia (entrevista con trabajadores - elegidos por el auditor/ anónimos) que el empleador apoya a la granja acuícola y/o no hay evidencia de que el empleador bloquea el funcionamiento eficaz de los comités de los trabajadores donde los representantes son elegidos por los trabajadores. Hay evidencia de la aceptación de los Acuerdos de Negociación Colectiva. Los miembros de los sindicatos tienen garantizado el ingreso a la granja acuícola al menos fuera de las horas normales de trabajo. Las condiciones de empleo en lo que respecta la libertad de asociación y de negociación colectiva son conformes con toda la legislación nacional y local y con los Convenios de la OIT Nos. 87 y 98.</p>	
SC	1	2	9		¿Existe un formulario de reclamaciones y/o un procedimiento disponible en la granja acuícola, mediante el cual los empleados y las comunidades afectadas puedan realizar reclamaciones?	<p>Se dispone de un formulario y/o procedimiento de reclamaciones para los empleados de la granja acuícola y para las comunidades de los alrededores. Ellos han sido informados acerca de su existencia y pueden hacer reclamaciones o sugerencias en cualquier momento. Las reclamaciones y las soluciones de los últimos 24 meses están documentadas y se puede acceder a ellas.</p>	
SC	1	2	10		¿Se alienta a la administración a mantener reuniones regulares y de comunicación bidireccional con los empleados, donde se traten abiertamente aspectos que afectan el negocio o relacionados a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores?	<p>Se llevan a cabo un mínimo de dos reuniones al año entre la administración y los empleados. En dichas reuniones se puede discutir abiertamente aspectos relacionados con el negocio y la salud, seguridad y bienestar laboral, sin temor, intimidación o represalias. Se conservan los registros de estas reuniones y se documentan las preocupaciones de los empleados. La persona elegida por los trabajadores deberá asignar un mediador independiente con nombre y dirección.</p>	

				Nº	Punto de Control	Criterio	DETECTADO
SC	1	2	11	¿Se emplean menores de edad en la granja acuícola?	La edad mínima de trabajo cumple con toda la legislación local y nacional como también con los Convenios de la OIT Nos. 138 y 182. Los documentos incluyen las fechas de nacimiento de los trabajadores y evidencia de que el empleador tiene conocimiento de la legislación vigente. Los niños que se encuentran en la edad de educación obligatoria no deben ser empleados para trabajar durante las horas de escuela. Los trabajadores jóvenes (15-18) no deben realizar trabajos riesgosos que pone en peligro su salud, seguridad o moralidad. Todo tipo de esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, al trabajo forzoso o obligatorio de los niños es prohibido.		
SC	1	2	12	¿Acceden todos los niños que viven en la granja acuícola a educación primaria?	Todos los niños en edad escolar (según la legislación del país) viviendo en la granja acuícola, deben tener acceso a educación escolar primaria; debe proporcionarse el transporte a una escuela pública primaria o sino debe brindarse adecuada educación en el sitio.		
SC	1	2	13	¿El contenido de los recibos de pago se encuentra en conformidad con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva?	Los sueldos y las horas extras documentados en los recibos de pago se encuentran en conformidad con las normas legales (salario mínimo) y /o acuerdos de negociación colectiva (si corresponde). Si la remuneración se calcula por unidad, los empleados (en promedio) podrán generar el salario mínimo legal en las horas normales de trabajo.		
SC	1	2	14	¿La granja acuícola paga un salario digno según las estadísticas del UNDP (Informe sobre Desarrollo Humano)?	Los recibos de pago de la empresa muestran que los salarios dignos (basados en la fórmula SA8000) cumplen por lo menos con las normas mínimas legales o del sector y que son suficientes para satisfacer las necesidades básicas del personal y proveer cierto ingreso discrecional.		
SC	1	2	15	¿Las condiciones de ingreso cumplen con los principios de igualdad?	Se dispone de evidencia de que la granja acuícola brinda igualdad de oportunidades y de trato sin importar raza, color, género, religión, opinión política, nacionalidad, origen social u otras características distintivas (Convenios de la OIT 100 y 111)		

		Nº	Punto de Control	Criterio	DETECTADO
SC	2		<b>Ambiente Social</b>		
			<i>La granja acuícola participa activamente en su ambiente social.</i>		
SC	2	1	¿Cuenta el dueño con un título de propiedad legal del terreno donde se lleva a cabo la acuicultura y de los recursos naturales empleados para este propósito (por ejemplo, agua, animales, plantas, suelo), confirmándose así los derechos formales y habituales?	Títulos de propiedad o de arrendamiento firmados o confirmados debidamente por la autoridad pública de registro, con una segunda firma de verificación por las autoridades correspondientes de verificación (dependiendo de la situación legal y el tipo de propiedad).	
SC	2	2	¿Se han tomado en cuenta todo el impacto producido en las comunidades de los alrededores, en los usuarios y los dueños de la tierra? ¿Se han compensado adecuadamente?	Se ha realizado una evaluación participativa de impacto social y el informe del mismo se encuentra disponible al público en el idioma apropiado de las comunidades de los alrededores. Con el informe de la evaluación de impacto social como base, se mantiene un diálogo continuo con las comunidades circundantes. Evidencia documentaria de reuniones mantenidas regularmente con las comunidades (con comunicación recíproca) y el gobierno local, con lista de riesgos y/o impactos y actas de negociaciones o procesos de resolución.	
SC	2	3	¿Hay mediación disponible en caso de un conflicto social?	Un mediador independiente debe ser asignado por nombre y dirección por la persona de confianza electa (1.2.1).	
SC	2	4	¿Se han previsto medidas para paliar el impacto sobre los trabajadores y la tierra (calidad del ecosistema) que tendría el cierre o la quiebra de la granja acuícola?	Se crea un fondo para el pago independiente (garantizado) y automático de compensación a los trabajadores y a los productores por contrato ante la baja repentina en los ingresos y la necesidad de traslado (cuando correspondiere) y para restaurar el campo a las condiciones y a la calidad que tenía previo al establecimiento de la granja. Los fondos son en proporción a la antigüedad de la granja y a las necesidades financieras estimadas para las compensaciones (referencia cruzada con documentación detallada en SA 2.2.) Los documentos financieros y legales correspondientes al fondo y su formulación son inspeccionados. En caso de haber legislación nacional/ local al respecto, los productores deben cumplir con el mismo.	

