



Organización
Internacional
del Trabajo

TRABAJO INFANTIL DOMÉSTICO EN KENYA,
TANZANIA, UGANDA Y ZAMBIA

BUENAS PRÁCTICAS EMERGENTES PARA COMBATIRLO

Disponible únicamente en versión PDF

**Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
(IPEC)**

Primera edición 2006

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

IPEC

Trabajo infantil doméstico en Kenya, Tanzania, Uganda y Zambia: Buenas prácticas emergentes para combatirlo
Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2006

ISBN 978-92-2-318389-9 (Print)

ISBN 978-92-2-318390-5 (Web PDF)

Publicado también en inglés: *Emerging good practices on actions to combat child domestic labour in Kenya, Tanzania, Uganda and Zambia* (ISBN 92-2-2118390-4 y 978-92-2-118390-7), Dar es Salaam, 2006; y en francés: *Travail domestique des enfants en Ouganda, Tanzanie, Zambie et au Kenya* (ISBN 978-92-2-218389-0 (Print) y 978-92-2-218390-6 (Web PDF)), Dakar, 2006.

AGRADECIMIENTOS

Esta publicación ha sido preparada por dos consultores, la Sra. Mary Njenga y el Sr. Mliwande Madihi para el IPEC, y coordinada y finalizada por la Sra. Mutembei del IPEC Dar es Salam. También contribuyeron en esta publicación las Oficinas del IPEC en Dakar, Ginebra, Kampala y Luska.

Quisiéramos expresar nuestro agradecimiento a todos los participantes del Taller subregional sobre buenas prácticas que tuvo lugar en Nairobi, en octubre de 2005, por haber examinado el proyecto de informe. Asistieron al Taller Subregional delegados de Kenya, Tanzania, Etiopía, Uganda y Zambia.

La elaboración y preparación de la versión original inglesa de esta publicación de la OIT ha sido financiada por los Gobiernos de los Países Bajos y Suecia. La traducción y edición de la versión española ha sido financiada por el Gobierno de los Países Bajos (Proyecto INT/04/P54/NET).

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Visite nuestro sitio Web en: <http://www.ilo.org/publns>

Indice

	Página
Prólogo.....	v
Resumen	I
Definición de términos.....	5
Observaciones.....	7
¿En qué consiste una buena práctica?	13
SECCION I: Kenya y Tanzania	15
Capítulo 1: Trabajo infantil doméstico en Kenya y Tanzania.....	17
1.1. Introducción	17
1.2. Explotación de niños y niñas en el trabajo doméstico	17
1.3. Características de los niños y niñas trabajadores domésticos	18
1.4. Naturaleza del trabajo infantil doméstico.....	18
1.5. Causas del trabajo infantil doméstico.....	20
1.6. Magnitud del problema del trabajo infantil doméstico	22
1.7. Intervenciones contra el trabajo infantil doméstico	23
Capítulo 2: Programa de lucha contra el trabajo infantil doméstico	25
2.1. Introducción	25
2.3. Agencias ejecutoras tanzanas y actividades realizadas.....	25
2.4. Metodología del estudio	27
Capítulo 3: Buenas prácticas en Kenya.....	31
3.1. Introducción	31
3.2. Descentralización de los comités multisectoriales contra el trabajo infantil, del nivel de distrito al nivel de municipalidades, poblaciones o escuelas	31
3.3. Creación de actividades generadoras de ingresos administradas por las escuelas y los padres	34
Capítulo 4: Buenas prácticas en Tanzania.....	39
4.1. Creación de un centro de crisis y rehabilitación para niños y niñas retirados del trabajo infantil doméstico en el distrito de Ilala (Tanzania).....	39
4.2. Fortalecimiento de las capacidades de las comunidades de distrito para responder al trabajo infantil doméstico y utilización del centro de formación profesional para incitar a los niños trabajadores domésticos a que vuelvan a sus familias de origen.....	42
4.3. Fortalecimiento de capacidades de las agencias ejecutoras	45
4.4. Publicación de folletos sobre trabajo infantil doméstico en lengua <i>Kiswahili</i> y <i>Luo</i>	47
SECCION 2: Uganda y Zambia	51
Capítulo 5: Contexto de los programas	53
5.1. Introducción	53
5.2. Componentes del proyecto.....	53

5.3.	Estrategia de ejecución	54
5.4.	Metodología.....	55
5.5.	¿Por qué es una buena práctica?.....	56
Capítulo 6: Buenas prácticas en Uganda y Zambia.....		57
6.1.	Creación de una base de conocimientos sobre trabajo infantil doméstico	57
6.2.	Recurso a los grupos de trabajo y a los comités contra el trabajo infantil en el marco del programa de trabajo	60
6.3.	Recurso a campañas mediáticas como herramienta de sensibilización contra el trabajo infantil doméstico: Evaluación de la calidad y difusión de los mensajes	64
6.4.	Elaboración de un código de conducta para los empleadores y los jóvenes trabajadores domésticos por encima de la edad mínima de admisión al empleo	68
6.5.	Contribución al diálogo de políticas sobre trabajo infantil doméstico, la legislación y el recurso a grupos de trabajo para dirigir la iniciativa.....	71
6.6.	Impartir formación profesional de calidad	74
6.7.	Impartir una educación formal y no formal a los niños y niñas trabajadores domésticos	77
6.8.	Participación de los niños en campañas de sensibilización a través del teatro, la música y los debates	79
6.9.	Fomento de la sensibilización a través del teatro	82
6.10.	Criterios de selección de niños y niñas beneficiarios del programa.....	84
6.11.	Alianzas entre las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos y el gobierno.....	87
6.12.	Otras buenas prácticas transversales: La solidez de una organización	89
Capítulo 7: Retos y lecciones aprendidas		91
Capítulo 8: Recomendaciones.....		95
ANEXOS		
	Anexo 1: Formulario de presentación de buenas prácticas.....	99
	Anexo 2: Nota para las entrevistas sobre buenas prácticas	101

Prólogo

El trabajo infantil doméstico es una forma común de explotación que consiste en la práctica de terceros, o incluso de parientes en muchos casos en África oriental, que ponen a trabajar a los niños como trabajadores domésticos. A veces se da por entendido que el niño o niña recibirá a cambio un pago en efectivo o en especie, dándole también el sustento.

Muchos de estos niños y niñas son huérfanos o vienen de familias muy pobres. Muchos de ellos recorren largas distancias (por lo general desde las zonas rurales hacia las zonas urbanas) con promesas de trabajo o para buscar trabajo, y están lejos de los miembros cercanos de su familia. Su vulnerabilidad aumenta cuando viven con terceros o parientes, y a veces se les explota o maltrata física, psicológica, sexual y afectivamente.

Muchos niños y niñas trabajadores domésticos tienen entre 12 y 18 años de edad. Por principio, habría que retirar de esa situación a los niños por debajo de esas edades y proporcionarles servicios educativos y otros servicios sociales, de manera que vivan en condiciones de seguridad propicias para su desarrollo. En circunstancias excepcionales, si el hecho de retirarlo de esa situación no fuese bueno para el niño por debajo de los 12 años de edad (sea porque no existe ninguna otra alternativa mejor a nivel local o porque el propio niño prefiere quedarse), habría que evaluar si los empleadores actúan más como “tutores” que como empleadores. Se puede concebir una intervención para trabajar con este grupo de personas a fin de informarles y enseñarles en qué consiste su papel de tutores de un niño que no es su propio hijo. También hay una gran cantidad de niños y niñas jóvenes que están por encima de la edad mínima de admisión al empleo estipulada por la legislación nacional y que trabajan como trabajadores domésticos en condiciones de explotación extrema. Si miramos las estadísticas, en las que se distingue entre chicos y chicas, hay más niñas que niños que trabajan en el servicio doméstico.

De conformidad con el Convenio núm. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973, y el Convenio núm. 182 sobre la eliminación de las peores formas del trabajo infantil, 1999, la Oficina Internacional del Trabajo, en el marco de su Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) ha venido brindando asistencia técnica a varios países de África oriental para luchar contra la práctica abusiva del trabajo infantil doméstico. El marco de política general del IPEC aconseja aplicar una estrategia doble en lo que se refiere a los niños y niñas trabajadores domésticos. La estrategia se focaliza, *en primer lugar*, en establecer estrategias de retiro inmediato de todos los niños menores de 18 años que realizan tareas domésticas en condiciones de explotación o peligrosas (tendrán prioridad los niños que estén por debajo de la edad mínima de admisión al empleo; en el caso de los adolescentes que han cumplido esa edad, la segunda estrategia, que consiste en mejorar la situación del niño, podría ser una opción en vez del retiro inmediato); *en segundo lugar*, en elaborar medidas de protección para los adolescentes que son trabajadores domésticos, cuyas condiciones se pueden mejorar y, por ende, se pueden modificar de modo que pasen de ser un trabajo peligroso a uno que no lo sea en un tiempo razonablemente corto. El hecho de haber elegido este sector se basa, por consiguiente, en varias consideraciones, siendo una de las más importantes la sensibilización cada vez mayor de la magnitud de este problema, a menudo encubierto, que escapa al control de los inspectores del trabajo y al cual las autoridades no le dan la suficiente importancia.

En los últimos cuatro años (2002–2006), países participantes como Kenya, Uganda, Tanzania y Zambia han estado realizando programas financiados por los Gobiernos de los Países Bajos y de Suecia a través de la Agencia Sueca para el Desarrollo Internacional (ASDI). Afortunadamente, en la actualidad muchos países de África oriental y meridional son cada vez más conscientes y conocen mejor el problema del trabajo infantil en general y del trabajo infantil doméstico en particular. El hecho de que tengan mayor conciencia del problema se debe al importante y excelente trabajo realizado por los interlocutores sociales de la OIT, incluidos los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales (ONG), las organizaciones comunitarias y los miembros de la comunidad. Las campañas de sensibilización y promoción contra el trabajo infantil doméstico, que constituye una forma de explotación, no han sido una tarea fácil, pues ha habido numerosas dificultades. Es por este motivo que en el presente informe está documentada la labor de calidad que han llevado a cabo los interlocutores sociales, las ONG y las organizaciones comunitarias.

Este informe sobre las buenas prácticas emergentes se basa en los programas sobre trabajo infantil doméstico ejecutados en Kenya, Uganda, Tanzania y Zambia. Aunque se trata de buenas prácticas “emergentes”, el informe demuestra que el programa ha contribuido al logro de un cambio significativo en

la vida de muchos niños que trabajan como trabajadores domésticos, y de otros niños que se encuentran en situación de riesgo.

El informe se divide en dos partes esenciales. La primera abarca a una serie de buenas prácticas que se utilizan ahora en Uganda y en Zambia, mientras que la segunda parte se refiere a las buenas prácticas emergentes en Kenya y Tanzania. Es importante señalar que las buenas prácticas se identificaron en colaboración con los principales interesados (sindicatos, organizaciones de empleadores, gobiernos, ONG, organizaciones comunitarias, organizaciones religiosas, padres, y niños y niñas). En el marco de este ejercicio se organizaron entrevistas individuales y de grupo, así como un taller subregional de validación al que asistieron participantes de Etiopía, Kenya, Uganda, Senegal, Tanzania, Zambia y Suiza.

Estas buenas prácticas van de la movilización comunitaria eficaz hasta la protección efectiva de niños y niñas de mayor edad que son trabajadores domésticos. En Mpigi (Uganda), por ejemplo, la elaboración de un código de conducta y firma de contratos entre empleadores y niños trabajadores domésticos es una medida que contribuirá a mejorar la protección jurídica de los niños de mayor edad que trabajan como trabajadores domésticos. El código de conducta ha dado muy buenos resultados en su fase piloto, puesto que los trabajadores domésticos han empezado a regularizar su situación y los empleadores han comprendido mejor sus obligaciones. En Singida (Tanzania), la renovación de una escuela de formación profesional en un lugar donde no existía un servicio de este tipo, no sólo ha impulsado a construir instalaciones similares en otras zonas geográficas, sino que – y esto es aún más importante – ha hecho que los niños y niñas jóvenes ya no abandonen las zonas rurales en búsqueda de empleo simplemente porque no existe ninguna otra alternativa en su comunidad.

Estas buenas prácticas y muchas otras que existen ahora demuestran que el problema del trabajo infantil en general y del trabajo infantil doméstico en particular, se pueden encarar utilizando métodos innovadores y prácticos. Se espera que el presente informe sirva como herramienta para todos aquellos protagonistas que tienen gran interés en la campaña contra la explotación de los niños. Se espera asimismo que el informe sirva de base de conocimientos y que, si se dan las condiciones y la oportunidad, se puedan reproducir estas buenas prácticas de manera constructiva en otros lugares.

Todos los niños y niñas deben poder crecer en unas circunstancias que no limiten sus posibilidades de desarrollo físico, psicológico, intelectual y afectivo. Explotar a los niños y niñas que trabajan como trabajadores domésticos es una práctica que constituye un obstáculo a la realización de sus derechos a crecer y desarrollarse.

Se debe promover, respetar y, sobre todas las cosas, proteger el derecho a ser un niño o una niña, de manera que todos los niños y niñas puedan un día recordar su infancia y darse cuenta de que han crecido en un mundo donde se respetaban y defendían los principios humanitarios.

La OIT quisiera expresar su agradecimiento al Gobierno de los Países Bajos por su ayuda a los programas llevados a cabo en Zambia y Uganda, y al Gobierno de Suecia por el apoyo prestado, a través de la ASDI, a los programas realizados en Tanzania y Kenya. La OIT desea también dar las gracias a cada uno de los Gobiernos que han participado en dichos programas, por su ayuda constante para erradicar el trabajo infantil doméstico que constituye una forma de explotación, así como a todas las demás partes interesadas que han participado activamente en los programas y han contribuido a que sean todo un éxito.

Ali Ibrahim

Director de la Oficina de la OIT
para Kenya, Somalia, Uganda y Tanzania

Resumen

Introducción

El problema del trabajo infantil doméstico, en especial, pero no exclusivamente, en lo que se refiere a las niñas jóvenes y adolescentes, se ha vuelto un fenómeno cada vez más frecuente en el último decenio. Las niñas están más expuestas al peligro de convertirse en trabajadoras domésticas, sobre todo debido a la aceptación cultural del papel que se atribuye a los hombres y a las mujeres, a la falta de infraestructuras educativas de buena calidad, a la falta de alternativas mejores para las niñas, a la falta de un entorno suficientemente propicio y a la situación general de pobreza en que se encuentran las familias. La pandemia del VIH/SIDA ha aumentado también la vulnerabilidad, pues hay más padres que se enferman y mueren, por lo que las niñas se convierten en jefes de familia y tienen que trabajar para poder ocuparse de sus hermanos y demás miembros de la familia.

En una publicación reciente del IPEC, titulada “Ayudantes o esclavos? – Comprender el trabajo infantil doméstico y como intervenir.” (OIT, 2004), se define el trabajo infantil doméstico como una situación en la que un niño o niña realiza tareas domésticas en casa de terceros (empleador) en condiciones de explotación. Los estudios sobre trabajo infantil doméstico que se han llevado a cabo en Kenya, Uganda y Zambia muestran que un número importante de niños y niñas que realizan tareas domésticas en la subregión lo hacen por lo general en la casa de un pariente (tía, tío, etc.), pero las condiciones de trabajo constituyen una forma de explotación y de abuso.

Los estudios han revelado también que es preciso subsanar la falta de un contexto jurídico y social que proteja suficientemente a los niños y niñas trabajadores domésticos e intensificar los esfuerzos para eliminar las peores formas de trabajo infantil doméstico a fin de conseguir resultados más importantes y duraderos. Por consiguiente, es necesario realizar investigaciones y evaluar la ejecución de los programas sobre trabajo infantil doméstico, así como el marco jurídico y de política. Lo que se pretende es señalar las prácticas que las comunidades consideran como un éxito, con el objeto de consignarlas por escrito y luego reproducirlas en otras zonas.

Como consecuencia de la adopción del Convenio (núm. 182) de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999, el IPEC ha intensificado con urgencia la asistencia técnica a los países que se esfuerzan por luchar contra las peores formas de trabajo infantil. En los últimos años, el IPEC ha ayudado a varias agencias socias de Kenya, Tanzania, Uganda y Zambia, en la realización de programas de fortalecimiento de capacidades y de programas de acción directa tendentes a prevenir, proteger y proporcionar servicios de rehabilitación a los niños y niñas en situación de riesgo y a otras víctimas del trabajo doméstico. Es indispensable que el IPEC y sus agencias ejecutoras evalúen, definan y examinen las estrategias y enfoques que se han venido aplicando en el proceso de lucha contra las peores formas de trabajo infantil doméstico.

Se deben consignar por escrito los problemas y las cuestiones que se han abordado, así como las respuestas por parte del gobierno, la comunidad y el sector privado a las intervenciones en este campo. También es preciso evaluar los resultados de dichas intervenciones, con miras a identificar las buenas prácticas a largo plazo, así como las lecciones aprendidas para elaborar futuras políticas y programas.

Estas buenas prácticas emergentes han sido recopiladas a partir de un programa que se inició en 2002 y que fue financiado por los Gobiernos de los Países Bajos (2004-2006) y de Suecia (2002-2005).

En este informe también se describen las buenas prácticas extraídas de la ejecución de un proyecto con financiación holandesa que se realizó en Uganda y Zambia en 2004 y 2005.

Finalidad

El IPEC, como parte de su proceso y ciclo de aprendizaje, lleva a cabo evaluaciones periódicas de la documentación de los programas y de la difusión tanto de las buenas prácticas emergentes como de las buenas prácticas de eficacia demostrada. El informe presenta algunas de las buenas prácticas

emergentes que se han identificado a raíz de la ejecución de programas de lucha contra el trabajo infantil doméstico en Kenya, Tanzania, Zambia y Uganda.

Las buenas prácticas que se presentan en este informe se basan en las intervenciones hechas para retirar, prevenir y rehabilitar a los niños y niñas que ya estaban en el trabajo doméstico; para prevenir a aquellos niños y niñas que estaban en situación de riesgo de caer en el trabajo doméstico; para fortalecer la capacidad de las partes interesadas, y para contribuir a crear un entorno favorable.

Estas buenas prácticas se han identificado en consulta con las principales partes interesadas, en especial las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las comunidades, los docentes, los niños y niñas, los padres, los gobiernos y las organizaciones de la sociedad civil. El objetivo consiste en crear una base de conocimientos sobre las estrategias que funcionan para eliminar la explotación de los niños y niñas por el trabajo infantil doméstico.

Metodología

Para proceder a la investigación documental se organizaron las actividades siguientes: muestreo de las agencias ejecutoras; examen de la documentación pertinente; observaciones en el terreno; visitas al lugar de los proyectos; grupos de discusión focal con diferentes partes interesadas y entrevistas con los empleados de las agencias ejecutoras. En el informe se han incorporado también los resultados de un taller de validación que se organizó como parte del proceso, y las aportaciones de organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, organizaciones de empleadores, sociedad civil y gobiernos.

Durante las visitas en el terreno se contactó y entrevistó a un gran número de interesados, por ejemplo, empleados de las agencias ejecutoras, miembros de grupos de trabajo, niños y niñas beneficiarios, antiguos empleadores de niños y niñas trabajadores domésticos, docentes, padres, comités contra el trabajo infantil, y funcionarios de los ministerios de trabajo.

Muestreo de las agencias ejecutoras y de las zonas

Las agencias que se han tenido en cuenta son las que ejecutaron los proyectos de lucha contra el trabajo infantil en el sector doméstico en Kenya, Uganda, Tanzania y Zambia, países que entraban dentro del marco de los dos programas previstos sobre trabajo infantil doméstico.

Métodos de recopilación de datos

Para recopilar la información pertinente en relación con las buenas prácticas se aplicaron cuatro técnicas, a saber: examen de la documentación pertinente, observaciones en el terreno, entrevistas individuales y de grupo, y un formulario de encuesta sobre buenas prácticas.

Examen de la documentación pertinente

Entre los documentos que se examinaron figuraban esquemas de programas de acción (APSO), informes de avance, informes de exámenes anuales y semestrales e informes de investigación y de evaluación. Se consultaron además otros documentos útiles, como los que se encontraron antes y durante las visitas y que se referían al proyecto de cada una de las agencias ejecutoras.

Observaciones en el terreno

Los consultores visitaron la sede de cada una de las agencias ejecutoras y algunas de las zonas que estaban dentro de su jurisdicción. Durante las visitas al lugar de los proyectos se recopiló información verificable de primera mano, como por ejemplo sobre el número de niños y niñas que fueron retirados del trabajo doméstico, la calidad de la ayuda brindada a los niños, la calidad de las técnicas de formación propuestas y la viabilidad de las actividades generadoras de ingresos para las escuelas y los padres.

Formulario de presentación de buenas prácticas

Los consultores adoptaron, con ligeras modificaciones, el formulario de presentación de buenas prácticas del IPEC. Eran los coordinadores del proyecto o sus ayudantes los que administraban este formulario, después de haber sido informados sobre la naturaleza del trabajo y su finalidad.

Entrevistas individuales

Fueron entrevistados algunos empleados de las agencias ejecutoras, así como funcionarios públicos competentes y diferentes dirigentes locales, utilizando para ello formulario de encuesta sobre buenas prácticas. Estas entrevistas tenían por objeto que las personas dieran su opinión sobre lo que consideraban una buena práctica en los proyectos en los que participaban.

Entrevistas de grupo

Las entrevistas de grupo se mantuvieron principalmente con algunos de los miembros de los comités contra el trabajo infantil, con miembros de los comités de escuelas infantiles y con niños y niñas a los que se había retirado o prevenido del trabajo infantil doméstico. El objetivo principal de estas entrevistas consistía en saber lo que los entrevistados consideraban ser una buena práctica.

Criterios para identificar las buenas prácticas

Para identificar las buenas prácticas se ha procedido al análisis de la información obtenida mediante el proceso de recopilación de datos. A tal efecto se utilizaron uno o varios de los siete criterios siguientes:

i) Innovación y creatividad

¿Qué tiene de especial la práctica para que presente un interés potencial para otras comunidades?

ii) Eficacia e impacto

¿Qué prueba existe de que la práctica ha tenido un real impacto y cambió la situación?

iii) Posibilidad de reproducirse

¿Se puede reproducir la práctica en otras situaciones o contextos?

iv) Sostenibilidad

¿Podría la práctica y/o sus beneficios proseguir en el tiempo y continuar a ser eficaces a medio y largo plazo?

v) Pertinencia

¿Cómo contribuye la práctica, directa o indirectamente, a la toma de medidas contra el trabajo infantil doméstico?

vi) Sensibilidad e impulso ético

¿Corresponde la práctica a las necesidades? ¿Ha implicado un enfoque de creación de consenso? ¿Se han respetado los intereses y deseos de los participantes, y está en conformidad con las Normas y Convenios de la OIT?

vii) Eficiencia y ejecución

¿Se utilizaron los recursos de manera a maximizar su impacto?

Presentación de buenas prácticas

En el presente informe se presentará cada buena práctica que se haya identificado según las razones por las cuales han sido escogidas y el nivel de clasificación que se les haya otorgado. Asimismo, se pondrá de relieve las condiciones indispensables previas y las dificultades que surgieron, para de esta manera ayudar a aquellos que quieran reproducirlas. Además, se ofrecen sugerencias acerca de cómo se pueden mejorar, y se dan los nombres y direcciones de los coordinadores de programas y de los funcionarios en el terreno con los que se tuvo contacto durante el estudio relativo a las buenas prácticas.

Definición de términos

Término	Definición
Niño o niña	Una persona menor de 18 años.
Trabajo doméstico	Tareas domésticas que se realizan en casa de terceros. Por lo general excluye las tareas domésticas que llevan a cabo los miembros de la familia.
Trabajo infantil	Trabajo realizado por niños y niñas por debajo de la edad mínima legal de admisión al empleo. Normalmente la ley estipula diferentes edades mínimas para diferentes tipos de empleo (por ejemplo trabajo normal a tiempo completo, trabajo ligero y trabajo peligroso o potencialmente dañino para la salud).
Trabajo infantil doméstico	Trabajo doméstico realizado por niños y niñas que tienen menos de la edad mínima legal de admisión al empleo, así como por niños y niñas que tienen más de esa edad mínima legal pero que son menores de 18 años de edad, y que se encuentran en condiciones de esclavitud, condiciones peligrosas u otras condiciones de explotación. Se trata de una forma de trabajo infantil “por abolir” según consta en los tratados internacionales.
Trabajadores infantiles domésticos	Niños y niñas en situación de trabajadores domésticos, como se explica más arriba, o en situación de trabajo doméstico autorizado.
Empleador	Miembros de una familia que proporcionan trabajo a niños y niñas trabajadores domésticos.
Trabajo peligroso	La naturaleza de los trabajos peligrosos y las formas de trabajo que caen dentro de esta categoría dependen de cada país, y no están estipuladas en los instrumentos internacionales.
Ayuda	Tareas domésticas no peligrosas que realiza un niño o niña de cualquier edad como parte de las tareas cotidianas en su propia casa, y que no violan ninguno de los derechos que tiene el niño en virtud del derecho internacional, y que tampoco constituyen una actividad económica.
Peores formas de trabajo infantil	Expresión definida por el artículo 3 del Convenio núm. 182 de la OIT y que abarca: <p><i>“Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;</i></p> <p><i>La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;</i></p> <p><i>La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y</i></p> <p><i>El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. (A los que normalmente se les denomina “trabajos peligrosos”).”</i></p>
Trabajo ligero	Trabajo que está permitido según la ley para los niños y niñas que tengan al menos 12 ó 13 años de edad. La ley puede permitir actividades específicas que no sean perjudiciales para la salud y el desarrollo de los niños, y que tampoco impidan la asistencia escolar y la participación en clases de formación profesional, ni de “la capacidad de aprovechar la instrucción recibida”. Con fines estadísticos, la OIT define el trabajo ligero como un trabajo que no excede de 14 horas por semana.

