



Red Pacto Global
Colombia

Nacho[®]

YA NO TRABAJA



Fundación Telefónica

Telefonica

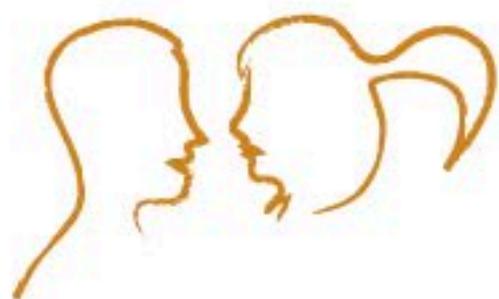
Guía metodológica para
la evaluación y manejo de los
impactos del trabajo infantil,
en las actividades empresariales.

Documento elaborado para la
Fundación Telefónica por TRUST Consultores
en Construcción de Confianza.

Trust*
El valor de la confianza

INTRODUCCIÓN

Deberes que protegen los derechos.



“Todas las empresas deben *contribuir* a la erradicación del trabajo infantil, en todas las actividades empresariales y relaciones comerciales”.

Principio 5 del Pacto Global de Naciones Unidas.

Derechos de los niños y las niñas.

Los niños y las niñas son sujetos de derechos y titulares de una *protección especial*, debido a su particular vulnerabilidad frente a todo tipo de riesgos.

Además de los derechos que les asisten como a todo ser humano, sin distinción alguna, gozan de derechos específicos cuyo ejercicio debe ser protegido integralmente, considerando su interés superior y en corresponsabilidad entre el Estado, la familia y la sociedad.

Estos derechos son reconocidos y protegidos por diversos instrumentos internacionales, entre ellos, la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño.



No al trabajo infantil.



Todos los niños y las niñas tienen derecho a ser *protegidos* contra toda forma de explotación económica y abuso.

“El trabajo infantil es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño e interfiere con su escolarización, puesto que les priva de la posibilidad de asistir a clases, les obliga a abandonar la escuela de forma prematura o les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que toma mucho tiempo”

(Organización Internacional del Trabajo - OIT)

trabajo infantil.

Corresponsabilidad.

Las empresas y los gremios económicos como miembros de la sociedad, tienen la *responsabilidad* de concurrir, con el Estado y la familia, en el logro de la vigencia efectiva de los derechos y garantías de niños y niñas.

La actividad empresarial es un vehículo de generación de valor compartido para la protección de niños y niñas.

Compromiso.

Las empresas deben actuar con la diligencia debida para mitigar o identificar y prevenir los riesgos de existencia de trabajo infantil, asociado a sus actividades. Asegurar el cumplimiento de lo establecido por la OIT en el Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y el Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, es el punto de partida.



Más allá de la debida diligencia, las empresas pueden contribuir a la generación de condiciones para que niños y niñas ejerzan y gocen sus derechos de manera plena y *libre*.

Señor empresario:

El ejercicio responsable de su actividad implica reconocer, respetar y apoyar los derechos de niños y niñas.

Este material le brinda información y algunas herramientas para ayudar a prevenir que en su actividad directa, o en su cadena de suministro, existan manos infantiles.

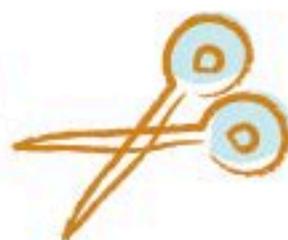
Referentes.

Esta guía está *orientada* por los siguientes instrumentos internacionales de derechos humanos y estándares e iniciativas internacionales de autorregulación: La Carta Internacional de Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos del Niño, los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo, los Diez Principios del Pacto Global, los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresa, los Derechos del Menor y Principios de Empresa y la Guía para Empleadores para la Eliminación del Trabajo Infantil de la OIT.

Así mismo, por su origen, tiene como referente el marco constitucional y legal colombiano.



Guía metodológica para la identificación y gestión del riesgo de trabajo infantil en la cadena de suministros.



Siguiendo los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresa, la debida diligencia empresarial para *erradicar* el trabajo infantil, implica poner en marcha un proceso para identificar los riesgos de utilización de niños y niñas en las operaciones empresariales, y adoptar las políticas, procesos y mecanismos necesarios para evitar o mitigar ese riesgo.

El enfoque.

La gravedad del trabajo infantil radica fundamentalmente en la afectación de niños y niñas que son víctimas de este flagelo. Por ello, las acciones que se lleven a cabo para *prevenir o mitigar* este riesgo deben realizarse con un enfoque de derechos, dirigidas al respeto y la promoción de la protección de niños y niñas, partiendo de la base que no solo son personas con necesidades que deben ser asistidas, sino sujetos con derecho a requerir determinadas acciones y conductas del Estado, la sociedad, las empresas y la familia.