		Nº	Punto de Control	Criterio	DETECTADO
SC	2	5	¿Hay establecidos acuerdos justos y transparentes para la producción por contrato?	<p>Los contratos están por escrito en el idioma apropiado y se dispone de copias firmadas por ambas partes. En caso de acuerdos contractuales con cooperativas, todos los miembros tienen una copia. Los contratos contienen condiciones básicas para asegurar que estos sean justos y de beneficio mutuo para las partes. Indicadores fundamentales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los contratos están por escrito en el idioma apropiado y se dispone de copias firmadas por ambas partes. En caso de acuerdos contractuales con cooperativas, todos los miembros tienen una copia.</li> <li>2. Las condiciones de crédito o de compra de insumos no deben ser superiores a los precios de mercado. Cualquier cambio es notificado por escrito.</li> <li>3. En el caso de los pagos por la cosecha, se hace el cálculo por escrito, se firma y se entrega al productor por contrato para sus registros.</li> <li>4. Las condiciones que determinan los parámetros precio-calidad están claramente definidas en el contrato.</li> <li>5. El contrato contienen condiciones claras acerca de formas de salida, posibilidad de compra de la empresa, la cesión de los títulos de propiedad (cuando correspondiere) y las medidas de compensación en caso de la quiebra de la empresa matriz cuando esto fuera requerido legalmente.</li> <li>6. Existen actas de las reuniones con evidencia de discusiones o negociaciones habituales entre la empresa matriz y los representantes de los productores por contrato.</li> </ol>	

## Directriz del Usuario

GlobalGAP reconoce que las actividades de auditoría sobre las circunstancias sociales se enfocan más en verificar la implementación, que en basarse solamente en documentación. Es posible que sea necesario recurrir a entrevistas según surja de los requisitos de aseguramiento de los auditores. Sin embargo, siempre se deberán realizar entrevistas para verificar temas relativos al trabajo infantil, trabajo forzoso y la libertad de asociación.

El propósito de la evidencia objetiva detallada en la Directriz del Auditor es para oficial de referencia para los productores durante la implementación de los criterios sociales para la producción de camarones; y en el caso de los auditores (internos o externos), para apoyar la evidencia objetiva requerida en las actividades de auditoría.

Se espera de los auditores objetividad, transparencia y profesionalismo, junto con las siguientes calificaciones pilares:

- Familiaridad con el contexto regional
- Conocimiento de los productos al ser auditados
- Conocimiento del marco de normas laborales

Nº	Punto de Control	Directriz del Auditor
<b>SC</b>	<b>CRITERIO SOCIAL - Producción de camarones</b>	
<b>1 .</b>	<b>Estructura Legal &amp; Gobierno</b>	
1 . 1	La auto-declaración de buenas prácticas sociales en lo referente a derechos humanos, ¿ha sido comunicada a los empleados y firmada por la administración de la granja acuícola y por el representante de los empleados?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se dispone de una auto-declaración de buenas prácticas sociales firmada por la administración de la granja acuícola y el representante de los empleados.</li> <li>2. Actas y lista de asistencia de las reuniones informando a los trabajadores acerca de esta declaración.</li> <li>3. Evidencia de que la auto-declaración fue comunicada a los trabajadores (copias con los contratos, tabla de anuncios).</li> </ol>
<b>1 . 2</b>	<b>Derechos del Trabajador</b>	
1 . 2 . 1	La persona responsable por la salud y seguridad de los trabajadores y por las buenas prácticas sociales y la(s) persona(s) de confianza electa(s), ¿tienen conocimiento sobre las normas laborales recientes del país/ acuerdos de negociación colectiva y/o tienen acceso a ellas?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El acceso a documentación sobre normas laborales vigentes está disponible y documentado en la granja acuícola (por ejemplo, lista de contacto de servicios civiles, sindicatos nacionales/provinciales, abogados, ONGs, páginas web, etc.).</li> <li>2. La lista de contactos es actualizada regularmente y comunicada al responsable por la salud y seguridad de los trabajadores y las buenas prácticas sociales (RSSyBPS) y al Representante de los Empleados (RE).</li> </ol>

<p>1 . 2 . 2</p>	<p>¿Hay registros que proporcionen información general y precisa de todos los empleados (incluyendo el personal temporal y el subcontratado) trabajando en la granja acuícola? ¿Dichos registros incluyen el nombre completo, la descripción de trabajo, la fecha de nacimiento, la fecha de ingreso, el salario y el período de empleo?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los registros contienen los nombres completos y las fechas de nacimiento de todos los empleados.</li> <li>2. Los registros contienen la descripción de los puestos de trabajo de todos los empleados.</li> <li>3. Los registros contienen las fechas de ingreso y de egreso de todos los empleados.</li> <li>4. Se dispone de los registros de los trabajadores permanentes, los trabajadores de temporales y los subcontratistas. Estos incluyen los salarios pagos.</li> <li>5. Se dispone de los registros de los últimos 24 meses.</li> </ol>
<p>1 . 2 . 3</p>	<p>¿Se pueden mostrar copias de los contratos laborales de cada empleado que figura en los registros? ¿Estos han sido firmados tanto por el empleado como por el empleador?</p>	<p>Las revisiones aleatorias demuestran que se puede mostrar una copia del contrato para todos los empleados mencionados en los registros (véase 1.2.2).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los contratos laborales incluyen información básica sobre el nombre y la dirección del empleado, el período del contrato, la descripción del puesto de trabajo, las horas de trabajo y los descansos y los salarios.</li> <li>2. Los contratos cumplen con las normas laborales del país.</li> <li>3. Todos los contratos están firmados por el productor y el trabajador.</li> <li>4. Los contratos son conservados por un plazo mínimo de 24 meses.</li> <li>5. Hay registros de los trabajadores permanentes, los trabajadores temporales y los subcontratistas, cuando se aplica.</li> </ol>
<p>1 . 2 . 4</p>	<p>¿Existe un sistema de control de horas que muestre las horas diarias de trabajo y las horas extras en régimen diario para todos los empleados?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se implementa un sistema de control de horas para los trabajadores permanentes, los trabajadores temporales y los subcontratistas.</li> <li>2. Los registros muestran en régimen diario, las horas normales de trabajo y las horas extras de todos los trabajadores, y los descansos y días libres de todos los trabajadores.</li> <li>3. Los trabajadores regularmente dan su aprobación a los registros de horas de trabajo (por ejemplo, el formulario de control de horas es firmado regularmente, el reloj marcador).</li> <li>4. Los registros se conservan por lo menos 24 meses (para la primera auditoría, debe haber como mínimo tres meses de registro de las horas de trabajo diarias y las horas extras de todos los empleados).</li> </ol>