Observaciones

Los dos proyectos tenían por objeto erradicar la explotación de los niños y niñas por el trabajo infantil doméstico, mediante medidas para la prevención, el retiro y el fortalecimiento de capacidades y de apoyo de los programas nacionales, conforme a los objetivos fijados.

En total son 17 las buenas prácticas que se han identificado y documentado gracias a los programas llevados a cabo en Uganda, Zambia, Tanzania y Kenya.

Kenya y Tanzania

1. *Descentralización de los comités multisectoriales contra el trabajo infantil, del nivel de distrito al nivel de municipalidades, aldeas y escuelas*

Se han creado comités contra el trabajo infantil en los dos ámbitos, es decir, a nivel de la aldea y de la escuela local, para mejorar las capacidades locales de lucha contra el trabajo infantil doméstico, sobre la base del modelo del comité de distrito contra el trabajo infantil. Los comités controlan y movilizan recursos a nivel comunitario. ANPPCAN se ocupaba de desarrollar las capacidades de estos comités mediante la formación, el seguimiento y la presentación de informes. El comité contra el trabajo infantil del distrito de *Homa Bay*, que es una organización comunitaria, ha creado una estructura de ejecución y seguimiento que está implantada a nivel local. De esta manera, se han reunido diferentes protagonistas que contribuyen a movilizar a las comunidades y grupos afectados contra el trabajo infantil doméstico.

2. *Creación de actividades generadoras de ingresos y administradas por las escuelas y los padres*

Para lograr resultados duraderos se seleccionaron en cada distrito cinco escuelas primarias y dos politécnicas (donde se habían identificado niños y niñas en situación de riesgo) con el fin de brindarles ayuda para iniciar actividades generadoras de ingresos para evitar el abandono escolar y prestar apoyo a los alumnos a los que se había retirado del trabajo infantil doméstico. Los beneficios acumulados se utilizan para el mantenimiento de los niños y niñas. El comité contra el trabajo infantil del distrito de *Homa Bay* cooperó con el Ministerio de Educación para seguir la evolución de estas actividades escolares generadoras de ingresos, haciendo que formen parte del proceso de inspección escolar.

3. *Creación de un centro de crisis y de rehabilitación para niños y niñas retirados del trabajo infantil doméstico en el distrito de Ilala (Tanzania)*

La *Kiota Women Health and Development Organization (KIWOHEDE)* (Organización para el desarrollo y la salud de las mujeres de Kiota) ha creado un centro de crisis y de rehabilitación que presta una gama amplia de servicios a los niños y niñas a los que se ha retirado y prevenido del trabajo infantil doméstico. El centro proporciona un hogar a los niños y niñas que son retirados. En Singida, se ha creado un centro de formación profesional que cuenta con el apoyo de las comunidades y de la administración local. El centro proporciona clases de alfabetización básica y de formación profesional.

4. *Fortalecimiento de las capacidades de las comunidades de distrito para responder al trabajo infantil doméstico y utilización del centro de formación profesional para incitar a los niños trabajadores domésticos a que vuelvan a sus familias de origen*

En el marco del programa se identificaron prácticas encaminadas a fortalecer las capacidades. Las actividades incluían el desarrollo de la capacidad de los distritos, las comunidades y los niños y niñas para luchar contra el trabajo infantil doméstico en Singida (Tanzania). El compromiso contraído por otros interlocutores sociales con respecto a la movilización de la comunidad ha reforzado las capacidades locales de lucha contra esta forma de trabajo. Se trata de una buena práctica puesto que el grupo de trabajo lógicamente consiguió respaldo para la realización del programa.

Los funcionarios del Consejo del distrito de Singida participaron directamente en la sensibilización de los padres y tutores para hacer que los niños y niñas que trabajaban como trabajadores domésticos en

otros lugares del país volvieran a sus hogares, de manera que pudieran frecuentar el centro de formación profesional. A través de esta estrategia demostraron que estaban decididos a apoyar a los comités locales de lucha contra el trabajo infantil y a las comunidades situadas en las inmediaciones del centro, y también a reducir el problema del trabajo infantil doméstico en la zona.

5. Fortalecimiento de las capacidades de las agencias ejecutoras

Este proceso englobaba: la selección de organizaciones con cierta experiencia en materia de trabajo infantil doméstico; la realización de una evaluación participativa de la capacidad organizativa de las agencias ejecutoras; la formación de dichas agencias sobre cuestiones técnicas y de gestión; y la elaboración de un paquete didáctico sobre trabajo infantil doméstico destinado a las agencias ejecutoras.

6. Publicación de folletos sobre trabajo infantil doméstico en lengua Kiswahili y Luo

Durante la ejecución del programa se brindó ayuda a las agencias ejecutoras para que elaboraran material de información, educación y comunicación. Este último estaba destinado en particular a las zonas donde se realizaban los programas, y tenía que ver con los aspectos relacionados con el trabajo infantil doméstico y con el fortalecimiento de las actividades de sensibilización de la comunidad.

Uganda y Zambia

1. Creación de una base de conocimientos sobre trabajo infantil doméstico

En 2002 se realizó un estudio de referencia en cuatro de los 56 distritos ugandeses. Ese estudio estaba encaminado a evaluar, determinar y documentar la naturaleza y la importancia del problema del trabajo infantil doméstico en esos cuatro distritos, donde viven comunidades urbanas y rurales. También se analizaron los factores de impulsión y de atracción. En Zambia se llevó a cabo un estudio similar en Lusaka y en la región *Copper Belt* (Cinturón de cobre), con miras a determinar la naturaleza y la importancia de las cuestiones vinculadas con el trabajo infantil en las dos regiones.

Los estudios de referencia efectuados en Uganda y Zambia se consideraron como fundamentales a la hora de informar a los diseñadores de proyectos sobre cómo prevenir, proteger y luchar contra el problema del trabajo infantil doméstico en ambos países.

2. Recurso a los grupos de trabajo y a los Comités contra el trabajo infantil en el marco del programa de trabajo

Los comités contra el trabajo infantil y otros grupos de trabajo, están compuestos por especialistas voluntarios de la comunidad, nombrados o seleccionados por las comunidades para actuar como guardianes públicos del trabajo infantil. Las comunidades pueden informar o pedir ayuda a los grupos de trabajo en relación con la prevención del trabajo infantil doméstico. Los miembros de estos grupos tienen un papel muy importante que desempeñar por lo que se refiere al control de los casos de trabajo infantil doméstico que se dan en la comunidad.

3. Recursos a las campañas mediáticas como herramienta de sensibilización contra el trabajo infantil doméstico: Evaluación de la calidad y difusión de los mensajes

Uganda y Zambia han recurrido mucho a los medios de comunicación para sensibilizar a la población sobre el tema del trabajo infantil doméstico. En ambos países los responsables de la formulación de políticas y los miembros de la comunidad no eran plenamente conscientes de la magnitud de este problema. Por eso, los medios de comunicación han sacado a la luz este fenómeno pernicioso, lo que suscitó numerosos debates sobre la cuestión.

4. *Elaboración de un código de conducta para los empleadores y los jóvenes trabajadores domésticos por encima de la edad mínima de admisión al empleo*

En Uganda, WAYS participa en la rehabilitación de los niños y niñas trabajadores domésticos y proporciona formación profesional. La organización, junto con los empleadores, ha puesto a prueba un código de conducta para velar por que los niños y niñas que optan por seguir trabajando como trabajadores domésticos no sean víctimas de abuso o de explotación.

El código de conducta representa un progreso, ya que establece los derechos y obligaciones de los niños y niñas trabajadores domésticos y los del empleador. También contiene un contrato de empleo tipo, que, en caso de entrar en vigor, regirá las relaciones entre el empleado y el empleador en el ámbito del trabajo doméstico. El código de conducta lo firman el empleador y el empleado, en presencia de una tercera persona que actúa como testigo. Esa tercera persona que se propone suele ser un miembro del grupo de trabajo o un funcionario de la administración pública local.

5. *Fomento del diálogo sobre políticas y legislación relativas al trabajo infantil doméstico, y recurso a grupos de trabajo para dirigir la iniciativa*

En Uganda y Zambia se han venido presenciando cambios en las medidas legislativas y de política con respecto al trabajo infantil. En estos dos países, el Ministerio de Trabajo ha desempeñado un papel importante en las medidas y se han mantenido muchas negociaciones con los principales interesados que ayudaron a mejorar las políticas. El Ministerio de Trabajo de Uganda ha venido revisando la política nacional de empleo que se aplica actualmente con carácter provisional, y las agencias ejecutoras han participado activamente en el debate para la elaboración de políticas.

La política nacional de empleo que se propone comprende un capítulo sobre trabajo infantil y VIH/SIDA. El proyecto tiene en cuenta el Convenio (núm. 138) de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1943, y el Convenio (núm. 182) de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. La Ley sobre los niños recalca también la problemática relativa a la protección de los niños. La legislación del trabajo vigente en Uganda no prevé disposiciones específicas para los niños y niñas que trabajan como trabajadores domésticos, pero en las disposiciones generales se hace referencia a la edad mínima y al trabajo infantil peligroso.

6. *Impartir formación profesional y una educación formal y no formal de calidad*

En Zambia, la *Young Women Christian Association (YWCA)* (Asociación de jóvenes mujeres cristianas), el programa *Tasintha* y la *Community Youth Concern (CYC)*, están realizando unos programas de formación profesional para niños y niñas trabajadores domésticos. Estos programas ofrecen diferentes opciones para los niños y niñas de la escuela primaria trabajadores domésticos, o para aquellos que tienen más de 15 años de edad y que quieren volver a la escuela.

La formación profesional se ofrece a los que tienen 15 años o más. A los niños y niñas trabajadores domésticos se les proporciona apoyo psicosocial, educación para la salud y atención médica. En Uganda, la *Women and Youth Services Organization (WAYS)* (Organización de servicios para mujeres y jóvenes) dirige un centro de rehabilitación que brinda asesoramiento y formación profesional a las niñas y les proporciona alojamiento por un período de tres a nueve meses, hasta que hayan acabado el curso de formación profesional en el centro. Durante su estancia, las niñas siguen diferentes cursos, por ejemplo: peluquería; corte y confección; agricultura; cocina y servicio de comidas; horticultura; cría de ganado y otros más. Después de la formación formal, se coloca a las niñas en talleres de artesanos locales para que perfeccionen sus aptitudes en la práctica, y por lo general, suelen quedarse a trabajar con los artesanos una vez acabado el período de práctica.

La prestación de servicios de educación formal y no formal es un componente esencial de los programas de acción directa que se llevan a cabo en Uganda y Zambia. En ambos países el problema del trabajo infantil doméstico está vinculado con la pobreza, las familias monoparentales, y con la pérdida de los padres que mueren del VIH/SIDA, por lo que los niños se convierten en jefes de familia. Eso significa que el problema del trabajo infantil doméstico tiene múltiples facetas y que, por consiguiente, al intervenir es preciso aplicar enfoques muy diversos.

7. Participación de los niños en campañas de sensibilización a través del teatro, la música y los debates

En Zambia, en el marco del programa Tasintha, los jóvenes, tanto dentro de la escuela como fuera de ella, participan en actividades de sensibilización sobre el trabajo infantil doméstico, a través del teatro y de debates. En 2003, Tasintha inició un programa de un mes de duración, seguido por otro de un año que finalizó en diciembre de 2005. Tasintha utiliza materiales de información, educación y comunicación, así como programas radiofónicos en lenguas locales y en inglés, y también representaciones teatrales para llevar a cabo campañas de sensibilización en las escuelas, las comunidades y las plazas de los mercados.

8. Fomento de la sensibilización a través del teatro

El programa Tasintha y el Ministerio de Trabajo de Zambia han ejecutado unos programas en los que se recurre a debates, obras teatrales y espectáculos musicales para sensibilizar a los espectadores en las escuelas, las plazas de mercado, y al público en general. El grupo de arte dramático está compuesto de niños y niñas a los que se ha retirado del trabajo infantil doméstico y que siguen cursos de formación profesional. El Ministerio de Trabajo ha designado a músicos famosos como “embajadores” en la lucha contra el trabajo infantil para sensibilizar a la comunidad sobre este tema. Los músicos son muy respetados en la sociedad y han compuesto canciones sobre el trabajo infantil y los problemas socioeconómicos que tiene el país.

9. Criterios de selección de niños y niñas beneficiarios del programa

En 2002, la agencia ugandesa de la *African Network for Prevention and Protection of Children Against Abuse and Neglect* (ANPPCAN) (Red africana para la prevención y protección contra el abuso y la negligencia de los niños) definió criterios de selección que se utilizan para identificar a los niños a los que se debía retirar y a los que se debía proteger contra el trabajo infantil doméstico en el distrito de Rakai, en el sur de Uganda. Los criterios se habían elaborado para facilitar la selección de los niños y niñas que podrían estar en situación de riesgo de convertirse en trabajadores infantiles domésticos.

Estos criterios se elaboraron con el propósito de ayudar a identificar a los niños y niñas a los que se podía retirar de tal situación, y también para asegurarse de que aquellos a los que se les había prevenido del trabajo infantil doméstico estaban realmente en situación de riesgo.

10. Alianzas entre las ONG, los sindicatos y los gobiernos

En Uganda, el *National Council for Children* (NCC) (Consejo nacional de la infancia), en asociación con el proyecto *Uganda Martyrs Orphans* (UMOP) (Huérfanos mártires de Uganda), una organización comunitaria local, llevaron a cabo un programa sobre trabajo infantil en el distrito de Busia. El programa tenía por objetivo prevenir el trabajo infantil doméstico mediante la capacitación de comités escolares en Busia, retirar del trabajo doméstico o rehabilitar a los niños de dos submunicipios del distrito de Busia y colaborar con otros organismos que se ocupan de cuestiones relativas a los niños en Busia y a nivel nacional. La colaboración con las organizaciones locales ayuda a fortalecer la capacidad de las instituciones locales.

11. Grupos de trabajo comunitarios, comités contra el trabajo infantil y el comité directivo nacional

Los comités contra el trabajo infantil o grupos de trabajo están compuestos por especialistas voluntarios de la comunidad, designados o seleccionados por las propias comunidades, para actuar como guardianes públicos del trabajo infantil. Cada comunidad puede informar y pedir ayuda a estos comités en relación con la prevención del trabajo infantil doméstico. Los miembros de los grupos de trabajo tienen un papel muy importante que desempeñar en el seguimiento de los casos de abuso de los trabajadores infantiles domésticos en la comunidad.

Uno de los criterios utilizados para designarlos es que tienen que ser personas respetadas por la comunidad, deben poseer aptitudes para dirigir y cierta forma de autoridad basada en la función que

desempeñan. Los criterios que se aplican comúnmente para seleccionar a los integrantes de los comités contra el trabajo infantil son la dedicación y las dotes de mando.

Todos los programas de acción que se visitaron en Uganda y Zambia tenían grupos de trabajo o comités contra el trabajo infantil para ayudar en las tareas de identificación, retiro y apoyo a los niños y niñas. El recurso a grupos de trabajo y a comités contra el trabajo infantil garantiza la existencia de una estructura local para el seguimiento de las cuestiones relativas al trabajo infantil doméstico. Esta estructura permite que haya una continuidad mucho tiempo después de que el proyecto haya acabado, ya que los miembros del grupo de trabajo son personas que residen en la zona en cuestión.

A nivel nacional, tanto en Uganda como en Zambia, hay comités directivos encargados de supervisar el desarrollo político y legislativo de cada país. El Comité directivo nacional está compuesto de funcionarios públicos del Ministerio de Trabajo, representantes de otros ministerios importantes como el de Educación y el de Servicios Sociales, miembros de la Federación de empleadores, del Servicio de protección al menor del Departamento de Policía y de representantes de ONG importantes que se ocupan del trabajo infantil doméstico. La representación multisectorial es muy útil, porque los diferentes miembros del grupo de trabajo aportan consigo conocimientos técnicos e información actualizada.

Los grupos de trabajo, locales y nacionales, han puesto más en evidencia el problema del trabajo infantil doméstico a diferentes niveles y han desempeñado un papel fundamental ya que han hecho pasar las cuestiones relativas al trabajo infantil doméstico del nivel comunitario al nivel de la acción política.

Conclusiones y recomendaciones

- 1) La pobreza y el VIH/SIDA han contribuido a que aumenten los casos de trabajo infantil. Por consiguiente, es menester multiplicar las intervenciones para brindar más ayuda a los niños y niñas que la necesitan.
- 2) Hace falta elaborar una estrategia para atender a las necesidades permanentes en materia de educación de los niños y niñas a los que se ha retirado del trabajo infantil. En ese sentido, una posibilidad sería crear un fondo comunitario, o un plan de seguro, que podrían servir para pagar los gastos de escolaridad. Otra posibilidad sería crear un fondo de dotación de becas, lo que garantizaría que ningún niño o niña tuviera que abandonar la escuela por falta de material escolar, en especial durante el ciclo secundario.
- 3) Un foro de intercambio de experiencias y conocimientos de visitas de intercambio, serían un proceso enriquecedor. El Ministerio de Trabajo de Uganda puede presentar el proceso de elaboración de la política que se ha llevado adelante hasta el momento y la constante sensibilización de los parlamentarios y del gabinete con respecto a las cuestiones relativas al trabajo infantil.
- 4) El recurso a los medios de comunicación ha constituido uno de los métodos más eficaces para sensibilizar a la comunidad sobre el tema del trabajo infantil doméstico. Las experiencias de Zambia también pueden servir de ejemplo a otros países, de modo que otros organismos de comunicación puedan aprender e intercambiar experiencias. La inclusión de una intervención de los medios de comunicación en un futuro programa sería sumamente útil para sensibilizar a la comunidad.
- 5) En el distrito de Lira, al norte de Uganda, ha habido un problema con las personas desplazadas debido al conflicto. Los hijos de esas personas trabajan para mantener a sus familias. Desde que este distrito se ha convertido en el blanco de la lucha contra el trabajo infantil doméstico, resulta ahora muy difícil tratar estas cuestiones porque la comunidad no considera que esta forma de trabajo sea una cuestión prioritaria.

-
- 6) El código de conducta se debería seguir promoviendo en otras zonas, dándole cada vez más importancia, ya que ofrece la posibilidad de garantizar que los niños y niñas que decidan trabajar lo hagan en buenas condiciones.
 - 7) Resulta importante y necesario, para incrementar la eficiencia, que se siga apoyando el constante fortalecimiento de capacidades de todas las organizaciones que participan en el programa contra el trabajo infantil doméstico, con el fin de consolidar la capacidad organizativa que les permita ejecutar los programas como es debido.
 - 8) El IPEC debe explorar las posibilidades de proporcionar unos ciclos de financiación más amplios, de modo que se puedan seguir ensayando y reproduciendo las buenas prácticas.

¿En qué consiste una buena práctica?

Según la sección Diseño, evaluación y documentación (DED) del IPEC, y como se indica en el libro titulado *Las buenas prácticas: Integrando el género en las acciones contra el trabajo infantil* (OIT, 2003), se entiende por buena práctica:

Cualquier medida, cosa o acción, ya sea de manera completa o parcial, que haya demostrado funcionar bien en la lucha contra el trabajo infantil, incluyendo el trabajo infantil doméstico, y que tenga repercusiones para otras prácticas a cualquier nivel.

Una buena práctica puede ser de varios tipos, a gran o a pequeña escala:

- Puede ser una práctica a cualquier nivel, desde actividades para definir la política general hasta prácticas cotidianas en el terreno.
- No tiene que ser un proyecto o programa global. Aunque un proyecto global no haya tenido pleno éxito, puede haber dado lugar a ciertas buenas prácticas. A la inversa, incluso si globalmente un proyecto ha salido bien, eso no significa que todo lo hecho haya sido útil.
- También puede referirse a algo que se observa cuando se compara entre diferentes situaciones, algo que podría ser proactivo (por ejemplo, mediante una evaluación temática o de grupo) o retrospectivo (como por ejemplo, mediante el examen de informes y documentación existentes).

La idea fundamental en que se basa una buena práctica, como subraya Perrin (2003), es que la buena práctica tiene que ser una intervención que se ha ensayado en la práctica y que ha funcionado. Tiene que haber, por lo menos, alguna prueba de su eficacia, por oposición a una idea que puede ser buena pero que nunca se ha puesto a prueba. Sin embargo, también podría estar indicando un trabajo en curso o representando unos resultados preliminares o intermedios con indicaciones de que es muy probable que resulte ser una buena práctica una vez la labor terminada.

Las buenas prácticas se clasifican normalmente en tres niveles diferentes, a saber: buenas prácticas emergentes (nivel 1); buenas prácticas de eficacia demostrada (nivel 2) y buenas prácticas reproducidas (nivel 3).

Buenas prácticas emergentes

Una buena práctica emergente tiene que responder a una de las siguientes preguntas:

- ¿Se trata de algo original?
- ¿Se trata de una idea nueva?
- ¿Se trata de algo que ha sido modificado de manera creativa para encajar en el contexto general?

Sin embargo, hay que tener cuidado de no incluir las prácticas que son incompatibles con los marcos jurídicos nacionales o internacionales.

La experiencia muestra que el enfoque que se utiliza en las intervenciones directas y el que se aplica en las actividades de fortalecimiento de capacidades, financiadas por el IPEC, son a menudo similares, aunque las modalidades de la ejecución propiamente dicha varíen a veces de una agencia ejecutora a otra, según las circunstancias. Así, las diferencias en materia de ejecución pueden dar lugar a considerables diferencias por lo que se refiere a los resultados, el impacto y la sostenibilidad. Por

consiguiente, cuando una práctica se repite en otras zonas se convierte en una estrategia potencial para compartir y aplicar.

Buenas prácticas de eficacia demostrada

Las buenas prácticas de eficacia demostrada responden a las siguientes preguntas fundamentales:

- ¿Cuál es el nivel de éxito de la práctica o intervención en el logro de los objetivos del proyecto?
- ¿Podría esta práctica o intervención alcanzar el mismo nivel de éxito si se reprodujera en otros contextos?

Buenas prácticas reproducidas

Se trata de intervenciones o prácticas que se han difundido en otras zonas y que han resultado eficaces, y logrado los efectos deseados. No tienen que ser necesariamente intervenciones que se han adoptado de otras zonas. Pueden haberse aplicado en la misma zona en el pasado y haber funcionado, o puede tratarse de prácticas que se aplicaron en una comunidad, en una zona, y que posteriormente se trasladaron a otra comunidad en la misma zona y por lo visto fueron eficaces.

SECCION I

Kenya y Tanzania

Capítulo I

Trabajo infantil doméstico en Kenya y Tanzania

I.1. Introducción

En este capítulo se presenta un análisis de la situación del trabajo infantil doméstico en Tanzania y Kenya.

I.2. Explotación de niños y niñas en el trabajo doméstico

Hay dos casos de explotación de niños y niñas en el trabajo doméstico. El primero consiste en el empleo de niños y niñas que están por debajo de la edad mínima legal como ayudantes domésticos, y en tal caso habrá que retirarlos de esa situación y proporcionarles alternativas educativas. El segundo consiste en el empleo de niños y niñas que están por encima de la edad mínima legal y que trabajan en condiciones de explotación y de abuso.

La edad mínima de admisión al empleo depende de la legislación nacional (15 años en Kenya y 14 años en Tanzania). La edad mínima se fija en función de la edad en que se termina la educación primaria obligatoria. Los niños y niñas que trabajan como trabajadores domésticos pueden trabajar para un tercero (una persona sin relación alguna con el niño o niña) o para un pariente (que emplea al niño o a la niña a cambio de un pago en efectivo o en especie).