FASE 1 IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO.



1. ¿Qué es el riesgo de trabajo infantil?

Probabilidad de que en la actividad empresarial se utilicen o vinculen menores sin el cumplimiento de los requerimientos legales, bien sea por parte de la compañía o de sus relacionados comerciales. También existe la probabilidad de que dicha actividad contribuya a exacerbar el trabajo infantil en el lugar geográfico en el que se realiza, aun cuando ello no esté vinculado a su cadena de suministro.

2. Determinar las vulnerabilidades.

Existen condiciones o situaciones externas a la empresa, o propias de su actividad, que hacen más o menos probable el flagelo del trabajo infantil. El primer paso es reconocerlas.

2.1. Reconocer factores críticos del entorno.

La probabilidad de trabajo infantil depende en gran medida del nivel de protección que el ambiente familiar, social y estatal brinde a niños y niñas.

Es conveniente que la empresa conozca las condiciones en las que se encuentra la población infantil del lugar en el que se desarrollan las actividades empresariales, para comprender las dinámicas de carácter social, político, económico y cultural que pueden incidir en su existencia.

2.2. Reconocer factores críticos de la actividad empresarial.

Las empresas deben identificar a lo largo de su cadena de valor, qué actividades o relaciones pueden ser críticas o más vulnerables al trabajo infantil y evaluar su capacidad interna para implementar políticas, procesos y mecanismos necesarios para prevenir estas situaciones.





3. Valorar las amenazas.

La amenaza es un daño potencial. El daño del trabajo infantil es doble. El más importante es la afectación a la dignidad de niños y niñas y al ejercicio y goce de sus derechos humanos. Pero además, el daño a la reputación empresarial, pudiendo tener impacto de carácter financiero, legal e incluso poner en juego la continuidad del negocio.

FASE 2 GESTIÓN DE RIESGOS.



1. Gestión de los riesgos de la existencia de trabajo infantil.

Así como una empresa gestiona sus riesgos financieros u operacionales, debe gestionar los riesgos de existencia de trabajo infantil asociados a su actividad. Ello requiere el establecimiento de estrategias de prevención y de mitigación de los daños, en caso de llegar a suceder.

2. Estrategias de prevención.

2.1. Mitigar las vulnerabilidades de su actividad.

En cumplimiento de la debida diligencia, las empresas deben tener un compromiso explícito y público con la erradicación del trabajo infantil, establecer las medidas para asegurar su implementación y asegurar sus buenas prácticas internas, así como velar porque las prácticas de sus relacionados comerciales estén alineadas con dicho compromiso.

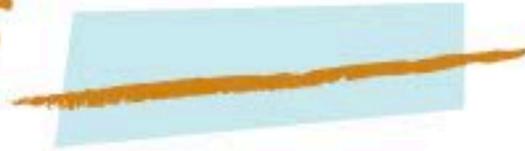
Ello requiere la puesta en marcha de un sistema de gestión.



2.2. Contribuir a superar las vulnerabilidades de su entorno.

Si persisten las causas, persiste la amenaza. Consistente con el compromiso empresarial de apoyar la protección de los derechos humanos, es estratégico que las empresas contribuyan, con otros actores institucionales, a la superación de las condiciones de carácter social, económico, político, cultural o institucional que dan lugar a la existencia de trabajo infantil.

Menos



3. Estrategias de control del daño.

Las estrategias de control del daño, son aquellas que se dirigen a hacer menos gravosas las afectaciones cuando se detecta la existencia de un caso de trabajo infantil.

Los daños que se deben controlar son los generados al menor en situación de trabajo infantil, sin olvidar aquellos que se puedan causar a la reputación empresarial.

3.1. Reacción inmediata.

Ante la detección de un caso de trabajo infantil, las empresas deben saber cómo actuar. Muchas de las medidas que se tomen sin el debido conocimiento, pueden empeorar la situación del menor trabajador e incluso, escalar el daño a la reputación empresarial.

3.2. Remediación.

Como parte de la debida diligencia, y sin perjuicio de las vías jurídicas disponibles, las empresas deben contar con un mecanismo eficaz para la recepción y solución de quejas y de ser el caso, para procurar la reparación de los impactos negativos que se hayan causado por el trabajo infantil.

Agradecemos el apoyo para la creación
de esta Guía Metodológica a:

Ministerio de Trabajo,
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF,
Andi, Ecopetrol, Mayagüez y Movistar.