<p>1 . 2 . 5</p>	<p>Las horas de trabajo y los descansos del trabajador individual indicados en los controles de horas, ¿se encuentran en cumplimiento con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva?</p>	<p>Se dispone de información sobre normas laborales vigentes y/o acuerdos de negociación colectiva, que hace referencia a las horas de trabajo y los descansos.</p> <p>2. Las horas de trabajo y las horas extras, como figuran en los registros (véase 1.2.4), cumplen con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva.</p> <p>3. Los descansos / días libres, como figuran en los registros (véase 1.2.4), cumplen con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva.</p> <p>4. Las horas normales de trabajo por semana no exceden las 48 horas. Durante la estación máxima (cosecha), las horas de trabajo semanales no exceden las 60 horas.</p> <p>5. Los registros muestran que los descansos/ días libres también están garantizados aún durante la estación máxima.</p> <p>6. El registro de la reunión entre la(s) persona(s) de confianza electas y el responsable por la salud y seguridad de los trabajadores y por las buenas prácticas sociales (mencionado en el punto 1.2.1) debe incluir: confirmación de que no hubo quejas de parte de los trabajadores con respecto a las horas extras.</p>
<p>1 . 2 . 6</p>	<p>¿La granja acuícola no emplea trabajo forzoso?</p>	<p>1. Auto-declaración documentada de no emplear ningún tipo de trabajo forzoso (véase 1.1).</p> <p>2. El registro de la reunión entre la(s) persona(s) de confianza electas y el responsable por la salud y seguridad de los trabajadores y por las buenas prácticas sociales (mencionado en el punto 1.2.1) debe incluir una comunicación acerca de la política de no emplear cualquier tipo de trabajo forzoso y esta política debe estar por escrito.</p>

<p>1 . 2 . 7</p>	<p>¿Hay al menos un trabajador o un consejo de trabajadores electo que represente los intereses del personal ante la administración?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se llevan registros de las elecciones de la(s) persona(s) de confianza por parte de los empleados.</li> <li>2. Se llevan registros del electorado que representa la mayoría democrática (en números o especificado en los acuerdos de negociación colectiva, cuando correspondiere).</li> <li>3. Verifique cómo son comunicadas en las reclamaciones.</li> <li>4. La elección del representante o de los representantes es documentada. En caso de ser un consejo, la composición del mismo está documentada.</li> <li>5. La representación está actualizada (todas las personas electas que figuran en la lista aún trabajan en la granja acuícola).</li> <li>6. El representante de los empleados tiene conocimiento de su rol (entrevista).</li> <li>7. El representante de los empleados sabe que puede presentar reclamaciones a la administración de la granja.</li> </ol>
<p>1 . 2 . 8</p>	<p>¿Los trabajadores son libres de afiliarse a sindicatos o de organizarse para poder negociar colectivamente?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Política por escrito acerca de la libertad de asociación y de negociación colectiva.</li> <li>2. Evidencia de que esta política es comunicada a los trabajadores.</li> </ol>
<p>1 . 2 . 9</p>	<p>¿Existe un formulario de reclamaciones y/o un procedimiento disponible en la granja acuícola, mediante el cual los empleados y las comunidades afectadas puedan realizar reclamaciones?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un procedimiento documentado de reclamaciones está disponible para los trabajadores y la comunidad.</li> <li>2. A través del procedimiento de reclamaciones, éstas pueden ser realizadas en cualquier momento.</li> <li>3. El procedimiento de reclamaciones fija un plazo para formular un plan de acción para resolver los temas que preocupan.</li> <li>4. Las reclamaciones y el seguimiento a las mismas correspondientes a los últimos 24 meses están documentadas y se encuentran disponibles.</li> </ol>

1 . 2 . 10	¿Se alienta a la administración a mantener reuniones regulares y de comunicación bidireccional con los empleados, donde se traten abiertamente aspectos que afectan el negocio o relacionados a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existen actas de las reuniones informativas con empleados acerca de la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.</li> <li>2. En cada registro de las reuniones informativas con los empleados se incluye una lista de los participantes de dichas reuniones con la firma de cada uno de ellos.</li> <li>3. Las reuniones de comunicación y la agenda programada es anunciada con suficiente anticipación.</li> <li>4. Las reuniones de comunicación se realizan regularmente (al menos dos veces al año).</li> <li>5. Se conservan los registros / actas de las reuniones por lo menos 24 meses.</li> <li>6. Los registros de las reuniones muestran que los temas relacionados a la salud, seguridad y las Buenas Prácticas Sociales son tratados abiertamente y que las preocupaciones de los trabajadores son documentadas.</li> </ol> <p>NOTA: El auditor no debe emitir juicio sobre la exactitud del contenido o resultados de lo expresado en dichos registros.</p>
1 . 2 . 11	¿Se emplean menores de edad en la granja acuicola?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Auto-declaración documentada (véase 1.1) de la administración de que no hay niños empleados menores de 15 años.</li> <li>2. Si hay niños trabajando en la granja acuicola – que en calidad de miembros de la familia- , ellos no realizan trabajos que representen un riesgo para su salud y seguridad o que afecte su desarrollo.</li> </ol>
1 . 2 . 12	¿Acceden todos los niños que viven en la granja acuicola a educación primaria?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe una lista de los niños que viven en la granja acuicola que se encuentran en edad escolar; dicha lista tiene datos suficientes, como ser la edad, el nombre de los padres, la fecha de nacimiento, la asistencia a la escuela, etc.</li> <li>2. Hay evidencia de que todos los niños en la lista asisten regularmente a la escuela primaria.</li> <li>3. Existe evidencia de medios de transporte en caso de que los niños no puedan llegar a la escuela sin caminar más de media hora.</li> <li>4. Existe evidencia de un sistema adecuado de educación escolar en el sitio cuando no se dispone de acceso a las escuelas.</li> </ol>
1 . 2 . 13	¿El contenido de los recibos de pago se encuentra en conformidad con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deben haber recibos de pago.</li> </ol>