El trabajo infantil doméstico se realiza casi exclusivamente en casas “privadas” y, por ende, es con frecuencia “invisible”. A diferencia del trabajo infantil en las fábricas o en la calle, en el trabajo doméstico cada niño o niña está empleado individualmente y trabaja recluido en una casa privada, de modo que resulta difícil comunicarse con el o ella.

El trabajo infantil doméstico se define explícitamente como una de las peores formas de trabajo infantil, según el Convenio núm. 182 de la OIT, que Tanzania y Kenya han ratificado. El Convenio contiene varias disposiciones importantes que se aplican al trabajo infantil. Cuando hay explotación y trabajo peligroso, que es probable que dañen la salud, la seguridad o la moralidad de los niños y niñas, o cuando hay trata de personas, esclavitud y prácticas similares a la esclavitud, se habla de una situación que constituye una de las peores formas de trabajo infantil doméstico, tal y como se define en el Convenio núm. 182 de la OIT que se adoptó en 1999. Según lo estipulado en este Convenio se debe conseguir la eliminación de esta forma de trabajo con carácter de urgencia, y se debe retirar a los niños y niñas del peligro y prestarles asistencia.

Sin embargo, cuando se habla de trabajo infantil doméstico no se incluye a los niños y niñas que ayudan sencillamente en sus casas realizando tareas domésticas no peligrosas, que pueden hacer los niños y niñas de cualquier edad. Entre esas tareas figuran: lavar los platos después de la comida, lavar la ropa, limpiar las habitaciones, cocinar, cuidar de los más jóvenes o de los más viejos, ayudar en las faenas del campo y alimentar a los animales. Esto es normal en todos los países del mundo, donde los niños y niñas ayudan a realizar tales tareas en sus propias casas y de manera moderada, lo que les deja tiempo para estudiar y jugar. Dichas tareas forman parte del desarrollo de la infancia y de la socialización de la familia. Esta forma de trabajo no es trabajo infantil.

1.3. Características de los niños y niñas trabajadores domésticos

En lo que se refiere a las características demográficas de los niños y niñas trabajadores domésticos en Tanzania y Kenya, en el marco del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) se calcula que el 80 por ciento de los niños trabajadores domésticos son niñas, de las cuales muchas vienen de zonas de barriadas pobres y rurales, situadas en distritos o regiones distintos de su lugar de trabajo. La mayoría de estas niñas empiezan a trabajar como trabajadoras domésticas con menos de 15 años de edad. Sin embargo, hay otras que lo hacen mucho antes, a partir de los siete años.

En cuanto a la situación escolar, los estudios muestran que en Kenya la mayoría de los trabajadores domésticos son alumnos que abandonan sus estudios. Este fenómeno se debe a muchas razones, incluidas la falta de dinero para pagar la inscripción escolar, la orfandad, la enfermedad, el embarazo y el ausentismo escolar. Los demás niños son los que nunca han sido inscritos en las escuelas o los que no han terminado la escuela primaria.

1.4. Naturaleza del trabajo infantil doméstico

A pesar de lo difícil que resulta ponerse en contacto con los niños y niñas trabajadores domésticos, algunas ONG en Tanzania, por ejemplo, KULEANA, TAMWA y sindicatos como CHODAWU; y en Kenya, por ejemplo, ANPPCAN y sindicatos como KUDHEIHA, así como otras organizaciones de educadores, han llevado a cabo estudios de investigación que indican que la mayoría de los niños y niñas trabajadores domésticos lo hacen en condiciones difíciles y pasan privaciones, por lo que son sumamente vulnerables a la explotación y al abuso.

Estos estudios muestran que los niños y niñas trabajadores domésticos están expuestos a muchos riesgos y peligros desde muy pequeños. Entre las experiencias vividas figuran las siguientes:

i) *Aislados de su familia y de su comunidad*

Siendo jóvenes y estando lejos de su familia, los niños y niñas se ven privados de las posibilidades que brinda la infancia, como el amor, el cuidado y la orientación de los padres. Los niños y niñas trabajadores domésticos que están alojados en la casa del empleador, por lo general no ven a su familia durante años, porque no tienen vacaciones anuales. Dado que trabajan esencialmente en la casa, algunos de ellos no tienen la ocasión de tratar con amigos o vecinos, a menos que se les envíe a hacer algún recado.

ii) *Forzados a trabajar muchas horas*

La mayoría de los niños y niñas trabajadores domésticos trabajan muchas horas. Se levantan entre las 4 y las 6 de la mañana, se van a la cama a medianoche o a la una de la madrugada. Así pues, trabajan entre 14 y 16 horas por día. Normalmente se levantan antes de que se despierte la familia y se van a la cama sólo cuando los demás integrantes de la familia están durmiendo.

iii) *No tienen tiempo libre*

Muchos niños y niñas trabajadores domésticos trabajan siete días a la semana sin descansar, y no tienen días de descanso ni vacaciones anuales, lo que perjudica su crecimiento.

iv) *Tienen mucho trabajo*

Con frecuencia les hacen trabajar demasiado y continuamente en tareas del hogar que son a menudo penosas, durante muchas horas y que implican llevar cargas pesadas. En la mayoría de los casos ejecutan sus labores con bebés amarrados en la espalda, sin que ningún otro miembro de la familia les ayude.

v) *Se quedan en la casa y no se les permite salir*

Rara vez tienen la oportunidad de estar en contacto con el mundo exterior, y mucho menos con otras personas, incluidos amigos o niños en la misma situación. En resumen, a menudo están completamente aislados. La reclusión o falta de interacción con amigos y pares dificulta el desarrollo psicológico de los niños. En algunos casos esta situación conduce a la depresión y a la soledad. Aparte de eso, se les priva de sus derechos fundamentales a jugar, a rezar, e incluso a ir a cursos de formación profesional.

Los empleadores temen que si salen de la casa puedan ponerse en contacto con otras personas y enterarse de cuáles son sus derechos en materia de empleo.

vi) *Comen y duermen separados de los miembros de la familia*

Generalmente comen las sobras o una comida diferente (a menudo una mala alimentación y poca cantidad) de la que come la familia de su empleador. En algunos hogares comen solos en la cocina. Habitualmente no tienen ni ropa de cama ni un lugar adecuado donde dormir.

vii) *Son víctimas de violencia física y psicológica*

Los niños y niñas sufren muy a menudo malos tratos o tortura psicológica, que van desde la falta de cariño hasta frecuentes insultos y palizas por faltas cometidas incluso por los propios hijos del empleador.

A veces, en el caso de las niñas, son víctimas de abuso sexual por parte de sus empleadores o de otros adultos de la familia.

Tales condiciones son perjudiciales para el desarrollo de los niños y niñas, a todos los niveles, es decir, mental, social y afectivo.

viii) *No pueden utilizar las instalaciones de la casa*

Como por ejemplo, escuchar la radio o mirar la televisión. Es algo que no se les permite con el pretexto de que se olvidarían de trabajar como corresponde.

ix) *Trabajan sin contrato*

Como los niños y niñas son generalmente jóvenes, frágiles y desconocen sus derechos, no tienen ninguna seguridad en el empleo. Por eso, siempre trabajan con el temor permanente de ser despedidos en cualquier momento. No existe ninguna constancia del contrato, puesto que se trata de arreglos de palabra. Estas son algunas de las razones por las cuales los empleadores prefieren los niños a los adultos.

x) *Ganan poco o nada, y tienen muy poca o ninguna recompensa*

Están muy mal pagados y, si es que reciben alguna paga, a menudo lo es de manera irregular.

También hay veces en que sus salarios se pagan directamente a sus padres o tutores. Algunos niños y niñas trabajadores domésticos, desde que comienzan a trabajar, se ponen de acuerdo con sus empleadores para trabajar a cambio de casa y comida solamente, o de un pago en especie, en cuyo caso generalmente reciben ropa de segunda mano.

A pesar del ambiente de trabajo tan desfavorable que se describe más arriba, la mayoría de los niños y niñas trabajadores domésticos tienen miedo de revelar lo que les pasa cuando la ocasión se presenta, por temor a perder el trabajo, y por eso no dicen nada.

Aunque las condiciones de trabajo son con frecuencia precarias para la mayoría de los niños y niñas trabajadores domésticos, hay algunos que trabajan en condiciones decentes.

Los niños y niñas que se encuentran en esa situación tienen una buena relación con sus empleadores. Son los que cobran periódicamente y pueden enviar algún dinero a su familia o pagarse una formación en centros de formación profesional.

1.5. Causas del trabajo infantil doméstico

En Tanzania y Kenya el trabajo infantil doméstico es algo común desde hace mucho tiempo y los motivos por los que los niños trabajan son complejos. Sin embargo, entre ellos hay tanto “factores de impulsión” en lo que respecta a la oferta, como “factores de atracción” en lo que se refiere a la demanda.

1.5.1. Factores de impulsión

i) *La pobreza*

En Tanzania, como en la mayoría de los países en desarrollo, la pobreza es el factor más importante y a menudo el que más se menciona entre las múltiples causas que estimulan la oferta de trabajo infantil a nivel microeconómico. Si bien es la causa principal del trabajo infantil doméstico, resulta que este último no hace sino perpetuar la pobreza. Una familia puede ser pobre porque los adultos que la componen no tienen las cualificaciones adaptadas a las necesidades del mercado, o tienen un nivel bajo de instrucción y se les considera inaptos para un empleo. Puede ser que no haya trabajo, incluso cuando hay personas de la familia dispuestas a trabajar. Es posible que a causa de un conflicto, una enfermedad o un desastre natural la familia haya quedado sin el sostén de la casa, de manera que no tiene quien la mantenga. Una situación de este tipo puede hacer que un niño o a una niña se vea obligado a trabajar, por ejemplo como trabajador doméstico.

ii) *Las familias numerosas*

Otra razón relacionada con la pobreza es el tamaño de la familia. Se ha observado que muchos niños y niñas que trabajan a cambio de un salario vienen habitualmente de familias numerosas, incapaces de ocuparse de todos los hijos, razón por la cual les piden que trabajen para incrementar así los escasos ingresos de la familia.

Sin embargo, no todos los niños y niñas pobres trabajan y no todos los niños y niñas que trabajan vienen de familias pobres. Eso indica claramente que existen muchos otros factores que hay que tener en cuenta.

iii) *Los factores socioculturales*

Los factores socioculturales desempeñan también un papel importante en el momento de forzar a los niños, en especial a las niñas, a realizar trabajos domésticos. En primer lugar, el trabajo doméstico se considera como una “tarea femenina”. Muchos padres consideran que es la única opción para una niña que tiene que trabajar, pues se piensa que es liviano y “apropiado” para prepararlas para sus responsabilidades futuras como amas de casa y madres. A eso se unen las tradiciones, como los matrimonios jóvenes forzados, los embarazos precoces y la mutilación genital femenina, que hacen que las niñas sean más vulnerables.

Además, las mujeres y las niñas son particularmente vulnerables en las comunidades donde se las considera inferiores o más prescindibles que los hombres de la familia, o donde se considera que tienen unas responsabilidades específicas para con la familia. Debido a esta mentalidad, a menudo no se manda a las niñas a la escuela, o se les saca antes de la misma, porque se piensa que una niña no necesita o no debe educarse, porque eso podría malograr sus posibilidades de casarse. Al final resulta que las niñas acaban siendo trabajadoras domésticas.

iv) La orfandad

El SIDA es hoy una de las principales causas de muerte en Tanzania y Kenya. Desde el inicio de la pandemia a principios de los años ochenta, se calcula que el SIDA a él solo ha dejado huérfanos a más de un millón de niños y niñas en cada uno de estos países. Con el debilitamiento del sistema del clan familiar, sumado a las dificultades económicas, los niños y niñas que se quedan huérfanos, sobre todo a causa del VIH/SIDA, no tienen más remedio que abandonar la escuela. Aunque se ha declarado que la educación primaria es gratuita para todos los niños y niñas, esta medida no resuelve completamente la situación de los huérfanos. Estos últimos tienen que salir de sus hogares para buscar casa y comida, lo que se consigue fácilmente una vez que la persona se pone a trabajar como trabajador doméstico.

Son circunstancias como éstas las que hacen que algunos huérfanos acaben efectivamente como trabajadores domésticos, incluso en condiciones de explotación, como es por ejemplo, sin ser pagados.

v) Los problemas familiares

Algunos padres son despreocupados, hasta el punto de rehusar trabajar mucho más para sustentar a la familia, y en cambio hacen de sus hijos una fuente de ingreso en efectivo. Esa despreocupación se puede observar en los hogares donde hay abuso del alcohol, abandono y una falta general de rigor por parte de los padres. Normalmente eso va acompañado de crueldad y de la imposibilidad de orientar a los niños y niñas como corresponde. La despreocupación parental priva a los niños y niñas, entre otras cosas, de oportunidades de ir a la escuela o de seguir estudiando, razón por la cual acaban como trabajadores domésticos.

Además, los fracasos matrimoniales y los divorcios, que conducen a tener luego familias con padrastros o madrastras, también contribuyen a agudizar este problema.

vi) El desconocimiento de los riesgos

La mayoría de las familias, en especial en las zonas rurales, consideran a menudo que el trabajo doméstico es como un entrenamiento para que las niñas aprendan las tareas del hogar, lo que van a necesitar cuando se casen. Por consiguiente, el trabajo infantil doméstico se considera como un aprendizaje y como una alternativa a la educación. Muchas familias piensan asimismo que sus hijos e hijas tendrán una vida mejor si se van a vivir con otra familia (con frecuencia a una ciudad o a una gran metrópolis) donde encontrarán un lugar mejor para vivir, una vestimenta decente y una buena alimentación, a cambio de su trabajo con esas familias.

En este caso, muchas familias y comunidades del ámbito rural trasladan mentalmente la seguridad que ofrece el hogar familiar a la seguridad del hogar ajeno, sin preguntarse si los empleadores van a proporcionar la protección a la que todo niño o niña tiene derecho. A veces, los propios empleadores estiman que emplear a un niño o niña en sus casas es un acto de bondad. A veces, esto se puede convertir en una verdadera, falsa o casi adopción.

Algunas familias esperan también que sus hijos e hijas sean enviados a la escuela o a centros profesionales para seguir una formación al mismo tiempo que trabajan. En algunos casos esto puede ser verdad, pero mayormente los niños y niñas se encuentran en una situación diferente de la que pensaban, y consideran que han sido víctimas de trata para hacer de ellos trabajadores domésticos.

I.5.2. Factores de atracción

i) Los cambios sociales

El proceso de urbanización ha entrañado cambios sociales que han modificado los papeles que desempeñan las mujeres y las madres, que ahora tienen que encontrar a alguien que las sustituya para cuidar de los niños y niñas. Este proceso engendra la demanda de trabajadores domésticos. La mayoría de las personas que pueden proporcionar ese tipo de cuidados se encuentran en las zonas rurales. Por eso, mientras haya muchas personas en las zonas urbanas que todavía sigan teniendo vínculos con las zonas rurales, habrá grandes posibilidades de reclutar niños y niñas procedentes de estas zonas.

ii) La influencia de los pares

Algunos de los niños y niñas se sienten atraídos por lo que perciben como un mejor estatus social de sus pares que ya tienen un empleo, especialmente cuando vuelven de vacaciones a la zona rural de origen. Por otro lado, hay algunos padres que también alientan, o incluso fuerzan, a sus hijos e hijas a entrar en el mercado laboral siguiendo el ejemplo de los demás niños y niñas que ya están trabajando y que envían dinero a sus familias.

iii) La preferencia de los empleadores

Se prefiere el trabajo de los niños y niñas al trabajo de un adulto no calificado porque se considera que los niños son más dóciles y amoldables, que están más dispuestos a trabajar por un salario más bajo. Por otra parte, es menos probable que los niños y niñas exijan mejores condiciones, y además son capaces de trabajar durante más tiempo. Los empleadores se valen de esa vulnerabilidad para reducir sus propios costos.

I.6. Magnitud del problema del trabajo infantil doméstico

Aunque no se pueda saber el número exacto de niños y niñas trabajadores domésticos porque trabajan sin ser vistos, las estadísticas obtenidas mediante encuestas nacionales dan una indicación sobre la magnitud del problema del trabajo infantil doméstico en ambos países.

En Tanzania, por ejemplo, gracias a una encuesta realizada en 2000-2001 sobre la fuerza laboral integrada y el trabajo infantil, se calculó que el 47,8 por ciento de todos los niños y niñas que tenían entre 5 y 17 años de edad realizaba tareas domésticas. Sin embargo, como ya se ha indicado, no todos los niños y niñas que se ocupan de tareas domésticas son niños y niñas trabajadores domésticos. Algunos de ellos realizan actividades que se consideran como tareas normales de los niños y niñas en su hogar y no como trabajo infantil propiamente dicho.

Por otro lado, en 2003, en el marco de un Estudio de referencia y una Encuesta de actitud ante las peores formas de trabajo infantil, la organización *Research on Poverty Alleviation* (REPOA) (Grupo de investigación sobre la reducción de la pobreza) estimó los porcentajes de niños y niñas trabajadores domésticos entre los que realizaban otras peores formas de trabajo infantil en 11 distritos seleccionados para el programa de duración determinada (PDD). Dicho estudio reveló que en los distritos que son principalmente urbanos hay, por lo menos, hasta un tercio de todos los niños que trabajan como trabajadores domésticos. En los distritos que son principalmente rurales sólo se encuentra un 5 por ciento de todos los niños y niñas trabajadores domésticos.

En Kenya, por ejemplo, las estadísticas del Informe sobre trabajo infantil de 1998-1999, que se publicó en 2002, clasifican al trabajo infantil y a los ayudantes domésticos en segundo lugar, después de la agricultura y la pesca, tanto comercial como de subsistencia. De hecho, el informe muestra que de un total de 1,9 millones de niños y niñas que trabajan, un 17,9 por ciento son trabajadores y ayudantes domésticos, limpiadores y planchadores. La Organización Internacional del Trabajo estima que hay alrededor de 200.000 niños y niñas menores de 18 años de edad que realizan tareas domésticas en

Kenya. Las investigaciones y encuestas llevadas a cabo por el Centro Sinaga, y otros organismos de investigación, confirman también que el trabajo infantil doméstico es una práctica generalizada en Kenya.

1.7. Intervenciones contra el trabajo infantil doméstico

El Gobierno de Tanzania identificó el trabajo infantil doméstico como una prioridad cuando anunció, en mayo de 2000, su intención de adherir a un programa de duración determinada (PDD) para luchar contra las peores formas de trabajo infantil. Además, en un taller nacional, que se organizó en abril de 2001, para preparar el programa de duración determinada, se llegó a un amplio consenso en el sentido de que el trabajo infantil doméstico es realmente una de las peores formas de trabajo infantil y que el problema que representa debe tratarse con urgencia. Los niños y niñas trabajadores domésticos constituyen por tanto uno de los grupos meta prioritarios del programa de duración determinada encaminado a erradicar las peores formas de trabajo infantil en Tanzania.

Tanzania también ha puesto en aplicación unas políticas nacionales y sectoriales importantes para velar por el bienestar infantil, aumentar las oportunidades de educación básica y proteger los derechos de los niños y niñas. Cabe mencionar por ejemplo la Política de educación y formación, la Política de desarrollo infantil, la Estrategia de reducción de la pobreza, y la Ley del empleo y las relaciones laborales. Estas políticas y actos legislativos son medidas adoptadas por el Gobierno para luchar contra el trabajo infantil, incluido el trabajo infantil doméstico.

Después de la ratificación por parte del Gobierno de Tanzania de algunos de los más importantes instrumentos sobre los derechos del niño, y de la instauración de políticas y legislación nacionales en favor de la eliminación del trabajo infantil doméstico, se iniciaron diferentes proyectos y programas para luchar contra este problema. En estos proyectos y programas participaron los sectores público y privado, sea individualmente o de manera colectiva.

El número y la variedad de organizaciones que se comprometieron a luchar contra el trabajo infantil, incluido el trabajo infantil doméstico, no dejó de aumentar, una vez que se consiguió ganar la buena voluntad de la comunidad. El Gobierno sigue siendo un protagonista primordial en la lucha contra este problema, gracias a la participación de diferentes organismos, empresas y ministerios. Entre ellos figuran el Ministerio de Trabajo, Desarrollo de la Juventud y Deportes; el Ministerio de Educación y Cultura; y el Ministerio de Desarrollo de la Comunidad, de Género y de la Infancia. Entre otras organizaciones que participan en la lucha contra el trabajo infantil figuran ONG, como KIWOHEDE, KWETU Counselling, TAMWA y KULEANA, que son organizaciones locales, y *Save the Children* que es una organización internacional, y también sindicatos, como CHODAWU, y el sector privado a través de la ATE, asociación de empleadores.

La participación de organizaciones comunitarias y de asociaciones populares rurales y urbanas, representa un adelanto significativo en la estructura de la lucha para la eliminación del trabajo infantil doméstico. Esto se debe a que gracias al respaldo de las organizaciones comunitarias, la lucha contra el trabajo infantil parece haber alcanzado su punto álgido. A nivel internacional tenemos organismos multilaterales y bilaterales, incluidos el IPEC y el UNICEF, que han apoyado los programas de lucha contra el trabajo infantil doméstico a través de organizaciones locales.

Kenya ratificó el Convenio núm. 182 de la OIT en 2001, y es uno de los países que está aplicando el programa de duración determinada (PDD). Desde 1954, Kenya ha ratificado 47 Convenios de la OIT, de los cuales cuatro están en vigor.

En materia de política y legislación nacionales, el Capítulo V de la Constitución de Kenya, que se conoce comúnmente como la “Declaración de derechos”, estipula los derechos de todos los ciudadanos kenyanos. Es más, la Constitución ha sido enmendada recientemente sobre la base de la Convención sobre los Derechos del Niño para estipular en especial el derecho a no ser objeto de discriminación por motivos de edad. La Constitución de Kenya estipula asimismo que no se someterá a

ninguna persona a la esclavitud o la servidumbre, ni al trabajo forzoso, o a la tortura o tratos o penas crueles o degradantes (artículos 73 y 74).

Por lo tanto, la Ley de menores de 2001 refleja esencialmente a nivel nacional lo que estipula el Artículo 45 de la Convención sobre los Derechos del Niño. Eso hizo que el documento fuera en adelante jurídicamente aplicable en el país.

El Documento sobre trabajo infantil en Kenya confirma asimismo el compromiso del Gobierno de cumplir las obligaciones contraídas en el marco de los diferentes instrumentos jurídicos internacionales en lo que se refiere a la eliminación del trabajo infantil, y aborda los diferentes aspectos del trabajo infantil que constituyen una preocupación nacional. El documento prevé también la creación de un marco nacional en el que se inscriban los grandes objetivos y estrategias, con miras a incorporar efectivamente las cuestiones relativas al trabajo infantil en la política general de desarrollo nacional.

Además, desde 1993 el IPEC ha venido trabajando en Kenya para ayudar al Gobierno a formular políticas y programas para erradicar el trabajo infantil. Entre las medidas tomadas figuran las siguientes:

- i) La creación de un centro nacional de crisis encargado de atender los casos de emergencia de abuso infantil, incluido el trabajo infantil, con el fin de poner a los interesados en contacto con los proveedores de servicios pertinentes;
- ii) La creación de una División contra el trabajo infantil que, respecto a los niños y niñas, se ha fijado los siguientes objetivos:
 - a) impedir que los niños y niñas entren en la vida activa;
 - b) proteger a los niños y niñas que ya están trabajando;
 - c) retirar a los niños y niñas del trabajo infantil y ofrecerles una rehabilitación;
 - d) revisar y armonizar las leyes laborales en vigor que tratan de la cuestión del trabajo infantil;
 - e) sensibilizar a la opinión pública con respecto al problema del trabajo infantil;
 - f) eliminar definitivamente el trabajo infantil en Kenya;
 - g) elaborar una política relativa al trabajo infantil, mediante un proyecto de documento del Gobierno, que permita integrar la cuestión del trabajo infantil en la agenda nacional, e
 - h) instaurar una política de educación primaria gratuita y obligatoria aplicable a partir de enero de 2003.

En concordancia con la ratificación del Convenio, durante el decenio de 1990 se iniciaron varios programas de lucha contra el trabajo infantil. Participaron en ellos el gobierno, el sector privado y el sector de las organizaciones sin fines de lucro, sea individualmente o de manera cooperativa, con inclusión de organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales. Las organizaciones sindicales y el sector privado, sobre todo a través de la Federación de Empleadores de Kenya (FKE), también aportaron su contribución en la lucha contra el trabajo infantil en Kenya. La participación de organizaciones comunitarias y de asociaciones populares rurales y urbanas, ha representado un adelanto significativo en la estructura de la lucha para erradicar el trabajo infantil. Esto se debe a que, gracias al respaldo de las organizaciones comunitarias, la lucha contra el trabajo infantil parece haber alcanzado un punto álgido. A nivel internacional cabe mencionar la participación de agencias bilaterales y multilaterales, incluidos los programas del IPEC y del UNICEF.