1 . 2 . 14	¿La granja acuícola paga un salario digno según las estadísticas del UNDP (Informe sobre Desarrollo Humano)?	1. Véase Anexo II - Salario digno 2. Fuente local de información de la UNDP (Informe sobre Desarrollo Humano) acerca de las estadísticas de los salarios dignos.
1 . 2 . 15	¿Las condiciones de ingreso cumplen con los principios de igualdad?	1. La granja acuicola tiene una auto-declaración documentada (véase 1.1) que prohíbe cualquier tipo de discriminación en las políticas de contratación y trabajo. 2. Existe evidencia de que esto ha sido comunicado a los trabajadores.
2.	<b>Ambiente Social</b>	
2 . 1	¿Cuenta el dueño con un título de propiedad legal del terreno donde se lleva a cabo la acuicultura y de los recursos naturales empleados para este propósito (por ejemplo, agua, animales, plantas, suelo), confirmándose así los derechos formales y habituales?	1. Los permisos de las concesiones de tierra, cuando no es propietario de la misma. 2. Título de propiedad, cuando es propietario.
2 . 2	¿Se ha tomado en cuenta todo el impacto producido en las comunidades de los alrededores, en los usuarios y los dueños de la tierra? ¿Se ha compensado adecuadamente?	1. Un ejemplo de una SAI se encuentra en el Anexo I.
2 . 3	¿Hay mediación disponible en caso de un conflicto social?	1. Existe evidencia de que un mediador independiente es asignado por nombre y dirección por la persona de confianza electa.
2 . 4	¿Se han tomado medidas para paliar el impacto sobre los trabajadores y la tierra (calidad del ecosistema) que tendría la cierre o la quiebra de la granja acuícola?	1. En caso de haber legislación nacional/ local al respecto, los productores deben cumplir.
2 . 5	¿Hay acuerdos justos y transparentes establecidos para la producción por contrato?	1. Vea las definiciones.

**ANEXO 1:  
EVALUACIÓN DE IMPACTO SOCIAL**

**Hoja informativa básica acerca de la metodología de la Evaluación de Impacto Social (EIS)**

LA EVALUACIÓN DE IMPACTO SOCIAL INCLUYE LOS PROCESOS DE ANÁLISIS, MONITOREO Y GESTIÓN DE LAS CONSECUENCIAS SOCIALES, INTENCIONALES Y NO INTENCIONALES, POSITIVAS Y NEGATIVAS, DE LAS INTERVENCIONES PLANIFICADAS (POLÍTICAS, PROGRAMAS, PLANES, PROYECTOS) Y DE CUALQUIER PROCESO DE CAMBIO GENERADO POR LAS INTERVENCIONES.

Asociación Internacional de Evaluación de Impacto (International Association for Impact Assessment ([www.IAIA.org](http://www.IAIA.org)))

El proceso está firmemente aceptado internacionalmente como un aspecto importante de los procedimientos de evaluación ambiental y de las decisiones correspondientes, así como del desarrollo y la implementación de proyectos, Una Evaluación de Impacto Social (EIS) debería incluir:

- \* Los tipos de impactos que deberían ser tomados en consideración (sociales, culturales, demográficos, económicos, socio-psicológicos y frecuentemente políticos);
- \* Una discusión sobre la acción propuesta (o sea, la instalación propuesta, el proyecto);
- \* En dónde se piensa que se va a sentir más el impacto (los barrios afectados, las comunidades o regiones);
- \* Una descripción de los impactos más probables (generalmente definido como la diferencia entre el futuro más probable del medio humano con y sin el proyecto propuesto).
- \* Las medidas que podrían ser tomadas para realzar los efectos positivos y mitigar los negativos (evitando los negativos, si fuera posible, modificando o minimizándolos, o proporcionando compensación en caso de que el impacto

Adaptación de las: Directrices y Principios para la Evaluación de Impacto Social, archivo: [///WWW/EES/siaguidelines.htm](http://WWW/EES/siaguidelines.htm)

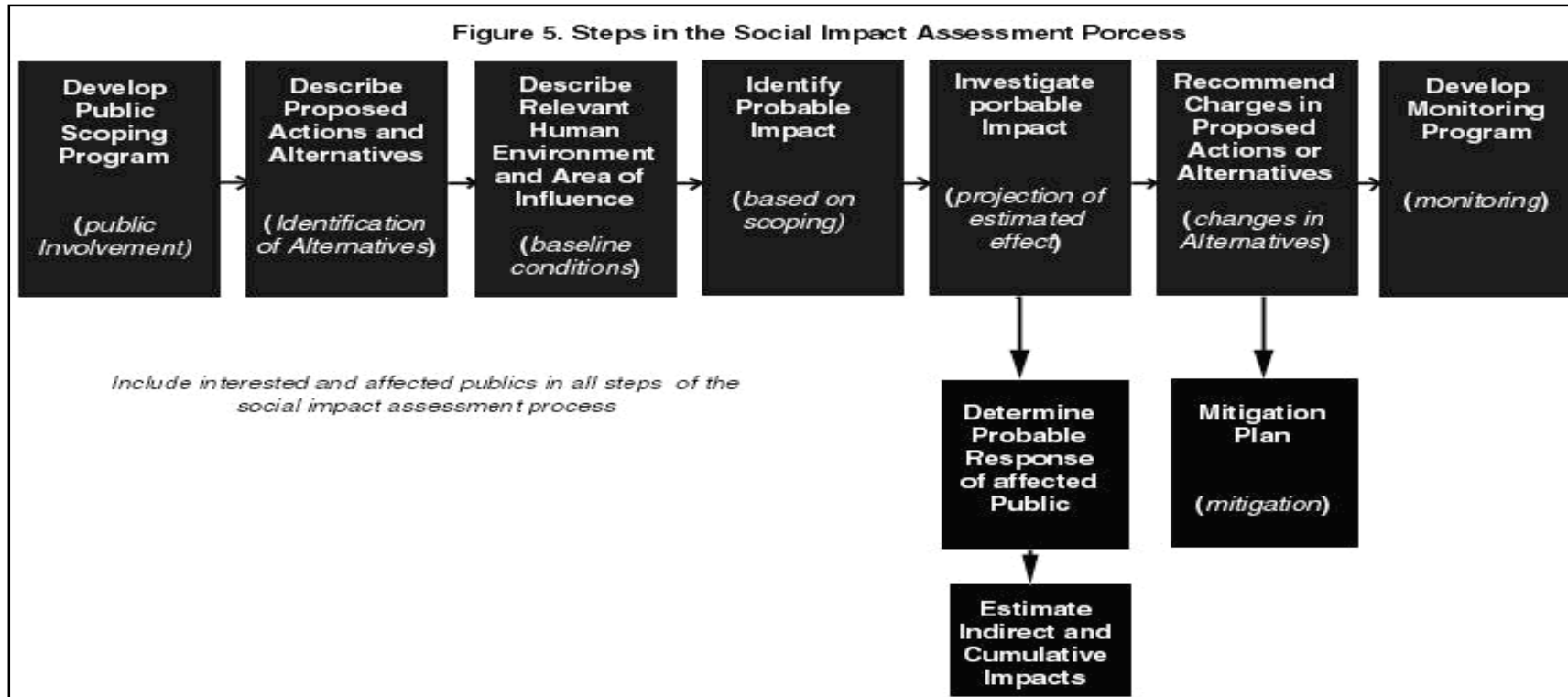
**Los beneficios de una EIS sistemática pueden incluir** (Fuente: "Herramientas para un desarrollo sostenible" del Banco Mundial):

- \* *Reducir el impacto* sobre las comunidades o los individuos - la identificación de medidas mitigadoras es un elemento integral de la EIS;
- \* *Realzar los beneficios* para los afectados - la elaboración de la EIS también ayuda a identificar medidas, como ser la capacitación para el empleo;
- \* *Evitar demoras y obstáculos* - una EIS bien preparada demuestra que los impactos sociales fueron considerados seriamente y ayuda lograr la aprobación para el desarrollo;
- \* *Reducir los costos* - enfrentar el tema del impacto social y de las medidas mitigadoras en un primer momento ayuda a evitar errores costosos y tener que recurrir a medidas remediales impuestas en una etapa posterior por agencias
- \* *Una mejor relación con la comunidad y con las partes interesadas* - la experiencia ha demostrado que una EIS puede reducir temores y preocupaciones y crear una base para la confianza y la cooperación, factor necesario para que el portavoz pueda introducir y operar el proyecto exitosamente; y
- \* *Mejorar las propuestas* - una EIS brinda información que agrega valor a los proyectos existentes y ayuda en el diseño de los proyectos futuros.

Ocurre en muchos casos que los beneficios descritos arriba no son anticipados o esperados por los diferentes participantes en el proceso.

**Los pasos básicos para realizar un Análisis de Impacto Social en un proyecto existente o futuro**

1. Busque personas, grupos, comunidades que podrían verse afectados y desarrolle una comunicación recíproca con ellos (= un mapa de las partes interesadas ("stakeholders")).
2. Elabore una descripción del proyecto y de cualquier alternativa posible (incluyendo una descripción de la situación sin el proyecto).
3. Describa los cambios e impactos (positivos y negativos) anticipados, probables y/o posibles para cada una de las partes interesadas con respecto a su situación actual, como también cuánto abarcarían estos cambios en tiempo y espacio.
4. Realice investigaciones y/o solicite asesoramiento de expertos acerca de cuáles serían los impactos probables y cuáles serían probablemente los más importantes. Aquí también sería bueno una reunión con las partes interesadas ("stakeholders") para averiguar su punto de vista acerca de lo que consideran ellos un impacto, cómo consideran los impactos (buenos o malos) y cómo evalúan la probabilidad y la escala del impacto.  
Las posibles zonas de impacto relevantes en la producción de camarones incluye: **localización del terreno**, alteraciones al ecosistema, salinidad, erosión, polución, cambios inducidos al agua superficial, agua subterránea, poblaciones de peces cosechables, senderos y pasarelas, terreno/pasto disponible para el ganado, cambios inducidos en fracciones de vegetación utilizables, cambios inducidos en los patrones de empleo y subsistencia, y efectos en la salud. Es posible que estas áreas de impacto no sean tan obvias en todas las explotaciones, pero se recomienda especialmente que la evaluación de impacto social evalúe cada uno de estos puntos y más aún si corresponde por la localidad.
5. Realice investigaciones más pormenorizadas de las áreas más importantes de impacto y enfóquese en la cuestión de las consecuencias de estos cambios. El asesoramiento de expertos puede ayudar en la estructuración de estos aspectos, ya que las partes interesadas pueden no comprender el significado de un proyecto nuevo y no familiar en su localidad. Lo habitual es que esto se dé en cuatro etapas:
  - 5a) en primer lugar, determinar los efectos físicos,
  - 5b) luego, hablar con las partes interesadas para indagar cuál sería la respuesta probable de adaptación a estos cambios físicos ("respuestas probables humanas a los cambios físicos") y los efectos sociales y económicos de estas "respuestas humanas" (véase ilustraciones abajo)
  - 5c) cómo se compararían estos efectos sociales y económicos con la ausencia del proyecto
  - 5d) y en último lugar, cuál sería el resultado acumulativo de estos efectos y respuestas, en una evaluación de impactos total.
6. En base a esto, haga una recomendación acerca de cómo evitar los impactos negativos, cómo maximizar los positivos, y cómo compensar los que no pueden ser evitados. Esto puede incluir proponer formas alternativas de implementación del proyecto o de rediseño. Converse y acuerde con las partes interesadas (sobre la recomendaciones de la forma propuesta o adaptada).
7. Elabore un plan de mitigación, el que es un plan para implementar el proyecto incluyendo las formas acordadas de evitar, minimizar y compensar los impactos.
8. Desarrolle y acuerde, en conjunto con las partes interesadas, un plan para controlar, evaluar y renegociar (si fuera necesario) la implementación del proyecto y el plan de mitigación. Estos procesos de control deben realizarse con regularidad, ser participatorios y públicos. Las directrices GlobalGAP para la producción de camarones especifican que deben realizarse reuniones dos veces al año, que éstas deben ser documentadas y que las actas deben ser difundidas; asimismo, todos los lectores deben poder saber quiénes participaron y cómo pueden contactarse con estas personas en caso de preguntas o aclaraciones o verificaciones.



Directrices y Principios para la Evaluación de Impacto Social, archivo: [///W/EES/siaguidelines.htm](http://www.ees.org/ees/siaguidelines.htm)

**Resumen del formato de un Informe EIS**

(Adaptado de modelos recibidos de los gobiernos de EE.UU. y la UE, UNEP, Banco Mundial y RIVM de los Países Bajos. Cada uno define formatos según sus intereses específicos).