Capítulo 2

Programa de lucha contra el trabajo infantil doméstico

2.1. Introducción

Este capítulo pone de relieve brevemente los programas que se han ejecutado con éxito, de modo que se han podido documentar algunas buenas prácticas.

2.2. Kenya: Agencias ejecutoras y actividades realizadas

2.2.1. La organización ANPPCAN

La *African Network for Prevention and Protection of Children Against Abuse and Neglect* (ANPPCAN) (Red africana para la prevención y protección contra el abuso y la negligencia de los niños) es una ONG regional con sede en Nairobi (Kenya). El plan de acción de ANPPCAN (en su calidad de principal agencia ejecutora) tenía por objeto luchar contra el trabajo infantil doméstico mediante la prevención en los distritos de la cuenca de *Homa Bay* y *Suba*, en la provincia de *Nyanza*. ANPPCAN trabajó en estrecha colaboración con el Comité contra el trabajo infantil del distrito de *Homa Bay*. A continuación figuran las actividades que se llevaron a cabo:

- i) fortalecimiento de los vínculos intersectoriales y creación de capacidad a nivel comunitario;
- ii) campañas de sensibilización a nivel local;
- iii) promoción de medidas positivas de defensa y prevención a nivel local;
- iv) ayuda a determinadas escuelas y centros de formación profesional para iniciar actividades generadoras de ingresos con el fin de prestar asistencia a los niños y niñas en situación de riesgo de ser empleados como trabajadores domésticos, e
- v) intercambio de experiencias con los socios y partes interesadas con miras a multiplicar y reproducir las buenas prácticas.

2.3. Agencias ejecutoras tanzanas y actividades realizadas

2.3.1. El sindicato CHODAWU

El sindicato *Conservation, Hotels, Domestic and Allied Workers Union* (CHODAWU) (Sindicato de trabajadores domésticos, de la hotelería y afiliados) está afiliado a la *Trade Union Congress of Tanzania* (TUCTA) (Confederación de organizaciones sindicales de Tanzania). El sindicato se creó en 1995 y quedó registrado el 15 de septiembre de 2000, de conformidad con la Ley sindical de 1998. CHODAWU atiende a los intereses de los trabajadores de turismo, parques nacionales, conservación de la naturaleza, hoteles y restaurantes, y el sector doméstico y afines, como por ejemplo personas que trabajan como guardias de seguridad, en organizaciones religiosas, en supermercados, tiendas, bares, salones y en el sector informal.

El los últimos seis años, CHODAWU ha ejecutado una serie de programas de acción en materia de trabajo infantil doméstico, y ha logrado retirar y rehabilitar a niños y niñas que se encontraban en esa situación. CHODAWU cuenta también con algunos centros de crisis en Dar es Salaam y en los distritos donde está presente, como por ejemplo en Singida.

En el marco de este proyecto, CHODAWU propuso realizar una serie de actividades estratégicas en Ikungi y Mungaa, dos circunscripciones del distrito de Singida. La selección de la zona que cubriría el proyecto se efectuó en consulta con el Consejo del distrito y los miembros de la comunidad. Según las estimaciones, las medidas de prevención estaban dirigidas a unos 350 niños y niñas trabajadores domésticos, de 7 a 12 años de edad. Entre las actividades que se llevaron a cabo de conformidad con esta estrategia figuraron las siguientes:

- i) cartografía física y social;
- ii) movilización y campañas de sensibilización de la comunidad;
- iii) difusión de información sobre la cartografía física y social;
- iv) creación de un centro de atención en Makiungu;
- v) creación de comités contra el trabajo infantil;
- vi) actividades generadoras de ingresos, y
- vii) promoción a través de los medios de comunicación.

2.3.2. La organización KIWOHEDE

La ONG *Kiota Women Health and Development Organization* (KIWOHEDE) (Organización para el desarrollo y la salud de la mujer) se creó en 1998 y se dedica a prestar servicios directa e indirectamente a niños y niñas trabajadores domésticos. Actualmente, a través de su programa de servicios directos, de asistencia jurídica y divulgación, KIWOHEDE se centra específicamente en los niños y niñas trabajadores domésticos.

KIWOHEDE dirige el centro en dos circunscripciones ubicadas en Manzese y Tandale, en el distrito de Kinondoni. En Dar es Salaam se ocupa de los niños y niñas más afectados por el trabajo infantil doméstico. Entre las actividades llevadas a cabo por KIWOHEDE figuraron las siguientes:

- i) retiro, rehabilitación y reintegración;
- ii) movilización y campañas de sensibilización de la comunidad;
- iii) seminarios dirigidos a la comunidad;
- iv) sistemas de seguimiento y rastreo;
- v) promoción a través de los medios de comunicación;
- vi) rehabilitación de un centro de crisis, y
- vii) actividades generadoras de ingresos.

Las buenas prácticas han sido identificadas en consulta con las principales partes interesadas, en especial las comunidades, los docentes, los niños y niñas, los padres, el gobierno y las organizaciones de la sociedad civil. El objetivo consiste en crear una base de conocimientos sobre estrategias que funcionan para eliminar la explotación infantil en el trabajo doméstico. Dado que documentar las buenas prácticas contribuye a crear un cambio duradero en lo que se refiere a la eliminación de la explotación infantil en el trabajo doméstico, es importante subrayar las buenas prácticas de eficacia

demostrada. El objetivo consiste en promover la repetición y la multiplicación de este tipo de actividades en zonas que tienen la posibilidad de aplicar las buenas prácticas.

2.4. Metodología del estudio

2.4.1. Muestreo de agencias ejecutoras y de zonas

Se hicieron visitas personales a agencias ejecutoras del proyecto de lucha contra el trabajo infantil doméstico en la región de África oriental. Se visitaron las siguientes agencias:

- i) CHODAWU. En el marco de este proyecto, este sindicato estaba realizando una serie de actividades estratégicas del programa en Ikungi y Mungaa, dos circunscripciones del distrito de Singida. CHODAWU ha renovado y establecido con éxito un centro de formación profesional en una zona de envío de trabajadores infantiles, y subsiguientemente consiguió que niños y niñas que se habían ido a trabajar a otras zonas volvieran al centro.
- ii) KIWOHEDE. Ofrece servicios directos e indirectos a los niños y niñas trabajadores domésticos. En el marco de este proyecto, KIWOHEDE estaba ejecutando unos programas que se centraban en los niños y niñas trabajadores domésticos más afectados. A estos niños y niñas se les proporcionaba cuidados y servicios de rehabilitación en el centro de permanencia de Manzese, que cubre las circunscripciones de Manzese y Tandale, en el distrito de Kinondoni, región de Dar es Salaam. Como CHODAWU con este proyecto, KIWOHEDE pudo renovar un centro de permanencia en Bunju, en las afueras de la ciudad de Dar es Salaam, donde recibían a los niños y niñas trabajadores domésticos que habían podido ser retirados, con lo cual ha conseguido ampliar su capacidad para ocuparse de más niños y niñas objeto de explotación y abuso.
- iii) ANPPCAN. Una organización regional que vela por el bienestar de los niños y niñas en general, y en particular por el de los que necesitan una protección especial. Su sede se encuentra en Nairobi (Kenya).

En el marco de este proyecto, ANPPCAN se esforzaba por luchar contra el trabajo infantil doméstico mediante la prevención en los distritos de la cuenca de *Homa Bay* y *Suba*, en la provincia de Nyanza. Sin embargo, trabajaba en estrecha cooperación con los comités contra el trabajo infantil de distrito, con lo cual contribuía mucho a mejorar la capacidad de la oficina del distrito para hacer frente a cuestiones relativas al trabajo infantil en general.

2.4.2. Métodos de recopilación de datos

Para recopilar la información pertinente en relación con las buenas prácticas se aplicaron cuatro técnicas, a saber: examen de la documentación pertinente, observaciones en el terreno, entrevistas individuales y de grupo, y un formulario de encuesta sobre buenas prácticas.

Examen de la documentación pertinente

Entre los documentos que se examinaron figuraban esquemas de programas de acción (APSO), informes de avance, informes de exámenes anuales y semestrales e informes de investigación y de evaluación. Se consultaron además otros documentos útiles, como los que se encontraron antes y durante las visitas y que se referían al proyecto de cada una de las agencias ejecutoras.

Observaciones en el terreno

Los consultores visitaron la sede de cada una de las agencias ejecutoras y algunas de las zonas que estaban dentro de su jurisdicción. Durante las visitas al lugar de los proyectos se recopiló información verificable de primera mano, como por ejemplo sobre el número de niños y niñas que fueron retirados

del trabajo doméstico, la calidad de la ayuda brindada a los niños, la calidad de las técnicas de formación propuestas y la viabilidad de las actividades generadoras de ingresos para las escuelas y los padres.

Entrevistas individuales y de grupo

Fueron entrevistados algunos empleados de las agencias ejecutoras, así como funcionarios públicos competentes y diferentes dirigentes locales, utilizando para ello formulario de encuesta sobre buenas prácticas. Estas entrevistas tenían por objeto que las personas dieran su opinión sobre lo que consideraban una buena práctica en los proyectos en los que participaban.

Las entrevistas de grupo se mantuvieron principalmente con algunos de los miembros de los comités contra el trabajo infantil, con miembros de los comités de escuelas infantiles y con niños y niñas a los que se había retirado o prevenido del trabajo infantil doméstico. El objetivo principal de estas entrevistas consistía en saber lo que los entrevistados consideraban ser una buena práctica.

Formulario de presentación de buenas prácticas

Los consultores adoptaron, con ligeras modificaciones, el formulario de presentación de buenas prácticas del IPEC. Eran los coordinadores del proyecto o sus ayudantes los que administraban este formulario, después de haber sido informados sobre la naturaleza del trabajo y su finalidad.

Criterios para identificar las buenas prácticas

Para identificar las buenas prácticas se ha procedido al análisis de la información obtenida mediante el proceso de recopilación de datos. A tal efecto se utilizaron uno o varios de los siete criterios siguientes:

Para identificar las buenas prácticas se ha procedido al análisis de la información obtenida mediante el proceso de recopilación de datos. A tal efecto se utilizaron uno o varios de los siete criterios siguientes:

i) Innovación y creatividad

¿Qué tiene de especial la práctica para que presente un interés potencial para otras comunidades?

ii) Eficacia e impacto

¿Qué prueba existe de que la práctica ha tenido un real impacto y cambió la situación?

iii) Posibilidad de reproducirse

¿Se puede reproducir la práctica en otras situaciones o contextos?

iv) Sostenibilidad

¿Podría la práctica y/o sus beneficios proseguir en el tiempo y continuar a ser eficaces a medio y largo plazo?

v) Pertinencia

¿Cómo contribuye la práctica, directa o indirectamente, a la toma de medidas contra el trabajo infantil doméstico?

vi) Sensibilidad e impulso ético

¿Corresponde la práctica a las necesidades? ¿Ha implicado un enfoque de creación de consenso? ¿Se han respetado los intereses y deseos de los participantes, y está en conformidad con las Normas y Convenios de la OIT?

vii) Eficiencia y ejecución

¿Se utilizaron los recursos de manera a maximizar su impacto?

Presentación de buenas prácticas

En el presente informe se presentará cada buena práctica que se haya identificado según las razones por las cuales han sido escogidas y el nivel de clasificación que se les haya otorgado. Asimismo, se pondrá de relieve las condiciones indispensables previas y las dificultades que surgieron, para de esta manera ayudar a aquellos que quieran reproducirlas. Además, se ofrecen sugerencias acerca de cómo se pueden mejorar, y se dan los nombres y direcciones de los coordinadores de programas y de los funcionarios en el terreno con los que se tuvo contacto durante el estudio relativo a las buenas prácticas.

Capítulo 3

Buenas prácticas en Kenya

3.1. Introducción

Se identificaron dos buenas prácticas en el marco del programa titulado “Prevención del trabajo infantil doméstico en las principales zonas de oferta, mediante la movilización y la participación de la comunidad en *Homa Bay* (Kenya)”, programa que fue ejecutado por ANPPCAN.

La primera buena práctica fue la descentralización de los comités multisectoriales contra el trabajo infantil, del nivel de distrito al nivel de municipalidades, poblaciones o escuelas. La segunda fue la ayuda para iniciar actividades generadoras de ingresos en las escuelas primarias y politécnicas, para evitar el abandono escolar y prestar asistencia a los niños y niñas retirados del trabajo infantil.

3.2. Descentralización de los comités multisectoriales contra el trabajo infantil, del nivel de distrito al nivel de municipalidades, poblaciones o escuelas

☞ Se trata de una buena práctica de nivel 2 (práctica de eficacia demostrada).

3.2.1. Introducción

En casi todos los programas de acción se crean comités contra el trabajo infantil. Sin embargo, en este programa de acción se creó un comité contra el trabajo infantil a dos niveles, a nivel de población (escuelas comunitarias) y a nivel de distrito, para garantizar la aportación de recursos humanos y financieros a fin de mejorar las capacidades locales de lucha contra el trabajo infantil doméstico. Mientras que el comité contra el trabajo infantil a nivel de la escuela se encarga de garantizar el acceso a una educación de calidad y de que los niños y niñas no abandonen la escuela, el comité a nivel de distrito ayuda a las escuelas a ocuparse de las cuestiones que se plantean fuera del contexto escolar y que podrían afectar los resultados, la asistencia y la retención escolares. Los comités de distrito también supervisan y movilizan recursos a nivel comunitario.



La Sra. Mombuli, Coordinadora nacional y representante del Consejo de distrito, asesora al Director de la escuela, que al mismo tiempo es Secretario del Comité contra el trabajo infantil en Mungai.

Una dimensión interesante de toda esta organización es que el comité a nivel de distrito está integrado en un 90 por ciento por empleados públicos (en nómina), lo cual es una garantía de continuidad y sostenibilidad. Además, las cuestiones relativas al trabajo infantil doméstico se integran en la

planificación de la administración local y de los recursos que se asignan. El 10 por ciento restante corresponde a organizaciones de la sociedad civil que trabajan en la zona, para favorecer el intercambio de información, evitar la duplicación y compartir los recursos. Ese 10 por ciento no es una posición permanente, ya que puede variar según las instituciones que vengán a trabajar en el distrito. El papel principal del distrito consiste en seguir de cerca la ejecución de las estrategias en el ámbito de la escuela. A cada funcionario público miembro del comité se le asigna una función y un lugar geográfico, de cuyo seguimiento se ocupará y presentará informes respecto de los progresos realizados. Si no se realiza ningún progreso en una zona geográfica dada, se reemplaza al funcionario en cuestión. La presentación de informes es un proceso muy transparente (se realizan en una reunión del comité, y los métodos para garantizar el rendimiento de cuentas, tanto en lo que se refiere a los recursos como a los progresos realizados, son unos métodos muy eficaces).

Es un sistema que al parecer funciona bastante bien gracias a la descentralización, porque un solo comité no se puede ocupar al mismo tiempo del distrito y de la escuela. El personal docente y los padres son los que constituyen el comité escolar. Este comité es responsable también de las actividades escolares generadoras de ingresos.

ANPPCAN se ocupó del fortalecimiento de las capacidades de estos comités mediante la formación, las consultas continuas y la presentación de informes.

3.2.2. ¿Por qué es una buena práctica?

Las razones por las que esta práctica se ha identificado como buena práctica son:

- i) La participación activa de las escuelas garantiza que la educación sea esencial para lograr la eliminación de la explotación de niños y niñas en el trabajo doméstico. En el ámbito de la escuela, los docentes son los que están más cerca de los padres y de los niños y niñas, y son los más indicados para supervisar efectivamente la asistencia, los resultados y la retención escolares. La participación de las escuelas garantiza también que estas últimas presenten sus propias estrategias para subsanar sus propias deficiencias, deficiencias que pueden ser factores que impulsen a los niños a trabajar en el sector.
- ii) Esta práctica proporciona también a los profesores, los estudiantes y los padres, los medios para actuar, pues son ellos mismos los que diseñan las estrategias para resolver los problemas. También mejora la capacidad de la administración de la escuela para sopesar y evaluar los resultados, la asistencia y la retención escolares en función de la vulnerabilidad que se haya constatado.
- iii) La participación de la población local, en especial de sus dirigentes y autoridades, para crear comités contra el trabajo infantil, ha hecho que los mismos tengan unas estructuras legítimas que a su vez les concede la autoridad necesaria para llegar hasta los grupos meta y aumentar la sensibilización pública.
- iv) La naturaleza multidisciplinaria de los comités locales permite que los participantes, y los miembros de los comités, intercambien experiencias y amplíen los enfoques en lo que respecta al trabajo infantil doméstico. Se trata, pues, de una estrategia eficaz para fortalecer la capacidad de los comités en su lucha contra el trabajo infantil doméstico.
- v) La sostenibilidad y continuidad de los programas queda asegurada porque los funcionarios del distrito, que son ahora conscientes del problema del trabajo infantil doméstico, lo tienen en cuenta cuando se ocupan de temas generales de desarrollo.
- vi) Las cuestiones relativas al trabajo infantil doméstico se integran a nivel de distrito en el momento de la planificación y la asignación de recursos. Además, los recursos se utilizan de manera óptima cuando las actividades a nivel de distrito están bien coordinadas y que hay intercambio de información.

-
- vii) La información referente a los puntos débiles del sistema educativo se puede remitir fácilmente al distrito y posteriormente a la región para que se tomen las medidas pertinentes. A nivel de distrito, el funcionario de la educación es la persona responsable de la vigilancia y seguimiento de las cuestiones relativas al trabajo infantil.

3.2.3. Condiciones previas indispensables

Los elementos indispensables para que esta buena práctica funcione son:

- i) Hacer participar a la comunidad en la planificación y la creación de estos comités, con el fin de garantizar su legitimidad y apropiación es la condición fundamental para que esta práctica tenga éxito. La comunidad tiene que participar a dos niveles, escuela y distrito. A nivel de la escuela, los padres tienen que saber cómo pueden participar en la gestión de las actividades escolares generadoras de ingresos, y cuáles son los beneficios para sus hijos.
- ii) Además, los padres tienen que trabajar estrechamente con la administración escolar para asegurarse de que los niños y niñas van a la escuela, y que se siguen de cerca los resultados y la asistencia. A nivel de distrito, las comunidades tienen que saber que hay una voluntad y un compromiso políticos.
- iii) La oficina de la administración local o del distrito debe contar con un buen equipo de personas competentes, trabajadoras y comprometidas, que estén dispuestas a seguir regularmente las cuestiones que afectan a los niños y niñas. Además, el trabajo infantil tiene que ser una de las prioridades de desarrollo del distrito, de modo que el personal del mismo se ocupe debidamente del asunto. Esto significa que dicho personal tiene que tener los conocimientos necesarios en la materia como para poder transmitirlos a las comunidades interesadas.
- iv) Se debe dar prioridad a la coordinación de todas las actividades que tienen que ver con el bienestar de los niños y niñas del distrito. La colaboración con los socios para intercambiar información, evitar la duplicación y compartir los recursos permite evitar la confusión y asegurar que las cuestiones relacionadas con los niños y niñas se traten de manera global.
- v) Todas las escuelas del distrito tienen que adherirse al proyecto para participar efectivamente en el mismo. Es importante que la oficina del distrito trabaje en muy estrecha colaboración con las escuelas para concebir estrategias y gestionar las actividades generadoras de ingresos a nivel de la escuela. Así se garantiza que el distrito esté al tanto de todas las necesidades (en recursos humanos y financieros) de las escuelas, y que por consiguiente pueda ayudarlas proporcionando los recursos pertinentes.
- vi) El distrito debe contar con un equipo que tenga antecedentes académicos y experiencia en temas pertinentes para la zona. Por ejemplo, si se trata de una zona agrícola, debe haber una o más personas dispuestas en todo momento a brindar ayuda en ese sector. En este caso, el distrito está siempre disponible para proporcionar asistencia técnica, sea en materia de plantación de cultivos, cría de animales, agricultura, salud y cuestiones de bienestar social. En general no se sabe de estos temas en los poblados, por lo que el acceso a esos conocimientos es esencial para lograr el éxito del programa.

3.2.4. Dificultades que pueden surgir

- i) El proceso de puesta en funcionamiento del comité de distrito y municipio contra el trabajo infantil es un proceso largo y tedioso. Seleccionar a los miembros, sensibilizarlos y elaborar un marco de trabajo lleva mucho tiempo, lo que retrasó las actividades del proyecto.

-
- ii) Dada la pobreza en que se encuentra la mayoría de la población de las zonas abarcadas por el proyecto, los comités contra el trabajo infantil pueden ser muy débiles si al cabo de cierto tiempo no reciben ayuda exterior.
 - iii) Las administraciones distritales tienen que contar con más pericia en el campo de la microfinanza y de la microempresa para abordar las cuestiones de cómo incrementar los ingresos de los hogares y ayudar a las escuelas con respecto a las actividades generadoras de ingresos. Sin pericia ni conocimientos es probable que estas actividades resulten en un fracaso.

3.2.5. Cómo mejorar esta buena practica

Los comités multisectoriales contra el trabajo infantil, de nivel de distrito a nivel de población, han demostrado ser muy eficaces de varias maneras y están particularmente bien adaptados a las comunidades. En Kenya y Tanzania, donde la descentralización es considerable, se pueden crear tales comités con grandes probabilidades de obtener apoyo financiero y técnico.

3.2.6. Lecciones aprendidas

Si bien las organizaciones no gubernamentales, como ANPPCAN, tienen los medios para abordar la cuestión del trabajo infantil doméstico, cuando se trata de países más poblados se requieren respuestas globales e interinstitucionales. Por eso, la intervención de una sola organización resulta insuficiente.

Es por ese motivo, y para que se pueda reproducir el proyecto, se deben asignar más recursos a otras instituciones, para que éstas también puedan abordar las cuestiones relativas al trabajo infantil a nivel de distrito. Por otra parte, se tiene que facilitar más el trabajo de los distritos, de modo que puedan realizar sus actividades con mayor eficacia.

Colaborar con las escuelas para hacer frente a los problemas de retención, asistencia y calidad de los resultados de los niños y niñas es uno de los mejores métodos para garantizar que los niños y niñas que tienen menos de la edad mínima de admisión al empleo no ingresen al mercado de la mano de obra infantil. Sin embargo, las escuelas tienen que tener todas las instalaciones básicas necesarias para incitar a los niños y niñas a asistir a clase. Algunas escuelas no tienen pupitres, ni tampoco libros, pizarras o cuadernos, lo que puede desmotivar a los alumnos y al personal docente.

3.3. Creación de actividades generadoras de ingresos administradas por las escuelas y los padres

 Se trata de una buena práctica de nivel 3 (práctica reproducida).

3.3.1. Introducción

ANNPCAN seleccionó cinco escuelas primarias y cuatro politécnicas en Kenya como zonas piloto para realizar actividades escolares generadoras de ingresos. Esta práctica fue adoptada de un programa anterior financiado por el IPEC en Kenya, en otra zona geográfica. Se identificó y ayudó a las escuelas a que iniciaran unas actividades generadoras de ingresos para evitar que los alumnos abandonaran la escuela, y ayudar a los que habían sido retirados con el fin de que no recayeran en el trabajo infantil doméstico. Los beneficios devengados por las actividades generadoras de ingresos debían utilizarse para sufragar los gastos de mantenimiento de los niños y niñas afectados. El comité de distrito contra el trabajo infantil de *Homa Bay* colaboró con el Ministerio de Educación para supervisar los progresos de las actividades escolares remunerativas. De esta manera, las actividades generadoras de ingresos quedaban integradas en el programa de inspección escolar. Como las principales actividades

económicas de estas zonas eran la agricultura y la cría de ganado, las escuelas seleccionadas centraban su labor en estos sectores.

Los proyectos generadores de ingresos abarcan desde el cultivo de frutas y hortalizas, la fabricación de ladrillos, la gestión de pequeñas tiendas, hasta la cría de cabras y vacas. Las escuelas seleccionadas escogen el tipo de actividades generadoras de ingresos en función de la situación en la zona geográfica de que se trate. El criterio para distribuir los ingresos lo determina la comunidad, y mediante un proceso transparente se decide qué niños y niñas han de recibir ayuda de las escuelas.

3.3.2. ¿Por qué es una buena práctica?