1. Resumen

2. Acción propuesta y problema(s) anticipado(s)

- > impactos sociales y económicos probables de la acción propuesta: considere tanto los 'ganadores' como los 'perdedores' y considere los impactos positivos y negativos en situaciones existentes de desigualdad
- > quién se ve afectado (partes interesadas) y de qué manera
- > haga una evaluación cualitativa, cuantitativa y/o monetaria que sea apropiada y factible
- > considere los riesgos y las incertidumbres

3. Objetivos de la acción y de la EIS

- Objetivos de la acción
- Objetivos de la EIS

4. Desarrolle opciones

- identifique y describa las opciones para lograr los objetivos de la acción (incluyendo en el análisis la opción 'cero' o 'no hacer nada')
- considere cuál es la mejor forma de presentar estas opciones
- considere los obstáculos técnicos u otros y los criterios de eficacia, eficiencia y consistencia
- elabore una lista corta de las opciones potencialmente válidas

5. Comparación de las diferentes opciones

- considere los impactos positivos y negativos de cada opción
- presente las comparaciones en una matriz que vincule el impacto al área y a la parte interesada
- identifique, en caso de ser posible y apropiado, la opción u opciones preferidas.
- identifique las maneras de gestionar, evitar o mitigar los impactos negativos resultantes de la opción preferida (por impacto, área, parte interesada); es decir, propuestas a las partes interesadas en lo que respecta mitigar, compensar o eludir los impactos

6. Resumen: control y evaluación

- indicadores claves
- preparativos procedurales
- preparativos de control
- preparativos de evaluación

7. Fuentes

- datos y fuentes de información
- listas de reuniones, consultas
- principales participantes
- anexos detallados (si fuera necesario)
- acuerdos (si hubiere)

**Algunos ejemplos ilustrativos de la reacción en cadena en un impacto social "causa-efecto-respuesta-impacto": los efectos físicos desembocan en las repuestas humanas que resultan en impactos**

En muchos casos, los impactos sociales y socio-económicos son el resultado final de una cadena de eventos. En una EIS se investiga esta cadena de eventos e intenta vincular el cambio físico inicial con el impacto social o económico

A modo de ejemplo:

Una granja acuícola puede generar cambios negativos en el ecosistema manglar. Por su parte, esto tendrá varios efectos simultáneos en las personas. Las personas pierden oportunidades de ganarse la vida con el bosque de mangles. Pueden llegar a perder una zona fértil de pesca o tener que alejarse más de su hogar para pescar las cantidades necesarias. Algunas personas podrán elegir ser empleados de la granja acuícola. Otros podrán elegir persistir con la misma manera de ganarse la vida, pero ahora obteniendo menores ganancias netas. Otros podrán elegir formas alternativas de ganarse la vida en otro lado. Dependiendo en estas opciones, habrán cambios en los hogares que se reflejarán en los patrones sociales y económicos.

- > Un marido que trabaja de guardia en una granja acuícola haciendo horas fijas tiene menos flexibilidad de horario para realizar trabajos esporádicos y está menos disponible para cuando la esposa necesita su ayuda. El salario fijo que recibe puede o puede no ser mejor que el ingreso anterior. Él puede o puede no beneficiarse de este nuevo arreglo. Su hogar puede o puede no beneficiarse de este nuevo arreglo.
- > Un pescador puede obtener menos ingreso y es posible que ya no pueda pagar los medicamentos que precisa para su hogar. O sea que pierde ingreso, pero también pierde mucho más que eso.
- > Y la persona que elije emigrar puede que lo haga sin la familia, o sea que ésta se queda sin la presencia física del esposo. Puede que tenga mejores oportunidades de ingreso, pero también va a tener más gastos. A su esposa definitivamente se le generarán problemas adicionales. Puede ser que su hogar sobreviva o no este cambio.

En un análisis agregado, es probable que se observe un debilitamiento de la estructura social y posibles conflictos con la comunidad debido al surgimiento de conflictos de interés. La pérdida de ingresos y la pérdida de estructuras de apoyo dentro y entre los hogares muchas veces se traducen en situaciones de deterioro de salud. En especial pueden verse afectados los niños ya que reciben menos atención por parte de los adultos. Los cambios físicos pueden ser paliados por medidas de restablecimiento del ecosistema. Los impactos sociales y económicos necesitan medidas adicionales y no pueden haber sido prevenidos por un proyecto de restablecimiento del bosque de mangles.

**Ejemplo: visión general de los cambios e impactos generados en una aldea pobre en Bangladesh.**

Activity	Previous Economic Activities in the Shrimp Cultivation Areas	Present Economic Activities in the Shrimp Cultivation Areas
Agriculture	Agricultural work in own land as well as on the lands of others. Opportunity to work in ploughing, planting, harvesting, threshing and other related works.	Job opportunities have been vastly reduced due to the conversion of agricultural lands into shrimp ponds.
Cattle	Previously cattle were kept in almost all households. The families had additional income from the sale of milk, calves, and cowdung.	Due to two-thirds reduction in rice production, sufficient straw is not produced, resulting in fodder shortage. There is also shortage of grazing land and fresh water for the cattle.
Poultry	There used to be poultry farming in the region. Women used to earn supplementary income from the sale of eggs and chickens.	The shrimp cultivators have imposed a ban on poultry keeping, especially of ducks, because they eat the shrimps. Thus the women are deprived of a former source of income.
Vegetables in the homesteads	Most of the households used to cultivate vegetables on their homestead lands, and sell the surplus after meeting household needs.	Due to salinity of the soil, vegetables cannot be cultivated. There is lack of nutrition as well as closure of a former source of income.
Fishing	The fishermen and poor women used to catch fish in the canals and flood plains, and sell the surplus after meeting household requirements	All the water bodies are now saline. Due to destruction of scores of varieties of fish fry during collection of shrimp fry, fish populations have been drastically reduced. Many fishermen have lost their occupation.
Handicraft	A marsh grass known locally as "meley" (CIPERUS) used to grow in the marshy areas. Women used to weave mats with flower stems of this grass	At present meley is not locally available, resulting in loss of part time occupation for women

Source: Munju, 1996 in Wistrand 2003

## **ANEXO II**

### **Salarios Dignos**

El concepto de salario digno forma parte de los convenios fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo. Estos convenios fundamentales cubren nueve puntos:

- No al trabajo forzoso;
- Libertad de Asociación y el Derecho a la Negociación Colectiva;
- Seguridad e higiene en las condiciones de trabajo;
- No al trabajo infantil;
- Salarios dignos;
- Límites a las horas de trabajo;
- No a la discriminación;
- Regularidad de empleo;
- Ningún trato severo o inhumano.

Junto con estos puntos, la definición de salario digno tiene tres partes, de las que sólo se detalla la primera a continuación:

#### **5. SE PAGAN SALARIOS DIGNOS**

5.1 Los salarios y beneficios por una semana de trabajo estándar cumplen, en su expresión mínima, con las normas legales del país o las equivalentes del sector. De cualquier manera, los salarios siempre deberían ser suficientes como para satisfacer las necesidades básicas y proveer un ingreso discrecional.

Las otras dos partes de la definición (acerca de los contratos laborales transparentes y el empleo de **castigos** financieros para los empleadores) ya son referidas en los Criterios Sociales GlobalGAP para la Producción de Camarones.

Un ejemplo comúnmente utilizado para la formulación del salario digno es la fórmula usada por el SA 8000. Esta fórmula descompone la medida de necesidades básicas en dos componentes, una medida de los costos alimenticios por persona, multiplicada por el ratio del gasto total promedio del hogar sobre el gasto promedio en alimentos del hogar correspondientes al país en cuestión. También hace el supuesto de dos generadores de ingresos por hogar multiplicando por la mitad el tamaño promedio del hogar, en lugar de combinar los dos promedios (tamaño del hogar y número de adultos generadores de ingresos)

**(Mitad del promedio del tamaño de hogar x costo del alimento por persona x ratio de gastos totales de alimentos)+ahorros**

Usando el gasto total:: **empleando como base la proporción del** gasto en alimentación, se evita la necesidad de especificar una larga lista de necesidades básicas. También aumenta la importancia de la medida alimentaria, y la directriz del SA 8000 alerta a los auditores sobre la necesidad de asegurarse de que la medida alimentaria cumpla la dieta mínima estándar de 2100 calorías por persona, que los precios sean correctos en las condiciones de mercado actuales y que los subsidios y la inflación hayan sido debidamente considerados.

SA8000 no se limita al empleo de una fórmula; también es posible comparar los salarios en lugares de trabajo sindicalizados (donde existiesen) y las consultas de los trabajadores.

Para aplicar esta fórmula, el empleador debe preguntarle a los posibles empleados el tamaño del hogar y solicitarles pruebas al respecto. Las pruebas podrían ser declaraciones de residencia (en países más desarrollados), copias de los certificados de matrimonio y de nacimiento y (en circunstancias de menor desarrollo) la verificación con el nivel más bajo de autoridad administrativa (por ejemplo, jefe de aldea).

En muchos países se realizan encuestas periódicas que incluyen la proporción del gasto en alimentos. Generalmente es la agencia de estadística del gobierno central quien lleva a cabo las encuestas o compagina los registros. También, las oficinas de UDNP (Informe sobre Desarrollo Humano) del país tienen estos datos o saben y pueden aconsejar acerca de cómo obtenerlos. UNSTATS y/o UNESCAP desarrollarán ellos mismos estas estadísticas si el país es demasiado pobre para realizarlas. Dentro del país, la granja acuícola/el empleador debe obtener estas estadísticas y usar la fórmula y el auditor deben averiguar dónde están estas estadísticas para poder proceder con la verificación.

### **Ejemplo: Filipinas**

La Encuesta de Ingresos y Gastos Familiares (EIGF) es una encuesta nacional que se lleva a cabo cada tres años por la Oficina Nacional de Estadística (ONE). La última fue en el 2006. Es la principal fuente de información sobre los ingresos y los gastos familiares. El mismo incluye, entre otras cosas, los niveles de consumo por ítem de gasto como también las fuente de ingreso en efectivo y en especie. Los resultados del EIGF aportan información acerca de los niveles de vida y las disparidades de ingreso en las familias filipinas, como también en los patrones de gasto.

Los patrones de gasto de las familias filipinas -particularmente el 30% de las mismas con los menores ingresos- ha cambiado en el 2006. Este grupo de familias exhibió un mayor gasto en alimentos. En el 2006, el 59% de todos los gastos de este grupo fue en comida, mientras que representaba el 48% en el 2003. Esto significa que por cada P100 gastados por este grupo en el 2006, P59 fue destinado a alimentación.

DEFINICIONES		
Tema	Definición	Adicional
<b>Comunidad Local</b>	Definición principal de comunidad local: "un grupo de personas de diferentes características que están unidas por vínculos sociales, que comparten perspectivas comunes y que actúan como conjunto en ubicaciones o entornos geográficos". Los indicadores empleados para distinguir una comunidad de otra, toman en cuenta la unidad social y la existencia de relaciones específicas. Se pueden distinguir diferentes comunidades dentro de una misma unidad gubernamental (como ser un pueblo o distrito) basándose en cuatro elementos (a continuación; entre paréntesis cómo puede ser interpretado)	En la práctica, la interpretación de la expresión 'comunidad local' generalmente se reduce a la diferenciación de comunidades, dentro de una aldea grande o un pueblo pequeño, en lo que respecta a las formas de ganarse la vida (pescador, agricultor, trabajador, dueño de un negocio), género (masculino, femenino) y clase social (rico versus pobre). Cuando uno busca una 'comunidad local' distintiva, uno puede buscar todos los pequeños pescadores de una aldea y luego determinar hasta qué punto estos cuatro indicadores se aplican a este grupo. Para una evaluación de impacto participativa a nivel rural, es aconsejable que participen una diversidad de grupos a través de representantes que ellos mismos eligieron.
	Indicadores de grupos sociales. 1. un estado de sociedad organizada, en forma pequeña (por ejemplo, una aldea o un pequeño grupo de aldeas que se encuentran geográficamente cerca y que reconocen a un único representante - generalmente un "líder" o "cabecilla" informal) 2. las personas dentro de una ubicación geográfica confinada (lo suficientemente pequeña para que la principal forma de interacción sea el contacto cara a cara) Indicadores de una calidad particular de relación. 3. la calidad de tener algo en común, como ser una comunidad de intereses, una comunidad de bienes (por ejemplo, reconociendo la inter-dependencia en el mismo hábitat natural o los recursos naturales, como ser un bosque o una pradera o un río o un sitio de pesca) 4. una sensación de identidad y características comunes (fronteras elegidas sociales, culturales, socio-económicas o étnicas)	Al encontrar estos representantes, se aconseja especialmente a utilizar los canales informales, en vez de los oficiales burocráticos. Cuando uno ingresa a una aldea y pregunta "quién aquí me puede decir mejor cómo viven ustedes y cuáles son sus problemas", generalmente es referido a individuos respetados cuya autoridad es informal. Cuando hay ONGs trabajando en el área, ellos generalmente saben estas cosas. Los oficiales <b>gubernamentales</b> locales generalmente deben ser informados (acerca de gente que no es local, tomando un rol activo en la comunidad), pero la presencia de estos en una reunión con la comunidad puede <b>distorsionar</b> la comunicación. Si esto no puede ser evitado, preste especial atención para detectar si alguien 'se abstiene' y de forma discreta converse con esta persona luego. Esto generalmente ayuda a corregir estas distorsiones. En el Sureste Asiático, cuando las comunidades locales han sido evaluadas de forma participativa, luego es muy raro que los evaluadores vean restringidos sus encuentros sociales con miembros de la comunidad.
<b>Personas responsables</b>	Las personas que han sido designadas como responsables, mediante cargo o acuerdo. El principal responsable es el dueño de los animales o del cultivo.	