Las razones por las que esta práctica se ha identificado como buena práctica son:

- i) Las escuelas que ejecutan el proyecto acumulan cierta cantidad de dinero para hacer frente a sus necesidades planificadas (incluido el material escolar, como libros, tizas, alimentos y demás necesidades). El dinero sirve principalmente para ayudar a los niños y niñas que vienen de familias pobres y vulnerables (niños expuestos al peligro del trabajo doméstico).
- ii) En un lugar como Kenya, donde muchos niños y niñas han quedado huérfanos a causa del VIH/SIDA, una de las mejores maneras de brindarles ayuda para que puedan ir a la escuela, al igual que otros niños, consiste en proporcionar dicha ayuda en el marco de la escuela. A los huérfanos en las escuelas se les proporciona alimentos y material escolar, incluido los uniformes. Algunas de las escuelas han ayudado incluso a ciertos estudiantes huérfanos para que ingresen al ciclo secundario. En las escuelas politécnicas, el dinero también está destinado a cubrir los gastos de escolaridad de los niños y niñas vulnerables.
- iii) El dinero acumulado gracias a las actividades generadoras de ingresos se utiliza asimismo para fabricar otras aulas, de manera que más niños y niñas tengan acceso a la educación. Las aulas se construyen con la colaboración de los padres y los niños, lo que crea un fuerte sentimiento de propiedad y de estabilidad. Disponer de salas de clase hace que la educación sea posible e incita también a los niños y niñas a ir a la escuela.
- iv) Las actividades generadoras de ingresos constituyen también un aprendizaje para los estudiantes, ya que adquieren aptitudes que utilizarán cuando se ocupen de sus propias fincas. Algunas escuelas han informado que había niños y niñas que asesoraban a sus padres sobre cómo manejar sus fincas gracias a los conocimientos adquiridos a través de su participación en la gestión de actividades escolares generadoras de ingresos.
- v) Algunas de las escuelas cercanas se han visto motivadas para empezar proyectos generadores de ingresos sin recurrir a una financiación exterior. Por iniciativa propia, después de haber observado el éxito conseguido por las escuelas piloto, varias otras escuelas se pusieron en contacto con éstas para pedirles asesoramiento y orientación con miras a crear sus propias actividades generadoras de ingresos. Esto demuestra la aplicabilidad de la intervención.

3.3.3. Condiciones previas indispensables

Los elementos indispensables para que esta buena práctica funcione son:

- i) No se deben identificar actividades generadoras de ingresos sin haber consultado previamente a un funcionario o experto del distrito que tenga suficientes conocimientos y experiencia sobre el tema. Además, el comité escolar contra el trabajo infantil y los padres deben estar totalmente de acuerdo con las propuestas y deben ser conscientes del grado de participación necesario para que la actividad tenga éxito. La falta de asesoramiento por parte de un experto en actividades generadoras de ingresos podría entrañar el fracaso de la misma. Si se trata de una economía agrícola se recomienda contactar a un experto

agrónomo para que asesore sobre todo el proceso, inclusive sobre los tipos de terreno, la selección de las semillas, el tipo de abonos, etcétera.

- ii) Las actividades generadoras de ingresos que implican el cuidado de animales (por ejemplo, la cría de cabras), deben llevarse a cabo en lugares donde haya suficiente seguridad como para garantizar que no habrá ningún robo. No se debe criar animales en casas privadas (por ejemplo en la del director de la escuela), para evitar problemas de propiedad. Antes de iniciar un proyecto de este tipo, la escuela debe cerciorarse de que cuenta con un lugar seguro, si es posible con guardianes.
- iii) Se debe proceder a un análisis de mercado antes de iniciar cualquier actividad generadora de ingresos que implique la producción de bienes, por ejemplo, de frutas, hortalizas, leche, queso, etc. Los bienes que se produzcan deben poder venderse fácilmente. La dirección de la escuela debe poder contar con el asesoramiento de un experto sobre la comercialización de productos (preferentemente alguien con experiencia empresarial). La dirección de la escuela debe también estar capacitada en materia de conservación y empaquetado de productos.
- iv) Las zonas urbanas tienen a menudo un mercado de consumo bastante importante, por oposición a las zonas rurales. Las escuelas de las zonas rurales deben, en la medida de lo posible, estar vinculadas con los mercados urbanos para obtener mayores ganancias con sus productos y, por ende, una continuidad. Estos vínculos con el mercado urbano los puede crear la propia dirección de la escuela (nombrando para ello a una persona) o una ONG que colabore con la escuela.

3.3.4. Dificultades que pueden surgir

- i) El sistema educativo en muchos países subsaharianos no ha promovido la carrera empresarial en las escuelas, por lo que la mayoría de ellas se centran en la enseñanza de otras disciplinas. Eso constituye una gran deficiencia, porque a menudo no existe una infraestructura para respaldar los proyectos en las escuelas, incluidos los recursos humanos y financieros. Por ejemplo, no todas las escuelas con actividades generadoras de ingresos cuentan con paquetes en materia de contabilidad, expertos en cuestiones empresariales, instalaciones o experiencia en la gestión de proyectos. Esta dificultad puede evitarse si hay suficiente compromiso por parte del gobierno para apoyar este tipo de iniciativas en las escuelas.
- ii) Para que la actividad generadora de ingresos tenga éxito, es crucial y esencial que participen los padres y otros miembros de la comunidad en su gestión. Sin embargo, la participación de las comunidades tiene que ser activa y proactiva. En muchas zonas rurales, las escuelas cuentan con una participación “pasiva”, lo que repercute considerablemente sobre los temas de la rendición de cuentas y apropiación del proyecto. La participación pasiva de las comunidades debilita el sistema de controles y equilibrios.

3.3.5. Cómo mejorar esta buena práctica

- i) El IPEC y otros interlocutores interesados deben abogar por una forma más sistemática de introducir actividades escolares generadoras de ingresos. Eso significa que debe haber una infraestructura fiable que respalde dichas actividades en las escuelas (con inclusión de personal, instalaciones, semillas y pericia).
- ii) En el plan de estudios de las escuelas se deben introducir los estudios empresariales para promover las actividades de este tipo como parte del sistema de aprendizaje, pero sobre todo, en las escuelas de las comunidades pobres, como una alternativa para ayudar a los niños y niñas de familias muy pobres que tienen necesidades de instrucción básica y

proporcionarles por lo menos una comida al día. Se debe alentar a los estudiantes a escoger actividades que puedan llevar a cabo.

- iii) Se tiene que revisar el plan de estudios de las escuelas politécnicas y sustituirlo por uno que esté más orientado hacia el mercado. Es necesario que las escuelas politécnicas y otros centros de formación profesional sean más accesibles, como centros de transición y de ayuda para los alumnos y que deseen matricularse en los mismos, en especial los que vienen de familias muy pobres.
- iv) Es menester que las escuelas politécnicas sean parte integrante de las actividades del Ministerio de Educación, para proporcionar mejores oportunidades de expansión, instalaciones modernas, docentes cualificados, y lograr que tengan acceso a ellos los niños y niñas que no van a la escuela secundaria.

3.3.6. Lecciones aprendidas

Una de las maneras más eficaces de movilizar a las comunidades para que faciliten la escolaridad de sus hijos consiste en inculcar una cultura de participación comunitaria en las actividades de ayuda a las familias vulnerables. De esta manera, las familias se sienten motivadas a participar en actividades escolares generadoras de ingresos porque tienen la seguridad de que se atenderán las necesidades escolares de sus hijos e hijas. No obstante, la participación tiene que ser más significativa para poder inculcar el sentimiento de apropiación y de continuidad.

Las escuelas tienen un gran potencial para la gestión de proyectos de desarrollo con miras a ayudar a los niños y niñas vulnerables. Si a las escuelas se les facilitan realmente los medios para hacerlo, podrían contribuir considerablemente a reducir el porcentaje de los niños y niñas que trabajan. La mayoría de estos niños y niñas preferirían ir a la escuela si se les diera la oportunidad, pero a menudo no pueden porque no tienen los medios más elementales para asistir a la escuela. Los padres también están muy a favor de que las escuelas gestionen los proyectos, porque están seguros de que así se atenderán las necesidades escolares de sus hijos e hijas.

CONTACTOS	Felista Onyango/Kenneth Bikuri Director Regional/Oficial de Programa ANPPCAN Woods Avenue, Koma Lane B.P. 71420 Nairobi – Kenya Tel: 254-2-573990/576502 Fax: 254-2-573990 E-mail: anppcan@africaonline.co.ke	Kokuteta Mutembei Asesora del Programa Subregional Africa Anglófona – IPEC ILO Office B.P. 9212 Dar es Salam – Tanzania Tel: 255 22 2134155 Fax: 255 22 2134141 E-mail: mutembei@ilo.org - kokuteta@yahoo.co.uk
	Orpha Ogutu Coordinadora de Trabajo Infantil de Distrito Homa Bay District Kenya	

Capítulo 4

Buenas prácticas en Tanzania

Estas buenas prácticas se han identificado en el marco del programa titulado “Programas estratégicos sobre el retiro y rehabilitación de niños y niñas trabajadores domésticos”, que ha sido realizado por CHODAWU y KIWOHEDE en Tanzania.

4.1. Creación de un centro de crisis y rehabilitación para niños y niñas retirados del trabajo infantil doméstico en el distrito de Ilala (Tanzania)

 Se trata de una buena práctica de nivel 2 (práctica de eficacia demostrada).

4.1.1. Introducción

Dar es Salaam es una ciudad en pleno crecimiento que atrae a muchos jóvenes que se trasladan de las zonas rurales a las zonas urbanas en busca de trabajo. La mayoría acaba trabajando en el sector informal (incluido el trabajo doméstico). Cuando estos niños y niñas llegan a la zona metropolitana, a menudo no tienen a nadie de la familia y dependen totalmente de sus empleadores por lo que respecta a la comida, la atención médica y demás necesidades. Algunos de estos niños y niñas acaban trabajando en familias donde son víctimas de explotación y de abuso. Cuando hay abuso en el trabajo infantil doméstico, con frecuencia los niños no tienen a quien acudir para pedir ayuda, y como muchos de ellos no son remunerados tampoco tienen recursos financieros para volver a sus familias de origen.

Después de muchos años de actividades de acción directa, KIWOHEDE y CHODAWU, han sentido la necesidad de crear hogares de transición para los niños y niñas retirados del trabajo infantil doméstico. La mayoría de los niños se quedan en estos hogares hasta seis meses antes de que se les proporcione una alternativa o que se les devuelva a sus respectivas familias. En el marco de este programa, el IPEC ayudó a KIWOHEDE a renovar un centro de crisis para los niños y niñas víctimas de abusos. Esta propiedad pertenece a KIWOHEDE y a la administración local, y tiene capacidad para alojar a 60 niños o niñas. La renovación de este centro es un progreso, pues todos los niños y niñas víctimas de explotación en el trabajo infantil doméstico en Dar es Salaam tienen ahora un lugar adonde acudir.

El centro está situado en Bunju, en el distrito de Kinondoni (una zona de bajos ingresos de Dar es Salaam). Es un centro de acogida con una serie de servicios para los niños y niñas retirados y que deben ser prevendos del trabajo infantil doméstico.



Niños y niñas retirados del trabajo infantil doméstico durante una sesión de sensibilización respecto de los efectos negativos de esta forma de trabajo (en Mahingu, Singida).

4.1.2. ¿Por qué es una buena práctica?

Las razones por las que esta práctica se ha identificado como buena práctica son:

- i) El hecho de que la mayoría de los niños y niñas emigren, o sean víctimas de trata, de zonas rurales a zonas urbanas para buscar empleo, aumenta su vulnerabilidad, porque se trasladan a una zona que les es ajena y donde no conocen a nadie. Los niños y niñas que se encuentran en dificultades cuando trabajan como trabajadores domésticos a menudo abandonan las casas de sus empleadores sin dinero que les permita volver a su casa rural de origen, de modo que son presa fácil para ejercer otras peores formas de trabajo infantil (en el caso de las niñas, la prostitución es algo corriente, y en el caso de los niños, cualquier otra forma de trabajo). El centro de crisis proporciona un hogar o refugio temporal para los niños que necesitan un lugar donde quedarse mientras que esperan regresar a sus familias de origen. El hogar brinda seguridad, tanto psicológica como física, pues los niños saben que están a salvo y que se cubrirán sus necesidades esenciales.



En Mahiungwi, niñas retiradas del trabajo infantil, que tienen la esperanza de un brillante futuro.

- ii) La sostenibilidad es sumamente importante en el caso de las actividades de ayuda a niños y niñas. Este centro es propiedad tanto de la administración local de la zona como de KIWOHEDE. Como está ubicado fuera de la ciudad, el centro dispone de bastante espacio para las actividades al aire libre, lo cual es bueno para los niños. En el pasado, KIWOHEDE administraba un centro de crisis en locales alquilados, lo que resultaba muy costoso. Tener la propiedad del centro constituye un gran progreso. La administración local proporcionará también asistencia en términos de alimentos y demás necesidades esenciales. Así se asegura la continuidad de la organización y de sus actividades. Entre los servicios que proporciona el centro figuran el asesoramiento psicológico, actividades recreativas, orientación familiar, formación profesional, asistencia jurídica, orientación profesional y servicios de salud reproductiva.

4.1.3. Condiciones previas indispensables

Los elementos indispensables para que esta buena práctica funcione son:

- i) En este caso, el gobierno había proporcionado mucho apoyo para la renovación, incluidos los terrenos facilitados a KIWOHEDE para las actividades de esparcimiento. La administración local proporcionará también ayuda alimentaria y participará en el comité contra el trabajo infantil. El compromiso por parte del gobierno es fundamental para la supervivencia del centro, ya que garantiza un respaldo continuo y la incorporación en la planificación y el presupuesto de los recursos de la administración local. También puede ser un argumento de peso para movilizar el respaldo comunitario para actividades contra

el trabajo infantil doméstico. Así, aunque en la mayoría de los casos el gobierno tiene recursos financieros limitados para contribuir a tales actividades, lo puede hacer de diversas maneras innovadoras.

- ii) La participación de la comunidad y el sentimiento de formar parte del centro de crisis o de rehabilitación, es un factor de suma importancia para que el centro sea viable y útil.
- iii) La organización que administra el proyecto tiene que utilizar tanta pericia profesional como sea posible al renovar el centro. La pericia profesional garantiza que el edificio pueda alojar a los niños con la mayor comodidad posible. Eso significa que en la renovación deben intervenir ingenieros (ordenación espacial, etc.) y otros profesionales, como por ejemplo funcionarios de bienestar social que asesoren sobre el tipo de salas que se necesitan para el asesoramiento y las consultas privadas con los niños. También se necesitan funcionarios de salud para que den su opinión sobre cuestiones sanitarias.

4.1.4. Dificultades que pueden surgir

- i) La renovación de un edificio es un proceso que puede durar mucho tiempo, sobre todo si no se cuenta con la pericia pertinente desde la primera fase de la planificación. Los preparativos han de empezar pronto, con la participación de tantas partes interesadas como sea posible, incluidos los propios niños y niñas.
- ii) El centro debe ofrecer un paquete completo de servicios, si no los niños y terminarían yéndose al ver truncadas sus esperanzas.

4.1.5. Cómo mejorar esta buena práctica

- i) Incluso si se aplica un enfoque comunitario para llevar adelante un centro de acogida o de rehabilitación, resulta pertinente plantearse la cuestión de la viabilidad operacional. El trabajo infantil doméstico afecta a grupos pobres y a personas que viven en comunidades pobres. El esperar que las comunidades y sus administraciones locales corran con todos los gastos en un futuro previsible no es una actitud realista. Por consiguiente, se recomienda que la movilización de recursos forme parte de la estrategia para ayudar a conservar el centro.

4.1.6. Lecciones aprendidas

Para reforzar la posición de los niños y niñas trabajadores domésticos es necesario un proceso sistemático y duradero que incluya la creación de una infraestructura viable para respaldar todo el proceso encaminado a eliminar la explotación del trabajo infantil doméstico. Los centros de crisis ofrecen a los niños y niñas la posibilidad de fomentar la autoestima y la confianza en sí mismos, así como la oportunidad de recibir una educación, formación profesional, un espacio de socialización y de participación ciudadana.

4.2. Fortalecimiento de las capacidades de las comunidades de distrito para responder al trabajo infantil doméstico y utilización del centro de formación profesional para incitar a los niños trabajadores domésticos a que vuelvan a sus familias de origen

 Se trata de una buena práctica de nivel I (práctica emergente).

4.2.1 Introducción

Esta buena práctica se ha identificado a raíz del programa de acción que ejecutó CHODAWU en el distrito rural de Singida (Tanzania).

Singida es una de las zonas de origen más común de niños y niñas trabajadores domésticos. La cultura del lugar (sumamente discriminatoria en cuestión de género) y la difícil situación económica de la zona, hacen que los niños y niñas caigan en el trabajo infantil. CHODAWU ha estado trabajando en Singida durante seis años aplicando programas encaminados a evitar que los niños y niñas tengan que realizar las peores formas de trabajo infantil. En el presente programa, CHODAWU se concentró en evitar y librar a los niños y niñas de la explotación infantil en el trabajo doméstico. Con tal fin emprendió la renovación de un centro de formación y calificación profesional. La renovación de este centro resultó ser una de las maneras más innovadoras para retirar a los niños y niñas del trabajo infantil doméstico. Los padres escribieron cartas a sus hijos e hijas pidiéndoles que volvieran a casa para asistir a los cursos que impartían los centros de formación profesional. La respuesta fue abrumadora.



Niños y niñas del centro de crisis y de rehabilitación de Singida cantando canciones relacionadas con la eliminación del trabajo infantil doméstico, en el Día de los padres.

CHODAWU utilizó una estrategia multifacética. En primer lugar, hizo participar efectivamente a la administración local en la movilización del apoyo comunitario a la renovación propiamente dicha y también a la educación de los padres acerca de los peligros del trabajo infantil doméstico. La administración local desempeñó un papel central en la gestión del programa, con lo cual se consiguió una participación efectiva de la comunidad. En segundo lugar, CHODAWU hizo participar a los padres y a las comunidades en todas las fases de la planificación y gestión del programa. A todos los padres se les informó sobre la campaña contra el trabajo infantil doméstico y se les puso al corriente de los problemas psicológicos, físicos, afectivos y de otro tipo que podían tener sus hijos e hijas. Son los padres los que tienen que decidir que sus hijos o hijas regresen o no a casa. En tercer lugar, CHODAWU renovó un antiguo edificio y lo transformó en un centro de formación profesional totalmente funcional, con profesores voluntarios, pocas instalaciones y mucho espacio para ampliaciones ulteriores.

Los padres se dieron cuenta de que ahora, gracias al centro, sus hijos tenían algo por lo que valía la pena volver, por eso muchos de los niños que estaban trabajando (no sólo en Dar es Salaam, sino

también en otras regiones administrativas) recibieron cartas de sus padres pidiéndoles que volvieran a casa. Todos los niños y niñas que abandonaron el trabajo doméstico se inscribieron en los cursos de formación profesional.

El centro se estableció en una zona geográfica donde no había ninguna otra institución docente. Tanto la escuela primaria como la profesional se encontraban a varios kilómetros de la población, por lo que las oportunidades educativas eran mínimas. La administración local garantizaba la puesta a disposición de docentes y llegado el caso de unas pocas facilidades para hacer funcional el centro, pero de todas maneras la comunidad tenía que aportar recursos financieros adicionales.

4.2.2. ¿Por qué es una buena práctica?

Las razones por las que esta práctica se ha identificado como buena práctica son:

- i) En todos los casos, tanto los padres como los niños y niñas tienen que tener alternativas prácticas frente al trabajo infantil. En esta aldea concretamente no había escuela y, por consiguiente, la renovación del centro de crisis constituía una oportunidad viable para los niños y niñas, ya que podrían así tener acceso a una formación profesional, algo que no habían recibido nunca antes. Muchos de ellos volvieron para desarrollar aptitudes. Sin este centro es probable que los niños y niñas se hubieran quedado en las zonas urbanas.
- ii) La participación de los padres para retirar a sus propios hijos e hijas es algo bastante innovador. En otras circunstancias, es un trabajo que realizan habitualmente las organizaciones de la sociedad civil, que no son muy numerosas y que tampoco cuentan con la capacidad suficiente para hacer regresar a tantos niños. En este proyecto, los propios padres escribieron cartas a sus hijos o hijas pidiéndoles que volvieran a casa con ellos. El hecho de asociar a los padres en el proceso de retiro de sus hijos e hijas tuvo un efecto doble: primero, la reunificación de la familia, y segundo, que los niños y niñas volvieran a sus casas con una alternativa concreta.
- iii) La publicidad que le hicieron al centro de formación profesional los funcionarios del Consejo del distrito y los padres de los niños y niñas, hizo que otras aldeas lo consideraran como un ejemplo a seguir. Actualmente el centro se ocupa de siete circunscripciones, lo que representa una zona geográfica bastante vasta. Esto refleja la necesidad y la demanda de centros de este tipo, y también muestra que es necesario que los niños y niñas tengan acceso a instalaciones de formación profesional.

4.2.3. Condiciones previas indispensables

Los elementos indispensables para que esta buena práctica funcione son:

- i) Los funcionarios del gobierno central y local, así como los políticos a nivel de distrito y de circunscripción, deben estar convencidos de que el trabajo infantil doméstico constituye una lacra para la sociedad que debe eliminarse a cualquier precio. Si estas personas no están convencidas de ello, no se tomarán la molestia de abogar por su erradicación.
- ii) Como ocurre con cualquier proyecto antes de su ejecución, la sensibilización de la comunidad es imprescindible para combatir cualquier tipo de problema. Por consiguiente, es absolutamente necesario hacer que la sociedad civil tome conciencia del problema y de la solución que puede darle al mismo.
- iii) La participación de los padres para retirar a los niños y niñas requiere que haya un factor de motivación que les convenza de que cuando sus hijos e hijas regresen van a encontrarse con una alternativa mejor. La renovación del centro fue un gran factor de motivación para suscitar más interés y más respuestas por parte de los padres. Además, la plena participación de la administración local fue el reflejo de un compromiso político, lo que a nivel de la población constituye un factor sumamente determinante. Los padres quieren

que sus hijos e hijas vayan a un centro profesional donde se les asegure la continuidad y la sostenibilidad.

4.2.4. Dificultades que pueden surgir

- i) En las zonas rurales el problema que se plantea comúnmente es el de los ingresos limitados de las familias. En este proyecto, los padres y otros miembros de la comunidad contribuyeron principalmente con su trabajo y con alguna ayuda financiera para la renovación del centro. Las contribuciones financieras fueron sumamente limitadas. Se recomienda que antes de iniciar este tipo de actividad hay que cumplir con una necesidad fundamental, es decir contar con los fondos necesarios para tal empresa, antes de hacer participar a la comunidad. Estos fondos se utilizarán para comprar las cosas que no pueden aportar las comunidades, como por ejemplo, el cemento, la pintura, el pago por la renovación y otras necesidades. En la mayoría de los casos, la respuesta de la comunidad dependerá enormemente de la disponibilidad de algunos de estos materiales básicos, de modo que estén convencidos de que su trabajo va a contribuir a alcanzar el objetivo previsto.
- ii) Algunos padres o tutores no pudieron comunicarse con sus hijos e hijas debido a que no tenían la dirección postal adecuada, y otros porque no estaban seguros de dónde estaban sus hijos. Debido al nivel bajo de alfabetización en la zona, hubo también algunos padres o tutores que tampoco pudieron comunicarse con sus hijos e hijas, por lo que las autoridades locales tuvieron que hacerlo en su lugar.

4.2.5. Cómo mejorar esta buena práctica

- i) En primer lugar, el éxito de esta intervención depende de múltiples factores, incluidos el grado de sensibilización obtenida, la participación de las comunidades, en especial la de los padres, y la respuesta efectiva de los dirigentes de la administración local. Estos son requisitos previos importantes, y si no se cumple con uno es probable que la actividad sea un fracaso.
- ii) En segundo lugar, la renovación o construcción de centros de formación profesional es una práctica que tiene que repetirse en todo el país, y sobre todo en los lugares donde las oportunidades de educación son limitadas. Esto se puede hacer si se realizan grandes campañas de promoción, tanto a nivel nacional como en las aldeas, en favor de la construcción de edificios para la formación y calificación profesional. Esta práctica puede utilizarse como modelo y como un éxito ejemplar en relación con los niños y niñas que han abandonado el trabajo y han vuelto a sus poblaciones para recibir formación profesional.

4.2.6. Lecciones aprendidas

La eficacia de los programas de intervención depende en gran medida de su coordinación con los interlocutores locales. La participación y compromiso de estos protagonistas hace que la intervención resulte más viable, al asignar responsabilidades por lo que se refiere a encontrar, atender, proteger, prevenir y seguir a los niños y niñas trabajadores domésticos.

Sobre la base de la práctica resulta evidente que, cuando existen oportunidades de educación, los niños tienden a optar más bien por la educación que por el trabajo. En el caso presente, las familias y los padres eran pobres, pero estaban dispuestos a llamar de vuelta a sus hijos e hijas porque había algo por lo que valía la pena volver, es decir, la oportunidad de un futuro mejor. Resulta pues evidente que, si bien la pobreza es una de las causas importantes del trabajo infantil, también es cierto que unos programas innovadores pueden contribuir a reducir la pobreza mediante la ampliación del acceso a las oportunidades.