Tema	Definición	Adicional
<b>Áreas protegidas</b>	Área de tierra y/o mar especialmente dedicado a la protección y el mantenimiento de la diversidad biológica y de recursos naturales y culturales asociados y que es gestionado por medios legales u otros medios efectivos.	La Base de Datos Mundial de Áreas Protegidas (World Database on Protected Areas, WDPA) es el compendio base de datos de áreas protegidas más completa disponible. El "la descarga de web 2006 del Consorcio de la WDPA" ("WDPA Consortium 2006 web-download") contiene la versión 2006 de la Base de Datos Mundial de Áreas Protegidas (WDPA). Esta descarga de web incluye todos los GIS y datos de atributos para las áreas protegidas nacionales designadas con categorías IUCN, I hasta VI, las áreas protegidas nacionales designadas sin Categoría IUCN, y las áreas definidas bajo las convenciones y acuerdos internacionales. Las bases de datos se encuentran disponibles para la descarga gratuita en: <a href="http://www.unep-wcmc.org/wdpa/">http://www.unep-wcmc.org/wdpa/</a> . Por mayor información, contacte a Igor Lysenko del World Conservation Monitoring Centre.
<b>Página web de RAMSAR:</b>	<a href="http://www.ramsar.org/">http://www.ramsar.org/</a>	La Lista de Ramsar muestra el nombre del sitio, la fecha de designación, la ubicación, el área total y las coordenadas de cada sitio de Ramsar. Descripciones más completas de todos los sitios en la Lista son publicados periódicamente en el Directorio de Humedales de Importancia Internacional. La edición más reciente se encuentra disponible en la página web ( <a href="http://www.wetlands.org/RSDB/default.htm">http://www.wetlands.org/RSDB/default.htm</a> ).
<b>Salario digno</b>	Todas las personas que trabajan tienen derecho a remuneraciones justas y favorables que aseguren, tanto para él como para su familia, una existencia humana y digna. Esto debe ser suplementado, si fuera necesario, por otros	
<b>Compensación (en lo que respecta a compensación ambiental - manglares)</b>	Compensación en dinero por los efectos adversos (hábitat y trabajo) que la acuicultura tiene en el medio ambiente y en la comunidad directa.	

Tema	Definición	Adicional
<p><b>Agricultura/producción por contrato</b></p>	<p>La FAO define la producción por contrato como (BOLETIN DE SERVICIOS AGRICOLAS DE LA FAO, No. 145, 2001) La agricultura por contrato se define como un acuerdo entre agricultores y empresas de elaboración y/o comercialización para la producción y abastecimiento de productos agrícolas para entrega futura, frecuentemente a precios predeterminados. Invariablemente, los arreglos también comprometen al comprador a proporcionar un cierto grado de apoyo representado, por ejemplo, en el suministro de insumos y la provisión de asistencia técnica. . La base de tales arreglos radica en un compromiso por parte del agricultor de entregar un determinado producto en cantidades y estándares de calidad determinados por el comprador y en un compromiso por parte de la empresa de apoyar la producción del agricultor y de comprar sus productos La intensidad del arreglo contractual varía de acuerdo con la profundidad y complejidad de las disposiciones que se hagan en cada una de las tres áreas siguientes:</p> <p>Disposiciones sobre mercado: El agricultor y el comprador acuerdan los términos y condiciones para la venta y compra futuras de un cultivo o producto pecuario;</p> <p>Disposiciones sobre recursos: Junto con los arreglos sobre comercialización el comprador acuerda suministrar insumos seleccionados, incluyendo, en ciertas ocasiones, la preparación de la tierra y la asistencia técnica;</p> <p>Definiciones sobre administración: El agricultor acuerda aplicar los métodos de producción recomendados, los regímenes de insumos, y las especificaciones sobre procedimientos de cultivo y cosecha.</p>	

Tema	Definición	Adicional
<p><b>Evaluación de impacto social</b></p>	<p>LA EVALUACIÓN DE IMPACTO SOCIAL INCLUYE LOS PROCESOS DE ANÁLISIS, MONITOREO Y GESTIÓN DE LAS CONSECUENCIAS SOCIALES, INTENCIONALES Y NO INTENCIONALES, POSITIVAS Y NEGATIVAS, DE LAS INTERVENCIONES PLANIFICADAS (POLÍTICAS, PROGRAMAS, PLANES, PROYECTOS) Y DE CUALQUIER PROCESO DE CAMBIO GENERADO POR LAS INTERVENCIONES. Asociación Internacional de Evaluación de Impacto (International Association for Impact Assessment (<a href="http://www.IAIA.org">www.IAIA.org</a>))</p>	<p>El proceso está firmemente aceptado internacionalmente como un aspecto importante de los procedimientos de evaluación ambiental y de las decisiones correspondientes, así como del desarrollo y la implementación de proyectos, programas y políticas. En general, existe un consenso acerca de los tipos de impactos que deben ser considerados (sociales, culturales, demográficos, económicos, socio-psicológicos, y muchas veces políticos también); acerca de la necesidad de que la SIA abra el diálogo acerca de la acción propuesta (la instalación propuesta, el proyecto, el desarrollo, el cambio de política, etc.); en dónde se piensa que se va a sentir más el impacto (los barrios afectados, las comunidades o regiones); los impactos más probables (generalmente definido como la diferencia entre el futuro más probable del medio humano con y sin el proyecto propuesto); Las medidas que podrían ser tomadas para realzar los efectos positivos y mitigar los negativos (evitando los negativos, si fuera posible, modificando o minimizándolos, o proporcionando compensación en caso de que el impacto negativo no pueda ser evitado). Directrices y Principios para la Evaluación de Impacto Social, archivo: <a href="http://W/EES/siaguidelines.htm">//W/EES/siaguidelines.htm</a></p>