CONTACTOS

Vicky Kanyoka

Coordinadora de Programa
CHODAWU
P. O. Box 15549
Dar es Salam – Tanzania
Tel: +255 22 2110559 - 255-0744633787
Fax: 255-22-2110559
E-mail: chodau@ud.co.tz

Magreth Mombuli

Coordinado de Trabajo Infantil de Distrito
District rural de Singida
P. O. Box 27
Singaida – Tanzania
Tel: 255-0744684463
Fax: 254-2-573990

Kokuteta Mutembei

Asesora del Programa Subregional
Africa Anglófona – IPEC
ILO Office
B.P. 9212
Dar es Salam – Tanzania
Tel: 255 22 2134155
Fax: 255 22 2134141
E-mail: mutembei@ilo.org -
kokuteta@yahoo.co.uk

4.3. Fortalecimiento de capacidades de las agencias ejecutoras



Se trata de una buena práctica de nivel I (práctica emergente).

4.3.1. Introducción

Aparte de identificar las buenas prácticas en el marco de los programas de las agencias ejecutoras del Programa IPEC de lucha contra el trabajo infantil doméstico en Tanzania y Kenya, también se identificaron buenas prácticas en el propio programa principal.

Debido al hecho de que las agencias ejecutoras tenían ciertas deficiencias en materia de capacidad que limitaban su eficacia en la ejecución, el IPEC decidió llevar a cabo una evaluación de la capacidad organizativa para determinar las capacidades de las agencias ejecutoras. La evaluación fue una actividad común que implicó una serie de consultas detalladas sobre organización con los principales protagonistas. Esta labor de evaluación abrió los ojos de las agencias, ya que era un ejercicio de autoevaluación cuyo objetivo consistía en identificar los puntos débiles en lo referente a la ejecución de los programas sobre el trabajo infantil.

Se documentaron los principales puntos fuertes y débiles de las organizaciones, y posteriormente se elaboró un plan de formación especial para hacer frente a las debilidades y lagunas en materia de conocimientos y aptitudes. Acto seguido, se procedió a la formación de las agencias ejecutoras en varios campos, incluidos la gestión financiera, la gobernanza (el papel del Consejo), cualificaciones en materia de asesoramiento, aptitudes para dirigir un proyecto, y el seguimiento y la evaluación. Se distribuyó un CD-Rom del paquete de formación a todas las agencias ejecutoras, para archivo y utilización futura.



La Sra. Mombuli, representante del Consejo de Singida, hace una visita a Mahingwi para planificar y reforzar las capacidades de los dirigentes locales.

4.3.2. ¿Por qué se trata de una buena práctica?

- i) Las evaluaciones de capacidad organizativa realizadas en Kenya y Tanzania pusieron de relieve tanto las lagunas como los puntos fuertes de las agencias. Por ejemplo, en lo que se refiere a los puntos fuertes, se recomendó que ANPPCAN fuera considerada como una organización de formación profesional, porque había registrado una buena curva de crecimiento y había logrado concretar muchos proyectos.
- ii) Las evaluaciones de capacidad organizativa dieron a las organizaciones la posibilidad de evaluar su propia capacidad para hacer frente eficazmente a la cuestión del trabajo infantil doméstico. La autoevaluación permitió que algunas organizaciones examinaran sus estructuras y recomendaran algunos cambios importantes en la manera de proceder. Es por tanto evidente que, si bien el IPEC ha estado trabajando con estas agencias ejecutoras desde hace muchos años, a veces se había pasado por alto su capacidad. De hecho, si se les prestase ayuda para mejorar su capacidad, al mismo tiempo podría aumentar su eficacia.
- iii) El hecho de formar a las agencias ejecutoras en sectores que pueden tener efectos positivos sobre la ejecución es una buena práctica que los donantes rara vez tienen en cuenta. A través de la formación las agencias ejecutoras mejoran su capacidad para abordar los problemas de manera eficaz y, por ende, desempeñar mejor su función cuando trabajan con las comunidades para resolver problemas vinculados con el trabajo infantil. Una organización que está bien equipada para tratar las cuestiones que revisten interés para las comunidades, inspira más confianza y tiene más credibilidad que aquella que carece de la capacidad suficiente.

4.3.3. Condiciones previas indispensables

Los elementos indispensables para que esta buena práctica funcione son:

- i) La evaluación de capacidad organizativa fue un ejercicio que tuvo éxito por su carácter consultivo y porque las agencias ejecutoras no tuvieron la sensación de que se les hacía una auditoría o una evaluación propiamente dicha. Por eso, para que este ejercicio sea un éxito, es necesario que el experto encargado de la evaluación hiciera participar en la mayor medida posible a las agencias ejecutoras en el proceso de evaluación. Las organizaciones tienen que evaluarse a sí mismas de manera objetiva y muy transparente, a fin de desvelar todos los puntos débiles de manera positiva y constructiva. También es importante que la organización esté preparada para este tipo de evaluación, lo que significa que tiene que ser ella misma la iniciadora del ejercicio para tener la seguridad de que la información obtenida sea equilibrada y exacta.

-
- ii) Un experto competente, con amplia experiencia de trabajo con organizaciones de la sociedad civil, es a menudo la persona más indicada para realizar la evaluación, debido a su comprensión de la dinámica de la gestión y del alcance de las actividades de estas agencias ejecutoras. Al designar al experto también se debe tener en cuenta ciertas consideraciones de género. En algunas organizaciones existe una preferencia muy concreta por determinado género, mientras que en otras puede que no sea así. Las organizaciones tienen que sentirse muy cómodas con la persona a la que le facilitan la información, ya que a menudo se trata de información confidencial y puede tener grandes repercusiones sobre la reputación de la organización en caso de que no se maneje con la debida atención.
 - iii) Cuando se trate de impartir formación a las agencias ejecutoras se aconseja que se formen grupos, para abordar las necesidades de las diferentes categorías del personal de la organización. En el programa que tratamos, hubo una reunión para los dirigentes y la junta de directores, otra para los oficiales del programa y los ejecutivos medios, una asimismo para los contables y otra para los consejeros. La separación en grupos facilita la enseñanza y el aprendizaje y, además, el tiempo que se dedica a cada grupo difiere según el nivel de detalles que requieran las sesiones de formación. Esta separación permite también que los empleados subalternos se expresen con más franqueza y libertad, de modo que los formadores se puedan concentrar en sus verdaderas necesidades en materia de conocimientos. Al mismo tiempo, los miembros del personal tiene que tener confianza en los formadores.
 - iv) También se recomienda que la formación no esté a cargo de una sola persona, sino más bien que un equipo de formadores se ocupe de los diferentes grupos.

4.3.4. Dificultades que pueden surgir

Se pueden encontrar dificultades si los evaluadores no son lo suficientemente competentes como para poner de relieve los puntos verdaderamente débiles y fuertes de cada agencia ejecutora.

4.3.5. Cómo mejorar esta buena práctica

Lo ideal sería que, antes de ejecutar un programa de acción, se haga una rápida evaluación de las necesidades de formación de las organizaciones que van a ejecutar dichos programas. De esta manera la organización que proporciona la financiación tendrá una idea clara de las capacidades de los organismos en cuestión.

4.3.6. Lecciones aprendidas

Las agencias ejecutoras necesitan una formación constante sobre diferentes temas, incluida la gestión del programa. Esta actividad es algo que se debe repetir a menudo, ya que en las ONG hay una gran rotación del personal, lo que significa que la gente que ha sido formada en el pasado se va llevando consigo los conocimientos adquiridos.

El fortalecimiento de las capacidades de las agencias ejecutoras contribuye a una mayor eficacia de la gestión de los programas.

4.4. Publicación de folletos sobre trabajo infantil doméstico en lengua Kiswahili y Luo



Se trata de una buena práctica de nivel 2 (práctica de eficacia demostrada).

4.4.1. Introducción

Durante el programa, las agencias ejecutoras recibieron respaldo para elaborar material de información, educación y comunicación. Este material estaba destinado principalmente a las zonas donde se realizarían las actividades. El material elaborado por las agencias ejecutoras tenía que ver sobre todo con cuestiones pertinentes a ciertas localidades meta, y por eso incluso el idioma en que estaba el material debía tener muy en cuenta el entorno al que se dirigía, para ser lo más pertinente posible. El IPEC se dio cuenta de que era necesario elaborar un folleto más completo que contuviera información general sobre trabajo infantil doméstico para todos los protagonistas nacionales. Para garantizar que los folletos fueran accesibles al máximo de comunidades, y en especial a las que eran pobres, se decidió publicarlos en las principales lenguas nacionales, a saber: el *Kiswahili* en Tanzania y el *Luo* en Kenya. Así, se prepararon e imprimieron folletos informativos sobre trabajo infantil doméstico. Los folletos se distribuyeron a las comunidades, ministerios, organizaciones de la sociedad civil y a otros actores clave.

La elaboración de los folletos se hizo siguiendo un proceso altamente participatorio, en el que los consultores trabajaron muy estrechamente con organizaciones que tenían experiencia y conocimientos sobre este tema específico, incluidos el gobierno, los sindicatos, las organizaciones de empleadores y las ONG. El hecho de hacer participar a estos grupos tuvo dos efectos importantes. El primero, fue la creación de una apropiación del material, ya que la información emanaba de partes interesadas del lugar y de comunidades locales. En segundo lugar, una vez distribuidos, los folletos eran el reflejo de los problemas verdaderos y prácticos que tenían las comunidades en su vida diaria en relación con el trabajo infantil doméstico, con lo cual las comunidades podían relacionar más fácilmente el contenido de los folletos con la vida real.

4.4.2. ¿Por qué es una buena práctica?

Las razones por las que esta práctica se ha identificado como buena práctica son:

- i) El problema del trabajo infantil doméstico, especialmente para las niñas jóvenes y adolescentes, se ha convertido en un fenómeno generalizado en Tanzania y Kenya. Por eso, los folletos, que proporcionan orientaciones a las agencias ejecutoras y a sus copartícipes sociales, sirvieron para dar más información a los lectores acerca de la amplitud del problema y del papel que podía desempeñar cada cual para erradicar el trabajo infantil doméstico.
- ii) Además, la utilización de los idiomas locales para definir los principales términos y poner de relieve el alcance del problema contribuyó a hacer comprender mejor las cuestiones que tenían que tratarse, proporcionando a las comunidades unas ideas y estrategias más prácticas para abordar el problema en diferentes niveles.

4.4.3. Condiciones previas indispensables

Los elementos indispensables para que esta buena práctica funcione son:

- i) Los autores deben ser expertos en el tema sobre el que escriben.
- ii) Debe de haber una participación comunitaria dinámica en lo que atañe a documentar la información, para garantizar que la misma sea pertinente, que suscite la apropiación y que se pueda comprender con facilidad en la comunidad a todos los niveles.
- iii) La difusión debe dirigirse a un amplio abanico de partes interesadas, incluidos los medios de comunicación, los responsables de la formulación de políticas, los dirigentes, los padres, los niños y niñas, el personal docente y las agencias ejecutoras, para asegurar una comprensión general común sobre las cuestiones relativas al trabajo infantil doméstico.
- iv) En los folletos se debe utilizar un lenguaje que sea familiar y simple, para que el público meta los pueda entender fácilmente.

4.4.4. Dificultades que pueden surgir

Dado que hay diferentes grupos meta, resulta difícil elaborar material de información, educación y comunicación que todos los destinatarios comprendan con la misma facilidad. Por ejemplo, los dos folletos elaborados en el marco de este programa iban dirigidos al personal de las agencias ejecutoras, así como a los actuales o potenciales niños y niñas trabajadores domésticos y a sus padres o tutores. Es importante determinar los formatos más rentables para dirigirse a cada grupo meta, según sus necesidades específicas.

4.4.5. Cómo mejorar esta buena práctica

- i) Para que siga siendo pertinente y aplicable en todo momento, es necesario publicar ediciones revisadas periódicamente.

4.4.6. Lecciones aprendidas

El material de educación e información sobre el trabajo infantil doméstico debe concebirse en función de las características de la población meta. Además, para que los niños y niñas trabajadores domésticos puedan beneficiarse del material que se ha preparado especialmente para ellos, dicho material no debe catalogarlos como parias ni hacer que se sientan como víctimas. Por eso, hay que tener cuidado con el lenguaje y las imágenes que se utilizan. Los mensajes deben fomentar una opinión positiva y esperanzadora de los proyectos de vida que estos niños y niñas podrían realizar.

CONTACTO	Kokuteta Mutembei Asesora del Programa Subregional Africa Anglófona – IPEC ILO Office P.O. Box, 9212 Dar es Salam – Tanzania Tel: 255 22 2134155 Fax: 255 22 2134141 E-mail: mutembei@ilo.org - kokuteta@yahoo.co.uk
-----------------	---

SECCION 2

Uganda y Zambia

Capítulo 5

Contexto de los programas

5.1. Introducción

Los niños y niñas entran al trabajo infantil doméstico a partir de los 8 años de edad hasta los 18 años¹, y la mayoría son niñas. Los que viven con parientes a menudo no son remunerados, aunque realizan las tareas domésticas, mientras que los hijos de la familia en cuestión están dispensados de todas esas tareas (la discriminación es sistemática cuando el trabajador infantil doméstico es huérfano). La experiencia muestra que incluso cuando se trata de familias empleadoras que económicamente pueden proporcionar una educación a dichos niños trabajadores, en realidad no lo hacen. Este factor discriminatorio constituye una de las señales más visibles del trato normal y diferenciado en las casas, lo que demuestra la desigualdad de oportunidades que existe entre niños y niñas.

El hecho de que se perciba el trabajo doméstico como un “trabajo femenino” pone de relieve que el servicio doméstico sea una ocupación principalmente para las mujeres, pero no existe ninguna medida de protección social formal o informal que permita evitar que las niñas muy jóvenes sean empleadas en este sector. La falta de entorno protector para los que tienen más edad, o la edad legal de admisión al empleo, ha contribuido considerablemente a la explotación de niños y niñas en el trabajo infantil doméstico. Entre los riesgos que corren los niños y niñas trabajadores domésticos figuran los siguientes: largas horas de trabajo; falta de comida suficiente; pocas horas de sueño; considerable carga de trabajo, y falta de oportunidades educativas y de socialización. También existen casos de abuso físico y sexual, de los cuales se declaran muy pocos, dado que ocurren detrás de puertas cerradas.

5.2. Componentes del proyecto

5.2.1. En Uganda

- i) Retirar por lo menos a 420 niños y niñas del trabajo infantil doméstico que viven en condiciones que constituyen una forma de explotación o de abuso.
- ii) Evitar que por lo menos 700 niños y niñas, en situación de riesgo, ingresen al trabajo infantil doméstico.
- iii) Proteger y dar oportunidades a 250 niños y niñas trabajadores domésticos mediante la formación profesional y la educación formal y no formal.
- iv) Favorecer la autonomía económica de 125 familias de niños y niñas trabajadores domésticos.
- v) Sensibilizar a por lo menos 1.000 miembros de la comunidad, funcionarios del distrito y actores clave, a través de seminarios.
- vi) Mejorar la base de conocimientos mediante una evaluación rápida.
- vii) Sensibilizar al público con respecto al trabajo infantil doméstico mediante una campaña mediática conjunta del UNICEF y la OIT.
- viii) Taller nacional sobre políticas relativas al trabajo infantil doméstico, haciendo hincapié en los aspectos de educación y de género.

¹ ¿Asistentes o esclavos? *Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir*. OIT, 2004. En la práctica, trabajan generalmente hasta los 13 ó 14 años.

-
- ix) Proporcionar a los docentes y educadores (y a los artesanos locales) los elementos técnicos pertinentes para poder realizar intervenciones educativas positivas con respecto a los niños y niñas, mientras que a sus familias se les proporciona ayuda en materia de educación y formación profesional, con el fin de prevenir y erradicar el trabajo infantil doméstico en los países más afectados.
 - x) Evaluar las necesidades y la viabilidad de las opciones de formación y calificación profesional no formal (a través de los artesanos locales) según la cantidad de niños y niñas trabajadores domésticos, la cantidad de artesanos locales que han sido formados y las herramientas que se hayan elaborado.
 - xi) Establecer redes de coordinación.

5.2.2. En Zambia

- i) Retirar por lo menos a 400 niños y niñas del trabajo infantil doméstico proporcionando clases de nivelación y maneras alternativas de medios de sustento.
- ii) Evitar que por lo menos 500 niños y niñas, en zonas urbanas de alto riesgo, ingresen al trabajo infantil doméstico, mediante la organización de actividades generadoras de ingresos, el desarrollo de aptitudes y el acceso a créditos para los niños y niñas de mayor edad.
- iii) Favorecer la autonomía económica de 150 familias de niños y niñas trabajadores domésticos, mediante actividades generadoras de ingresos y el acceso al crédito.
- iv) Mejorar la base de conocimientos mediante una evaluación rápida.
- v) Taller nacional sobre políticas relativas al trabajo infantil doméstico, haciendo hincapié en los aspectos de educación y de género.
- vi) Proporcionar a los docentes y educadores (y a los artesanos locales) los elementos técnicos pertinentes para poder realizar intervenciones educativas positivas con respecto a los niños y niñas, mientras que a sus familias se les proporciona ayuda en materia de educación y formación profesional, con el fin de prevenir y erradicar el trabajo infantil doméstico en los países más afectados.
- vii) Evaluar las necesidades y la viabilidad de las opciones de formación y calificación profesional no formal (a través de los artesanos locales) según la cantidad de niños y niñas trabajadores domésticos, la cantidad de artesanos locales que han sido formados y las herramientas que se hayan elaborado.
- viii) Establecer redes de coordinación.

5.3. Estrategia de ejecución

El programa fue ejecutado en los dos países por los socios del IPEC, por ejemplo, ONG, sindicatos y ministerios importantes (educación, trabajo y bienestar social).

A continuación se enumeran las estrategias empleadas para ejecutar los programas.

5.3.1. En Uganda

- i) Promoción, sensibilización y movilización social, mediante campañas de sensibilización, como herramienta principal para informar a los niños y niñas acerca de sus derechos, y para ayudar a cambiar la actitud de los empleadores frente a los niños. Entre los métodos utilizados figuraban la escenificación, la representación de personajes, el recurso a los medios electrónicos y de imprenta, los talleres y seminarios, sesiones de formación y reuniones públicas.

-
- ii) Actividades de acción directa para retirar a los niños y niñas del trabajo infantil doméstico, proporcionarles servicios de rehabilitación (como orientación psicopedagógica, evaluación familiar y orientación familiar, y servicios clínicos) y, según las necesidades y edades, incorporarlos a escuelas primarias, cursos de nivelación, o centros de formación profesional. Al mismo tiempo, se proporcionaba a los padres o tutores actividades de generación de ingresos para crear estabilidad.
 - iii) Desarrollo institucional, fortalecimiento de capacidades y trabajo en red. Se han establecido estructuras a nivel local para hacer frente a las cuestiones relativas al trabajo infantil doméstico. Se organizaron talleres con miras a crear equipos especiales y comités contra el trabajo infantil. Los integrantes de estos últimos recibían formación sobre los derechos del niño, sobre todo en relación con el trabajo infantil. La elaboración de las diferentes herramientas se hace a través de un proceso consultivo y multisectorial.

5.3.2. En Zambia

- i) En colaboración con las agencias ejecutoras se realizaron actividades de sensibilización por intermedio de los medios de comunicación, debates, talleres, reuniones públicas, seminarios y sesiones de formación. Participaron ampliamente en ellas las escuelas y el personal docente.
- ii) Desarrollo institucional y fortalecimiento de capacidades. El programa colabora con instituciones nacionales para elaborar herramientas destinadas a los medios informativos (guías), manuales y módulos de formación para los artesanos locales y el personal docente, así como manuales de formación para los sindicatos de docentes. El proyecto ayudó a fortalecer la capacidad institucional del departamento de comunicación de la Universidad de Zambia, editores, periodistas y trabajadores de los medios de comunicación, para ayudarles en sus campañas mediáticas contra el trabajo infantil doméstico.
- iii) Acción directa. Las asociaciones YWCA y CYC proporcionaron servicios para la prevención y rehabilitación de niños y niñas trabajadores domésticos.
- iv) La movilización social y las campañas de sensibilización.

5.4. Metodología

Se procedió al examen de documentos de los proyectos, informes generales, informes de evaluación rápida, documentos de la OIT sobre trabajo infantil doméstico y documentos publicados por el Ministerio de Trabajo.

Se llevaron a cabo entrevistas individuales con las principales partes interesadas en los proyectos, a saber:

- i) miembros de los equipos especiales y representantes del consejo local;
- ii) entrevistas individuales con altos dirigentes de las agencias ejecutoras;
- iii) grupo de discusión focal con niños y niñas que seguían ya una rehabilitación;
- iv) personal del programa, y
- v) representantes gubernamentales.

Técnica utilizada para recopilar opiniones:

- i) examen de documentos y análisis;
- ii) observaciones en el terreno;
- iii) entrevistas semi estructuradas, y
- iv) grupo de discusión focal.

5.5. ¿Por qué es una buena práctica?

5.5.1. Su “no exclusión”

La participación de múltiples partes interesadas, ministerios, padres y docentes, constituye una garantía de que se utilizaron diferentes cualificaciones y pericias.

5.5.2. Los resultados de la práctica

- i) ¿Qué es lo que ha cambiado en términos de conocimientos, actitudes y práctica gracias al incremento de la sensibilización sobre el tema de los niños y niñas trabajadores domésticos? Algunos ejemplos inmediatos de los cambios de actitud efectuados por padres, empleadores y tutores, fueron el retiro de niños y niñas de esta forma de trabajo y su reincorporación en escuelas.

Existen pruebas en Zambia y Uganda de que niños y niñas trabajadores domésticos, que habían sido retirados y colocados en centros de formación profesional, se encuentran ahora empleados o trabajando por cuenta propia.

La participación de múltiples partes interesadas ha demostrado ser algo eficaz. Los programas se han realizado en colaboración con los padres, los tutores y la comunidad del sector informal, con el fin de proporcionar formación profesional a los niños y niñas trabajadores domésticos.

- ii) El recurso a múltiples medios de comunicación para sensibilizar a la población acerca del trabajo infantil doméstico, en Uganda y Zambia, dio lugar a la notificación de casos de trabajo infantil y al retiro de niños y niñas de esta forma de trabajo, aunque se desconoce su número porque muchos casos de retiro no constan en ninguna parte.

5.5.3. Impacto a nivel microeconómico

Cabe preguntarse qué repercusión ha tenido la intervención en la vida de los niños y niñas trabajadores domésticos y de sus padres. Pues bien, gracias a ella se conoce mejor el problema de los trabajadores infantiles domésticos y se ayuda a los niños en lo que se refiere al material escolar. En los casos de proyectos generadores de ingresos con éxito, los padres que participaron lograron unos ingresos alternativos, lo que les permitía reducir al mínimo la posibilidad de tener que enviar a sus hijos e hijas a trabajar como trabajadores domésticos.

5.5.4. El impacto a nivel macroeconómico

Ha traído consigo cambios en la legislación y en las políticas. La toma de conciencia por parte de los responsables de la formulación de políticas ha llevado a elaborar políticas específicas sobre el trabajo infantil en Uganda y en Zambia, que en algún momento se convertirán en leyes.

Capítulo 6

Buenas prácticas en Uganda y Zambia

6.1. Creación de una base de conocimientos sobre trabajo infantil doméstico



Se trata de una buena práctica de nivel 2 (práctica de eficacia demostrada).

Esta buena práctica está relacionada con los esfuerzos para evaluar, establecer y documentar la naturaleza y amplitud de las cuestiones relativas al trabajo infantil doméstico en Uganda y Zambia.

6.1.1. Introducción

En 2002 se realizó un estudio de referencia en cuatro de los 56 distritos ugandeses. Ese estudio estaba encaminado a evaluar, determinar y documentar la naturaleza y la importancia del problema del trabajo infantil doméstico en esos cuatro distritos, donde viven comunidades urbanas y rurales. También se analizaron los “factores de impulsión” y los “factores de atracción”. En Zambia se llevó a cabo un estudio similar en Lusaka y en la región *Copper Belt* (Cinturón de cobre), con miras a determinar la naturaleza y la importancia del problema del trabajo infantil en las dos regiones.

El estudio de referencia en Zambia (2004) se centró en proporcionar información sobre la situación de los niños y niñas trabajadores domésticos, la naturaleza del trabajo que realizaban y la amplitud del problema.

Los estudios de referencia efectuados en Uganda y Zambia se consideraron como fundamentales a la hora de informar a los diseñadores de proyectos sobre cómo prevenir, proteger y luchar contra el problema del trabajo infantil doméstico en ambos países.

6.1.2. Otros objetivos específicos del estudio de línea de base

- i) Documentar los antecedentes sociales, económicos, educativos, culturales y familiares de los niños y niñas trabajadores domésticos, para determinar su edad y sexo.
- ii) Llevar a cabo un análisis de la situación de los niños y niñas trabajadores domésticos mediante un examen de las causas, los problemas y las dimensiones cultural y socioeconómica.
- iii) Estudiar el marco jurídico y de política en relación con los niños y niñas trabajadores domésticos, con miras a proteger sus derechos.
- iv) Establecer una base de datos para facilitar las intervenciones y la elaboración de programas apropiados de ayuda a los niños y niñas trabajadores domésticos.

Tanto en Uganda como en Zambia se hizo participar a lo largo y ancho del proceso a las principales agencias ejecutoras y al Ministerio de Trabajo, para garantizar la pertinencia de los resultados. El Ministerio de Trabajo participó asimismo en la difusión de dichos resultados. Se recurrió a investigadores de la Universidad de Makerere y de la Universidad de Zambia, respectivamente.

Los resultados del estudio en Uganda mostraron que entre los encuestados había más niñas (55,6 por ciento) que niños (44,4 por ciento). Según los resultados, los factores que conducen al trabajo infantil doméstico son de orden socioeconómico, político (conflictos civiles), institucionales, o están relacionados con el VIH/SIDA que causa la muerte de los padres. Hay también influencias culturales, lo que hace que se discrimine entre niños y niñas, y que los empleadores prefieran los niños y niñas

jóvenes que no crean problemas para ocuparse del hogar y de sus hijos, ya que tienen menos exigencias que los trabajadores de más edad.

Los resultados de la encuesta ayudaron a sensibilizar al gobierno, a las comunidades, a los periodistas y a los medios de comunicación, y a dar más a conocer la lacra que representa el trabajo infantil.



Beth (8 años) ha vuelto con su familia a Mpigi (Uganda).

6.1.3. Medidas adoptadas para llevar a cabo la investigación

- i) Proceso de selección de un equipo de investigación que fuera conocido en los diferentes distritos. Las personas que se ocupaban de la recopilación de datos eran personas conocidas en las aldeas, lo que reducía al mínimo la desconfianza. El equipo fue escogido por las agencias ejecutoras y los grupos especiales.
- ii) Selección de expertos de las universidades que tenían experiencia en cuestiones sociales. A la hora de elaborar el presente documento el equipo de Zambia no había presentado todavía su informe.
- iii) Ponerse de acuerdo sobre la metodología a seguir y formación del equipo de investigación.
- iv) Formación del equipo de investigación para asegurarse de que supieran cómo llevar a cabo la misma. En Zambia el equipo fue capacitado por un estadístico y un oficial de programa del IPEC. Se les enseñó la manera de formular las preguntas y cómo definir los conceptos y las cuestiones de ética durante las entrevistas.
- v) Recopilación de datos en los distritos destinatarios de Uganda, así como en Lusaka y en la región *Copper Belt* (Cinturón de Cobre) en Zambia.
- vi) Publicación de los resultados.
- vii) Intercambio de información y sensibilización de las diferentes partes interesadas, tanto a nivel comunitario como nacional, con respecto a los resultados de la investigación.

6.1.4. ¿Por qué es una buena práctica?

Las razones por las que esta práctica se ha identificado como buena práctica son:

- i) La investigación fue una buena práctica porque reveló la naturaleza y la importancia de las cuestiones relativas al trabajo infantil y los programas de acción que actualmente utilizan los resultados para planear la fase siguiente del proyecto. Los resultados de la investigación se han utilizado para sensibilizar a la comunidad, así como medio de promoción y cabildeo. El gobierno, los sindicatos, las familias con hijos e hijas trabajadores domésticos, así como sus empleadores, comprendieron la magnitud de este problema gracias a la difusión de los

resultados de la investigación y las emisiones radiofónicas y deportivas sobre el tema del trabajo infantil doméstico. En el marco de la investigación se identificaron además las causas y la magnitud del trabajo infantil doméstico en los cuatro distritos en Uganda y Zambia. Se obtuvieron datos concretos sobre el número de niños y niñas trabajadores domésticos.

- ii) En Uganda, la organización *Platform for Labour Action (PLA)* (Plataforma de acción laboral) utilizó los resultados de la investigación tanto a nivel nacional como local. A nivel nacional la Plataforma difundió los resultados con ocasión de un taller nacional para los responsables de la formulación de políticas, taller que tuvo lugar a principios de 2003. Los resultados se difundieron aún más con motivo del Día mundial contra el trabajo infantil, que se celebró el 12 de junio de 2003, durante el cual hubo una conferencia de prensa a nivel nacional en la que se pusieron de relieve las cuestiones vinculadas con el trabajo infantil doméstico. Gracias a la amplia difusión orientada a grupos específicos estas cuestiones despertaron el interés de toda la nación.
- iii) En los cuatro distritos donde se realizó la investigación los resultados se han utilizado para educar a los miembros y dirigentes comunitarios sobre la naturaleza y la magnitud del problema del trabajo infantil doméstico.
- iv) En Zambia la formación del equipo de investigación por un estadístico y un oficial de programa del IPEC, acerca de cómo formular preguntas, definir conceptos, recopilar datos y tratar cuestiones de ética durante las entrevistas se consideró una buena práctica. Era una forma de garantizar el respeto de determinadas buenas normas al realizar la investigación.

Precaución

Es menester realizar la investigación con bastante antelación, para garantizar que los diseñadores del proyecto la tengan en cuenta. En el caso de Uganda una nueva fase del programa de acción se inició antes de que estuvieran listos los resultados de la investigación, razón por la cual dichos resultados no se tomaron en consideración al concebir los nuevos proyectos.

Se deben hacer evaluaciones rápidas como fase preliminar, para que los resultados se puedan utilizar en la fase siguiente.

6.1.5. Condiciones previas indispensables

Los elementos indispensables para que esta buena práctica funcione son:

- i) La necesidad de llevar a cabo la investigación y el alcance de la misma son aspectos sobre los que se tienen que poner de acuerdo las diferentes partes interesadas del sector, por ejemplo el Ministerio de Trabajo, las ONG que se ocupan del trabajo infantil, y otros ministerios y entidades que están directamente concernidos por estas cuestiones, a saber: el Ministerio de Educación, Salud y Planificación; los sindicatos; y los organismos de desarrollo/financiación que sufragan dichas investigaciones.
- ii) Resulta importante contar con equipos de investigadores con gran pericia, que hayan realizado investigaciones anteriormente y tengan cualificaciones en lo que a métodos de investigación se refiere. Parte del equipo debe ser muy versado en cuestiones de trabajo infantil. Cuando no se den estas circunstancias, el IPEC debe organizar una formación básica para el equipo de investigación sobre la elaboración de los instrumentos, la ética y los conceptos fundamentales en materia de investigación.
- iii) Los encuestadores deben ser personas muy conocidas en la comunidad, para que tengan un acceso amplio a la misma. Esto permite también que los encuestadores expresen los problemas en la lengua local, sin distorsionar el significado.

- iv) Establecer un calendario claro para saber cuándo estarán listos los resultados de la investigación, de modo que coincidan con la concepción de un nuevo proyecto.
- v) Crear una buena red para la difusión de los resultados y garantizar su extensa divulgación.

CONTACTOS	Lillian Keene Mugwera Directora Ejecutiva Nacional Platform for Labour Action P.O. Box 9714 Kampala – Uganda Tel: 256-41-253383/ 256 31 260196 Fax: 256 41 230142 E-mail: Pla@utlionline.co.ug	Maria Theresa Malila Coordinadora del Fortalecimiento de Capacidades IPEC ILO Office P. O. Box 32181 Lusaka – Zambia Tel: 260 1 257 353 E-mail: mtnipec@zamtel.zm
	Regina Mbabazi Coordinador Nacional de Programa IPEC ILO Office P.O. Box 29734 Kampala – Uganda Tel: 256 41 346895 E-mail: Regina@ilo-ipec.or.ug	Sra. Kokuteta Baregu Mutembei Asesora del Programa Subregional Africa Anglófona – IPEC ILO Office Dar es Salam – Tanzania Tel: +25522 2134155 – Fax: +255 22 2134141 E-mail: mutembei@ilo.org - kokuteta@yahoo.co.uk

6.2. Recurso a los grupos de trabajo y a los comités contra el trabajo infantil en el marco del programa de trabajo



Se trata de una buena práctica de nivel 3 (práctica reproducida).

6.2.1. Introducción

Los comités contra el trabajo infantil o grupos de trabajo, están compuestos por especialistas voluntarios de la comunidad designados o seleccionados por las comunidades para actuar como controladores del trabajo infantil. Cada comunidad puede informar y pedir ayuda a estos comités en relación con la prevención del trabajo infantil doméstico. Los miembros de los grupos de trabajo tienen un papel muy importante que desempeñar por lo que se refiere al control de los casos de trabajo infantil doméstico que constituyen una forma de abuso en la comunidad.

Uno de los criterios utilizados para designarlos es que tienen que ser personas respetadas por la comunidad, deben poseer aptitudes para dirigir y cierta forma de autoridad basada en la función que desempeñan. Los criterios que se aplican comúnmente para seleccionar a los integrantes de los comités contra el trabajo infantil son la dedicación y que ya tengan algún protagonismo.

Todos los programas de acción que se visitaron en Uganda y Zambia tenían grupos de trabajo o comités contra el trabajo infantil para ayudar en las tareas de identificación, retiro y apoyo a los niños y niñas. El recurso a grupos de trabajo o comités contra el trabajo infantil garantiza la existencia de una estructura local para el seguimiento de las cuestiones relativas al trabajo infantil doméstico. Esta estructura permite que haya una continuidad mucho tiempo después de que el proyecto haya acabado, ya que los miembros del grupo de trabajo son personas que residen en la zona en cuestión.

Los miembros de los grupos de trabajo ofrecen su tiempo libre para llevar a cabo las tareas de lucha contra el trabajo infantil doméstico, tareas que de otro modo hubieran sido realizadas por personas remuneradas. Así, la organización puede ampliar sus servicios. Los comités proporcionan un foro donde los niños y niñas trabajadores pueden informar acerca de cualquier caso de abuso o maltrato.

Los comités actúan también de mediadores para la solución de conflictos entre los empleadores y los niños y niñas trabajadores domésticos.

La composición de los grupos de trabajo es representativa del criterio de igualdad entre hombres y mujeres. Las agencias ejecutoras facilitan la selección de los comités y, juntamente con los representantes de la comunidad, deciden qué papel tienen que desempeñar. También están representadas las estructuras administrativas locales, como el Ministerio de Trabajo, el personal docente, los consejeros locales de la parroquia o del consejo local, así como el alcalde y su adjunto, si se trata de un proyecto urbano. Entre otros, son miembros asimismo los representantes de organizaciones no gubernamentales que se ocupan de los niños y niñas trabajadores domésticos. Los grupos de trabajo se reúnen una vez al mes.

En Uganda, la estructura comunitaria está bien definida a nivel de la población, donde un consejo local cuenta con miembros que supervisan las necesidades generales de desarrollo en la región. El consejo local tiene entre 7 y 11 miembros. El vicepresidente se ocupa de coordinar y supervisar las cuestiones relacionadas con las mujeres, los niños y las niñas.

A nivel nacional, tanto en Uganda como en Zambia, hay comités directivos encargados de supervisar el desarrollo político y legislativo de cada país. El Comité directivo nacional está compuesto de funcionarios públicos del Ministerio de Trabajo, representantes de otros ministerios importantes como el de Educación y Servicios Sociales, miembros de la Federación de empleadores, del Servicio de protección al menor del Departamento de Policía y de representantes de ONG importantes que se ocupan del trabajo infantil doméstico. La representación multisectorial es muy útil, porque los diferentes miembros del grupo de trabajo aportan consigo conocimientos técnicos y un contacto continuado.

Los grupos de trabajo, locales y nacionales, han puesto más en evidencia el problema del trabajo infantil doméstico a diferentes niveles. Los grupos de trabajo han desempeñado un papel fundamental ya que relacionan lo que se vive en las comunidades y las esferas legislativas.

En Zambia, el grupo de trabajo nacional contra el trabajo infantil doméstico y el Comité director han presentado propuestas para armonizar la cantidad excesiva de leyes que son contradictorias en lo que se refiere al trabajo infantil; se trata de codificar las diferentes leyes que guardan relación con el trabajo infantil y concebir un instrumento estatutario que explique lo que se entiende por trabajos peligrosos y por cuestiones de género en el trabajo infantil. La idea de los grupos de trabajo nacionales constituye una buena práctica, puesto que garantiza que las cuestiones relativas al trabajo infantil doméstico se traten al más alto nivel del gobierno, en el Ministerio de Trabajo, Educación y Servicios Sociales, y en las organizaciones internacionales. El Secretario Permanente del Ministerio de Trabajo es miembro y asiste a las reuniones del comité, lo que garantiza que las cuestiones se canalicen fácilmente hacia los ministerios públicos pertinentes.

6.2.2. Pasos importantes para establecer un grupo de trabajo tanto a nivel nacional como local

- i) A nivel nacional, el Ministerio de Trabajo es el que toma la iniciativa para facilitar la constitución del Comité directivo nacional, e invita a otras partes interesadas, como los ministerios pertinentes, las organizaciones de la sociedad civil y otros donantes. El IPEC proporciona apoyo técnico y participa en las reuniones.
- ii) A nivel comunitario, la agencia ejecutora convoca las reuniones donde se designa a los miembros del grupo de trabajo, mientras que el IPEC proporciona apoyo técnico. Hay casos en que los programas de acción han elaborado orientaciones escritas sobre el proceso de selección y sobre la función que deben desempeñar los miembros componentes de los grupos de trabajo.
- iii) Es preciso ponerse de acuerdo sobre los criterios de selección de los miembros de los grupos de trabajo, y garantizar un equilibrio representativo entre hombres y mujeres.

-
- iv) Los miembros del grupo especial deben poseer aptitudes para dirigir y cierta forma de autoridad, para garantizar que se ayude a los niños y niñas trabajadores domésticos y que se inspira respeto a los empleadores. Otras aptitudes son la movilización comunitaria, las relaciones públicas y la comprensión de los derechos de los niños y niñas, así como de los diferentes convenios que tratan del trabajo infantil y de la Carta Africana. Tienen que ser personas sumamente comprometidas y dedicadas a cambiar la vida de los niños y niñas trabajadores. Han de demostrar unas cualidades ejemplares de líderes y han de ser modelos en el desempeño de su función.
 - v) El Comité directivo nacional debe elaborar un plan de acción nacional para luchar contra el trabajo infantil.
 - vi) Elaboración de un plan de acción que indique cómo realizar el programa del grupo de trabajo y dónde asignar los recursos, así como las personas u organizaciones responsables.
 - vii) Dar formación sobre el trabajo infantil doméstico a los miembros de los grupos de trabajo, y proporcionarles orientación sobre lo que se espera que hagan.

6.2.3. ¿Por qué es una buena práctica?

Las razones por las que esta práctica se ha identificado como buena práctica son:

- i) La representación multisectorial de los miembros del grupo de trabajo garantiza que las diferentes partes interesadas respalden las tareas de prevención, retiro y rehabilitación de los niños y niñas trabajadores domésticos.
- ii) Estos miembros proporcionan un vínculo directo entre las estructuras comunitarias y las estructuras nacionales, con lo cual las cuestiones que afectan a las comunidades se vinculan directamente a su vez al Comité directivo nacional para que éste tome las medidas oportunas.
- iii) La sostenibilidad de los programas constituye siempre un reto, en especial dado que el ciclo de financiación del programa de acción es tan corto. El hecho de contar con un grupo de trabajo garantiza que las actividades de lucha contra el trabajo infantil doméstico continúen mucho después de haber acabado el proyecto.
- iv) Los niños y niñas trabajadores domésticos tienen acceso a los grupos de trabajo y los comités contra el trabajo infantil que son sus portavoces y les brindan ayuda.
- v) El grupo de trabajo facilita el proceso de identificación, retiro y rehabilitación de los niños y niñas trabajadores domésticos.
- vi) Los miembros del grupo de trabajo de la comunidad educan a dicha comunidad sobre el tema del trabajo infantil doméstico y los derechos de los niños y niñas.
- vii) Son estos mismos miembros los que remiten los niños y niñas a la unidad de protección al menor de la policía, a la oficina que se ocupa del seguimiento de estos niños y niñas, y a la oficina de bienestar social, para asistencia y seguimiento ulteriores y para poner a los niños y niñas en contacto con sus padres y tutores.
- viii) A nivel nacional, el grupo de trabajo ha logrado reunir diferentes talentos y organizaciones que tienen interés en el trabajo infantil y en la lucha contra esta lacra.
- ix) Se trata de una estructura a la cual se puede recurrir porque tiene autoridad en materia de trabajo infantil.

Durante una visita en el terreno que se hizo en Uganda, una niña trabajadora doméstica de 16 años declaró lo siguiente: *“El grupo de trabajo me respaldó, ofreciéndome asesoramiento y consejos acerca de cómo comportarme y negociar con mi empleador para obtener mejores condiciones de trabajo, y lo conseguí”*. Se deben hacer evaluaciones rápidas como fase preliminar para que los resultados se puedan utilizar en la fase siguiente.

6.2.4. Condiciones previas indispensables

Los elementos indispensables para que esta buena práctica funcione son:

- i) Los miembros del grupo de trabajo son voluntarios y, por consiguiente, no es menester asignarles tareas que sean demasiado agotadoras, dado su estatuto. Según algunos miembros del grupo de trabajo que fueron entrevistados, tanto el tiempo que se dedicaba para ocuparse de las cuestiones relativas al trabajo infantil doméstico, como las distancias recorridas, deberían ser compensadas en efectivo o en especie. Antes de seleccionar a los miembros del grupo de trabajo habría que aclarar, pues, cuáles son sus necesidades y expectativas.
- ii) En Uganda, donde el gobierno ha descentralizado la mayoría de las estructuras administrativas, el grupo de trabajo puede desempeñar fácilmente su papel e identificar sin dificultad a los niños y niñas trabajadores domésticos. La ley exige que cualquier visitante de una casa sea declarado por el anfitrión e inscrito en la oficina del jefe local. Esto facilita la tarea de identificar a los niños y niñas trabajadores domésticos. Una estructura bien descentralizada constituye una ventaja en la lucha contra el trabajo infantil doméstico, especialmente en lo que a respuesta y protección se refiere.
- iii) Para establecer un vínculo más directo entre los grupos de trabajo de la comunidad y los grupos de trabajo nacionales se necesita más coordinación y comunicación, de manera que las tendencias y cuestiones que se planteen a nivel comunitario puedan elevarse a nivel nacional, y las cuestiones de política y de legislación puedan a su vez comunicarse a la comunidad. Es menester crear cierta forma de interfaz, para que las dos estructuras puedan valorarse mutuamente.

CONTACTOS

Matilda Makata

Oficial de Programa/Consejera
FIDA
Uganda
E-mail: fida@bushnet.net -
Matilda@yahoo.co.uk

Regina Mbabazi

Coordinadora Nacional de Programa - IPEC
ILO Office
P.O. Box 29734
Kampala – Uganda
Tel: 256 41 346895,
E-mail: Regina@ilo-ipecc.or.ug

Maria Theresa Malila

Coordinadora Nacional del Fortalecimiento
de Capacidades – IPEC
ILO Office
P. O. Box 32181
Lusaka – Zambia
Tel: 260 1 257 353
E-mail: mtnipec@zamtel.zm

Kokuteta Baregu Mutembei

Asesora del Programa Subregional
Africa Anglófona – IPEC
ILO Office
Dar es Salam – Tanzania
Tel: +25522 2134155
Fax: +255 22 2134141
E-mail: mutembei@ilo.org -
kokuteta@yahoo.co.uk

6.3. Recurso a campañas mediáticas como herramienta de sensibilización contra el trabajo infantil doméstico: Evaluación de la calidad y difusión de los mensajes

 Se trata de una buena práctica de nivel I (práctica emergente).

6.3.1. Introducción

Uganda y Zambia han recurrido ambos ampliamente a los medios de comunicación para sensibilizar a la comunidad contra el trabajo infantil doméstico.

En estos dos países, ni los responsables de la formulación de políticas ni los miembros de las comunidades estaban al corriente plenamente de la magnitud del problema del trabajo infantil doméstico. Por eso los medios de comunicación dieron a conocer esta lacra, lo que ha dado lugar a un sinnúmero de debates sobre las cuestiones relativas a esta forma de trabajo.

En Uganda, el IPEC respaldó a la *Rural Development Media Communication* (RUDMEC) (Desarrollo rural y medios de comunicación), que está financiada con cargo al programa nacional, para iniciar una campaña nacional a través de los medios de comunicación. RUDMEC contó con la financiación conjunta del IPEC y del UNICEF para llevar a cabo esta campaña. Otros programas de acción, que tenían también presupuestos para dedicar a los medios de comunicación, decidieron trabajar con RUDMEC en sus esferas de actividad, con el fin de intensificar la campaña de sensibilización contra el trabajo infantil doméstico.

Los diferentes protagonistas tenían que desempeñar diversos papeles en las campañas mediáticas, incluida la unidad contra el trabajo infantil que tenía que ocuparse de un servicio de llamadas de asistencia gratuita (*hot line*), al que se podía llamar para notificar casos de trabajo infantil. En Uganda se transmitieron 38 programas radiofónicos, 32 de los cuales en lenguas locales. El principal objetivo de tales programas era difundir información sobre las cuestiones relativas al trabajo infantil. Uganda tiene muchos programas radiofónicos populares que cubren la mayoría de las comunidades rurales, lo que garantiza que la información se escuche en las lenguas locales en todo el país. Las oficinas laborales de los distritos participan en los programas radiofónicos. Gracias a estos programas muchos niños y niñas fueron retirados del trabajo doméstico. Se utilizaron también otros medios, como los programas radiofónicos de deportes y la prensa escrita, para subrayar los problemas vinculados con el trabajo infantil doméstico.

En Zambia, la compañía cinematográfica M-films ha realizado una encuesta en los medios de comunicación para determinar si estos medios habían cubierto o tratado adecuadamente las cuestiones sobre el trabajo infantil doméstico, y también para evaluar la calidad y la emisión de los mensajes contra esta forma de trabajo. Durante la encuesta la compañía organizó una serie de grupos de discusión focal con ONG y representantes de los medios de comunicación en las tres ciudades de provincia seleccionadas, a saber, Lusaka, Ndola y Livingstone. Hubo un intenso intercambio de ideas sobre las cuestiones relativas al trabajo infantil doméstico y sobre lo que hacía la comunidad frente a este problema. Fueron entrevistados particulares, miembros de la comunidad e instituciones de información (prensa, radio y televisión).

M-films prepara un paquete de información destinada a los medios de comunicación que las emisoras de radio y televisión podrán utilizar para programas sociales, especialmente sobre el trabajo infantil doméstico. Dicho paquete de información servirá de orientación sobre los medios electrónicos interactivos únicos para que los profesionales de comunicación sepan cómo diseñar y elaborar programas sociales, por ejemplo sobre el trabajo infantil doméstico. Se realizará un taller de formación dirigido a los medios de difusión y a las ONG interesadas para explicarles cómo utilizar esta herramienta. Dado que esta herramienta mediática interactiva se presenta en formato electrónico, eso significa que, previa autorización, cualquier interesado podrá reproducirla y utilizarla ampliamente y tantas veces como sea posible.

M-films ha estado llevando a cabo una campaña mediática dirigida a las partes interesadas sobre las peores formas de trabajo infantil, en el marco del programa de fortalecimiento de capacidades, con la participación de la televisión, la radio, los periódicos, los cines itinerantes e Internet, donde se ha mostrado ampliamente el trabajo infantil y sus consecuencias. M-films realizó asimismo varios programas itinerantes interactivos en las ciudades de Lusaka, Ndola y Livingstone. La respuesta del público frente al enfoque mediático innovador de la M-films ha sido abrumadora. A través de todos los canales de información se comunicaron casos de trabajo infantil doméstico, lo que demuestra que se trata de un problema endémico. Demuestra también el poder de los medios de comunicación y su capacidad para provocar reacciones en toda la nación.

6.3.2. Pasos importantes a seguir

- i) Realizar una investigación minuciosa y consultas en relación con el tema o la cuestión que se quiera poner de relieve en la campaña mediática.
- ii) Identificar a los actores clave y partes interesadas, y hacerlos participar en el proceso de ejecución desde el principio hasta la fase de difusión.
- iii) Comprometerse a ejecutar las actividades prescritas, según el calendario previsto.
- iv) Establecer alianzas con otras partes interesadas de los medios de comunicación para ayudar en el proceso de distribución y difusión.
- v) Identificar y reclutar a un equipo de gestión creativo y digno de confianza para ayudar en la ejecución de la campaña.
- vi) Asegurarse de que se trata de un equipo equilibrado en lo que se refiere a las aptitudes, tanto en materia de medios de comunicación como en cuestiones de trabajo infantil y desarrollo.
- vii) Obtener más ayuda en caso de falta de recursos financieros.
- viii) Elaborar herramientas de calidad para los medios de comunicación y asegurarse de que se distribuyen y que motivan al público destinatario. Las herramientas para los medios de comunicación tienen que suscitar la reflexión y hacer pensar en soluciones. Según los destinatarios, los artículos de los medios de comunicación podrían revestir la forma de artículos de periódico, DVD, cintas vídeo y demás, para atender las necesidades de los diferentes tipos de público.
- ix) Utilizar los recursos mediáticos para promover, estimular y provocar el diálogo, debates y discusiones sobre las cuestiones relativas al trabajo infantil doméstico.
- x) Organizar talleres destinados a productores y editores de las empresas de medios de comunicación para que comprendan mejor el problema del trabajo infantil doméstico, y asegurarse de que los mensajes sean congruentes, claros y apropiados.
- xi) Dar tiempo a los televidentes para que asimilen la información y den su opinión, documentando luego este proceso en un vídeo global que serviría para el cabildeo ulterior y su presentación ante los responsables de la formulación de políticas y demás organismos influyentes de toma de decisiones para que adopten las medidas pertinentes.
- xii) Identificar a aliados clave en las empresas de medios de comunicación y negociar con ellos para obtener un espacio en las horas de máxima audiencia, a fin de transmitir los programas en las horas punta. Los momentos de transmisión se deben negociar en detalle.
- xiii) Asegurarse de que se cuenta con una partida presupuestaria para pagar el tiempo de antena en las empresas de medios de comunicación, o negociar con ellas para obtener antena libre gratuita como parte de los programas de responsabilidad social de la empresa.
- xiv) Establecer vínculos con políticos locales influyentes para que tomen conciencia de las cuestiones relativas al trabajo infantil, de modo que ayuden a cambiar las políticas que sean necesarias sobre el particular.

-
- xv) No darse nunca por vencido. Hay que seguir luchando hasta lograr cambios que sean visibles.



El ex Presidente de Zambia, Dr. Kenneth Kaunda, mirando algunas imágenes que le muestra el Sr. Tenazio Mwanza, productor de la compañía cinematográfica M-Films. Es menester hacer participar a las más altas autoridades del gobierno en las campañas mediáticas para asegurarse de que los mensajes contra el trabajo infantil llegan a las más altas esferas gubernamentales.

6.3.3. ¿Por qué es una buena práctica?

Las razones por las que esta práctica se ha identificado como buena práctica son:

- i) El impacto inmediato que tuvo la campaña tanto en Uganda como en Zambia, y las reacciones instantáneas del público después de un programa radiofónico o de una presentación ante responsables de la formulación de políticas, indicaba que la población no estaba al corriente ni de la amplitud ni de las repercusiones de tal lacra en la comunidad. La comunidad, en adelante, quedaba enterada de la magnitud que representaba el trabajo infantil doméstico.
- ii) En Zambia, las políticas referentes al trabajo infantil se aprueban fácilmente en el parlamento debido al nivel de concienciación obtenido a través de los medios de comunicación y gracias a la distribución de paquetes de información para los parlamentarios. Estos paquetes de información contienen hechos y cifras, y están escritos en un lenguaje fácil de entender.
- iii) Los medios de comunicación se dirigen a diferentes personas y grupos, por ejemplo, responsables de la formulación de políticas, los propios políticos, las comunidades, los padres, los niños y niñas afectados por el trabajo infantil doméstico y los empleadores. Esto hace que resulte fácil conseguir el respaldo de las diferentes partes interesadas para resolver el problema.
- iv) El programa de los medios de comunicación reunió a los principales protagonistas en el campo del trabajo infantil doméstico de ambos países, con lo cual se facilitó la tarea de seguimiento y respaldo sobre una base continua.
- v) En las etapas de concepción, producción, distribución y difusión, los productores de los programas de información trabajaron estrechamente con las ONG asociadas. El programa dispuso de una mano de obra creativa y cualificada.
- vi) Las personas que presentan los programas de información tienen que ser creativas, para despertar el interés del público y propiciar la rápida adopción de decisiones por parte de las diferentes partes interesadas.
- vii) M-films realizó unos programas de radiodifusión y televisión durante un período de 13 semanas, desde febrero hasta abril de 2005. El calendario se distribuyó en los principales puntos de venta de información, para que dieran a conocer el horario específico de difusión de los diferentes programas. Esta misma información se publicaba a su vez en los periódicos.

-
- viii) Algunas de las voces que se utilizaron para realizar los diferentes programas eran las voces de niños y niñas en realidad víctimas del trabajo infantil doméstico, lo cual alentaba a otros niños y niñas a participar en la campaña.
 - ix) También se realizaron proyecciones de vídeo, itinerantes e interactivas, en las tres provincias de Lusaka, Livingstone y Ndola, para llegar a las personas que no tenían la televisión en sus casas.
 - x) Se aseguró la distribución del horario de los productos, de su buena calidad y su plena accesibilidad en todos los puntos de venta.
 - xi)** El recurso a múltiples fuentes de información crea mayor impacto, ya que se puede llegar a oyentes y lectores de diferentes partes con diferentes intereses.
 - xii) En Zambia, la respuesta del público después de cada proyección se utilizaba como medio para conseguir más respaldo e información acerca de las cuestiones relativas al trabajo infantil doméstico. Estas respuestas permitían a los miembros de la comunidad ser más abiertos a otros problemas con que tropezaban los niños y niñas trabajadores domésticos.
 - xiii) Después de la transmisión de programas en los medios de comunicación, las organizaciones que participaban en estas campañas mediáticas en ambos países facilitaban los números de teléfono y los nombres de las organizaciones a las que se podía pedir más amplia ayuda e información.
 - xiv) La dedicación y el compromiso del personal que llevó a cabo las investigaciones y la cobertura en los medios de comunicación permitió al grupo especializado conseguir una información detallada sobre cuestiones relativas al trabajo infantil. Dicho personal pasó mucho tiempo con las comunidades recogiendo información, lo que dio credibilidad a la organización y le permitió obtener precisamente más información.
 - xv) En Uganda y Zambia se realizaron talleres de sensibilización dirigidos a periodistas, editores y productores, lo que repercutió de inmediato en la cobertura de prensa, radio y televisión. Toda esta publicidad mediática trajo consigo un aumento de los casos de trabajo infantil.

6.3.4. Condiciones previas indispensables

Los elementos indispensables para que esta buena práctica funcione son:

- i) Indicar con claridad los lugares donde las personas pueden obtener más ayuda después de haber visto o escuchado un programa. Por lo general, el grado de agitación inmediatamente después de estos programas es bastante grande, por lo que es necesario actuar con rapidez para enviar a las personas a lugares donde puedan recibir asistencia. Hay que asegurarse de que estos centros de ayuda estén también dispuestos a recibir, orientar y atender los casos que se presenten.
- ii) Asegurarse de que se dispone de recursos financieros para hacer funcionar los centros de crisis o para hacer frente a las consecuencias, y de que se cuente también con el personal competente para las tareas de seguimiento. Un centro de crisis en Uganda no pudo prosperar porque el gobierno no logró financiar un servicio de llamadas de asistencia gratuita (*hot line*).
- iii) Estar preparado para posibles conflictos en casos en que la audiencia perciba un programa de sensibilización como una crítica. En Zambia, una reunión entre las municipalidades, el comité contra el trabajo infantil y las diferentes organizaciones que trabajan sobre cuestiones relativas al trabajo infantil doméstico y la trata de niños y niñas, acabó casi en batalla campal después de haberse proyectado un vídeo donde se culpaba al consejo por otorgar licencias a propietarios de burdeles.
- iv) Es menester trabajar en red y consultar ampliamente a personas e instituciones que se ocupan de temas conexos. Hay que recopilar tanta información como sea posible antes de empezar cualquier producción.

- v) Presentar información no verificable puede resultar desastroso. Siempre hay que controlar y validar las fuentes de información.
- vi) Las encuestas y coberturas que realizan los medios de comunicación requieren muchísima paciencia y tolerancia, siendo por ello por lo que el personal que lleve a cabo tales tareas tiene que tener las aptitudes necesarias en materia de comportamiento y tacto.
- vii) Un requisito esencial consiste en conocer a personas clave en las empresas de medios de comunicación, a quienes los productores puedan recurrir como puntos de contacto. Las empresas de medios de comunicación son compañías mercantiles que sólo se ocupan de relatar historias remunerativas. Es necesario que los productores sean expertos en mediación y cabildeo, de modo que puedan conseguir las horas de mayor audiencia para que los programas sean transmitidos en las horas punta.
- viii) Con una buena base financiera, unos estudios debidamente equipados y los equipos necesarios, se facilita la rápida producción del paquete de información pertinente.

CONTACTOS

Tenazio Mwanza, Producer

M-films Productions
 P.O. BOX 37536
 Lusaka – Zambia
 Tel: 260 1 263 563 - 260 97 794509
 E-mail: Mfilms@workmail.com -
tenazio@uudial.zm

Maria Theresa Malila

Coordinadora Nacional del Fortalecimiento
 de Capacidades - IPEC
 ILO Office
 P. O. Box 32181
 Lusaka – Zambia
 Tel: 260 1 257 353
 E-mail: mtnipec@zamtel.zm

Kokuteta Baregu Mutembei

Asesora del Programa Subregional
 Africa Anglófona – IPEC
 ILO Office
 Dar es Salam – Tanzania
 Tel: +25522 2134155
 Fax: +255 22 2134141
 E-mail: mutembei@ilo.org -
kokuteta@yahoo.co.uk

6.4. Elaboración de un código de conducta para los empleadores y los jóvenes trabajadores domésticos por encima de la edad mínima de admisión al empleo



Se trata de una buena práctica de nivel I (práctica emergente).

6.4.1. Introducción

En Uganda, la *Women and Youth Services Organization (WAYS)* (Organización de servicios para mujeres y jóvenes) es una ONG que se ocupa de la rehabilitación de los niños y niñas trabajadores domésticos, brindándoles formación y calificación profesional. Esta organización ha decidido realizar una experiencia piloto sobre un código de conducta para los empleadores, a fin de garantizar que los niños y niñas que optan por permanecer en el empleo no sean objeto ni de abuso ni de explotación.

El código de conducta es una novedad que proporciona un contrato modelo de empleo por el que se regirían las relaciones de trabajo entre el empleador y el empleado en el sector del trabajo doméstico. La introducción del código de conducta constituye una tentativa para hacer frente al problema de los niños y niñas trabajadores domésticos que están por encima de la edad mínima de admisión al empleo y que desean continuar trabajando. El código de conducta lo firman el empleador y el empleado, más

una tercera persona que actúa de testigo. La tercera persona que se propone es un miembro de los grupos de trabajo.

A continuación figuran algunas de las disposiciones fundamentales del código de conducta:

- i) edad del niño o de la niña;
- ii) horas de trabajo;
- iii) nombre del empleador y del empleado o empleada;
- iv) procedimiento de contratación;
- v) remuneración y modalidad de pago;
- vi) asistencia médica;
- vii) duración del contrato, y
- viii) descanso semanal y licencia mensual.

WAYS ha venido ensayando el código de conducta en una zona periférica urbana de Kampala, donde las estructuras de gobernanza comunitaria están bien establecidas y donde hay un Consejo local que verifica las nuevas visitas al vecindario. En un entorno como éste resulta fácil identificar a los niños y niñas trabajadores domésticos.

El Comité del Consejo local, o municipio, se ocupa de las cuestiones relativas al trabajo infantil doméstico sobre todo atendiendo los casos de niños y niñas que trabajan.

6.4.2. Pasos importantes a seguir

- i) Involucrar al departamento que se ocupa del trabajo infantil en el Ministerio de Trabajo, y otros ministerios importantes, en la elaboración del código de conducta, para llegar a un acuerdo sobre el contenido del mismo.
- ii) Establecer una cartografía social de la zona que va a cubrir el proyecto, y proceder a la identificación e inscripción de los niños y niñas trabajadores domésticos que tengan entre 15 y 17 años de edad.
- iii) Organizar una reunión con empleadores de trabajadores infantiles domésticos, dirigentes locales y miembros de la comunidad para presentar el código de conducta, sensibilizar a la comunidad con respecto a esta forma de trabajo y explicar la necesidad de que los trabajadores domésticos sean más maduros y estén alfabetizados.
- iv) Negociar con los empleadores sobre la necesidad de adherirse al código de conducta.
- v) Seleccionar los hogares donde ensayar y administrar el código de conducta.
- vi) Formar grupos de vigilancia de trabajadores infantiles domésticos con miembros del municipio o de la alcaldía local.
- vii) Organizar foros, clubes o lugares de encuentro donde los niños y niñas trabajadores domésticos puedan obtener asesoramiento.
- viii) Establecer relaciones de trabajo con los consejos locales de las aldeas que supervisan la administración de dichas aldeas. Esto garantiza que las estructuras gubernamentales pertinentes a nivel de la población participen en las tareas tendentes a erradicar el trabajo infantil doméstico.
- ix) Realizar campañas continuas de sensibilización respecto del trabajo infantil doméstico y el código de conducta.
- x) Seguir la situación para asegurarse de que los empleadores cumplen con el código de conducta.

6.4.3. ¿Por qué es una buena práctica?

Las razones por las que esta práctica se ha identificado como buena práctica son:

- i) El código de conducta actuará como una especie de guía para garantizar que los niños y niñas trabajadores domésticos no sean objeto de explotación o abuso.
- ii) El proceso de negociación con los empleadores y la concientización de los niños y niñas trabajadores domésticos acerca de sus derechos, les permitirá obtener mejores condiciones de trabajo.
- iii) El código garantizará la protección, asignación e inscripción de los niños y niñas trabajadores domésticos.
- iv) Garantizará asimismo el acceso a la educación, a la asistencia médica, a días de descanso y a un mejor salario para los niños y niñas trabajadores domésticos, puesto que todo esto forma parte de lo que se negocia con el empleador.
- v) La colaboración con el consejo local de la aldea garantiza la sostenibilidad y fomenta en la comunidad el sentimiento de haber formado parte de todo el proceso.
- vi) Si los empleadores pusiesen en aplicación el código de conducta, éste tendría un efecto multiplicador y cambiaría las condiciones de trabajo de los niños y niñas trabajadores domésticos.
- vii) Es probable que el código de conducta alcance a más trabajadores infantiles domésticos, lo cual tendría más repercusiones en la lucha contra el trabajo infantil doméstico.

6.4.4. Condiciones previas indispensables

Los elementos indispensables para que esta buena práctica funcione son:

- i) Contar con la voluntad del gobierno para pensar en elaborar una legislación en el sector del trabajo doméstico en la que los contratos con los empleadores sean un requisito y donde el código de conducta pueda ser aceptado o adoptado. Esto ayudaría a proteger los derechos de los trabajadores infantiles domésticos. Para que el código de conducta sea eficaz, debe contar con el respaldo de las autoridades pertinentes.
- ii) Hay que hacer campañas de sensibilización entre los empleadores, para que comprendan su función y la utilidad del código de conducta. Es menester alentar a los empleadores a que no empleen a niños y niñas trabajadores domésticos menores de edad, y a que utilicen el código de conducta para los trabajadores domésticos de mayor edad.
- iii) El código de conducta no debe considerarse como un documento punitivo contra los empleadores, sino como un medio para amparar los derechos de los niños y niñas trabajadores domésticos y de los propios empleadores, razón por la cual es preciso informar a estos últimos sobre los beneficios que pueden sacar del mismo.
- iv) Un mayor cabildeo por parte de las agencias ejecutoras, y del IPEC, sobre la utilización del código de conducta a nivel nacional facilitaría su aceptación como medio de lucha contra los abusos en el sector del trabajo infantil doméstico.
- v) En zonas urbanas densamente pobladas, donde la movilidad de la gente es elevada, la inscripción de los que entran y salen de las mismas puede resultar difícil y eso puede dificultar a su vez el proceso de seguir las huellas de los niños y niñas trabajadores domésticos, ya que muchas familias no dejan de trasladarse de un sitio a otro.
- vi) Informar a los niños y niñas acerca de sus derechos en calidad de trabajadores infantiles domésticos, enseñarles a negociar y a inscribirse ante un grupo de trabajo de lucha contra el trabajo infantil, son elementos que también facilitarían la aplicación del código de conducta.

- vii) Los niños y niñas trabajadores domésticos tienen que saber leer y escribir, y tienen que comprender el contenido del código de conducta. De no ser así, tendría que traducirse su contenido en un lenguaje que ellos comprendan.
- viii) La agencia ejecutora y los grupos de trabajo necesitan incorporar en su trabajo un marco de seguimiento del código de conducta, para asegurarse de que cumple con la finalidad prevista.

CONTACTOS

Margaret Katano Mbazira

Directora Ejecutiva
Women's and Youth Services (WAYS)
P.O. Box 30454
Kampala – Uganda
Tel: 256-41-273235
E-mail: Ways@afsat.com -
Mkatano@yahoo.com

Regina Mbabazi

Coordinadora Nacional de Programa – IPEC
ILO Office
P.O. Box 29734
Kampala – Uganda
Tel: 256 41 346895
E-mail: Regina@ilo-ipeec.or.ug

Kokuteta Baregu Mutembei

Asesora del Programa Subregional
Africa Anglófona – IPEC
ILO Office
Dar es Salam – Tanzania
Tel: +25522 2134155 – Fax: +255 22
2134141
E-mail: mutembei@ilo.org -
kokuteta@yahoo.co.uk

6.5. Fomento del diálogo sobre políticas y legislación relativas al trabajo infantil doméstico, y recurso a grupos de trabajo para dirigir la iniciativa



Se trata de una buena práctica de nivel 2 (práctica de eficacia demostrada).

6.5.1. Introducción

Ha habido un continuo cambio en la política general y legislativa sobre cuestiones relativas al trabajo infantil tanto en Uganda como en Zambia. Los Ministerios de Trabajo de estos dos países han desempeñado un papel decisivo en la elaboración de propuestas políticas, así como en la realización de múltiples negociaciones con las principales partes interesadas para elaborar políticas de alcance general. El Ministerio de Trabajo de Uganda ha venido revisando su política nacional de empleo, que se aplica actualmente con carácter provisional. Las agencias ejecutoras que están realizando diferentes programas participaron también activamente en estos debates de política general. La Política nacional de empleo que se propone incluye un capítulo sobre el trabajo infantil y el VIH/SIDA. El proyecto tiene asimismo en cuenta el Convenio de la OIT (núm. 138) sobre la edad mínima, 1973, y el Convenio de la OIT (núm. 182) sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. La Ley de menores subraya también el aspecto de la protección infantil. Las leyes laborales en vigor en Uganda no prevén disposiciones específicas sobre los niños y niñas trabajadores domésticos, pero contienen disposiciones generales sobre la edad mínima y el trabajo infantil peligroso.

6.5.2. Principales pasos efectuados por el Ministerio de Trabajo en la elaboración de la política nacional de empleo

En Uganda

- i) El Ministerio de Trabajo solicitó asistencia técnica al IPEC y al UNICEF para elaborar la Política nacional de empleo en 1998. El equipo encargado de esta tarea logró presentar un documento de promoción del empleo y reducción de la pobreza en Uganda. Posteriormente se elaboró un documento de política general sobre el empleo y las condiciones de trabajo, documento que fue debatido en un taller en el que participaron actores clave, a saber:
 - a) La Asociación de Fabricantes de Uganda (propietarios de fábrica);
 - b) La Federación de Empleadores de Uganda (asociación nacional de empleadores);
 - c) La Fundación del Sector Privado (instituciones financieras y de micro-finanzas);
 - d) La Organización Nacional de Sindicatos;
 - e) Diferentes ministerios gubernamentales (que tratan de cuestiones laborales);
 - f) El sector financiero (cuestiones de planificación y macroeconómicas);
 - g) El comercio y la industria (fabricantes y empleadores);
 - h) La educación (que suministra trabajo al mercado laboral);
 - i) El sector público (principal empleador en Uganda), y
 - j) La Plataforma de Acción Laboral y la Red de Derechos Humanos (Hurinet), en representación del sector de las ONG y de la sociedad civil.

La razón por la que se invitó a los diferentes protagonistas era la de conseguir una representación equilibrada de los diferentes sectores que tenían que ver con las cuestiones laborales.

- ii) A raíz de este taller se creó un grupo de trabajo encargado de elaborar un documento de proyecto de política. Este documento fue examinado por la Junta Laboral Consultiva, que lo remitió al Gabinete para su aprobación. (La Junta asesora al Ministro de Trabajo y representa a los empleadores, a los trabajadores, al gobierno y a los independientes.)
- iii) El Gabinete, a su vez, elevó el documento al Consejo Económico Presidencial, que asesora al gobierno a ese nivel.
- iv) Acto seguido, el Consejo Económico Presidencial envió la propuesta de política general a la Fundación del Sector Privado para que la examinara a su vez, y esta última la aprobó. La política así propuesta fue actualizada en 2002, después de proceder a un censo nacional, y en 2003 después de una Encuesta laboral.

En Zambia

- i) En mayo de 2005, se constituyó un grupo de trabajo nacional sobre el trabajo infantil doméstico, el cual recibió el mandato, por parte del Ministerio de Trabajo y de otros actores clave de finalizar la política general sobre el trabajo infantil, codificar las leyes y presentar instrumentos estatutarios sobre esta forma de trabajo. Esta es en realidad una evolución bastante interesante, ya que normalmente es el Ministerio de Trabajo el que se ocupa de gestionar tales procesos. El hecho de que el grupo de trabajo cuente ahora con el mandato de elaborar tales documentos constituye una evolución estratégica, ya que el equipo está compuesto de miembros procedentes de diferentes sectores y horizontes profesionales. El grupo de trabajo no ha avanzado mucho en la elaboración del instrumento que se le ha pedido, pero ya existe en todo caso mucha voluntad por parte del Ministerio de Trabajo y de otras partes interesadas para llevar adelante el proceso y presentarlo al Parlamento tan pronto como sea posible.

-
- ii) Zambia ha enmendado la Ley de menores y de empleo juvenil, que prevé varias cláusulas relativas al trabajo infantil. En la nueva legislación se ha puesto de relieve el trabajo infantil doméstico como uno de los sectores laborales peligrosos. Además, crea una estructura adicional compuesta de inspectores de trabajo, que pueden realizar visitas de inspección en los hogares en caso de denuncias por abuso de niños y niñas trabajadores domésticos.
 - iii) Las modalidades de inspección del trabajo han sido modificadas y en el futuro se examinarán las cuestiones relativas al trabajo infantil junto con otras cuestiones laborales, con una propuesta para que los inspectores lleven a cabo inspecciones en las casas.

6.5.3. ¿Por qué es una buena práctica?

Las razones por las que esta práctica se ha identificado como buena práctica son:

- i) Una vez que el gobierno haya adoptado la política general, los diferentes protagonistas del sector podrán utilizarla como documento que guíe sus acciones en materia de trabajo infantil.
- ii) Las consultas tripartitas realizadas con los sindicatos, ONG y el Ministerio de Trabajo para elaborar políticas permitió abordar todas las diversas necesidades y expectativas de las partes interesadas.
- iii) El Ministerio de Trabajo de Uganda tiene planificado celebrar varios talleres con el Gabinete y en el Parlamento para explicar detenidamente el contenido del documento de política general y facilitarles la apropiación.
- iv) Se han organizado talleres en los diferentes centros regionales de Uganda, de modo que un político, dos tecnócratas y un administrador de cada distrito nacional recibieron formación sobre el contenido de la propuesta de política general.
- v) Se celebró también una conferencia nacional especial para asegurarse de que toda la población del país estuviera bien informada del proyecto de política general. El proceso ha sido pues multisectorial, consultivo y participativo, lo que garantizó una comprensión recíproca entre las diferentes partes interesadas en la erradicación del trabajo infantil.

6.5.4. Condiciones previas indispensables

Los elementos indispensables para que esta buena práctica funcione son:

- i) El proceso de evolución política y legislativa ha de ser un proceso tripartito en el que participen el gobierno, los empleadores y los sindicatos, así como la sociedad civil, para garantizar que todos los diferentes protagonistas estén enterados de las cuestiones que figuran en la legislación y política que se proponen.
- ii) Aquellas personas que presenten propuestas de proyecto de política a los políticos y tecnócratas han de estar bien versados en los temas laborales, y estar dispuestos a “amortiguar los golpes” que pudieran dar unos y otros.
- iii) Este proceso consume mucho tiempo y dinero, razón por la cual los que conducen el proceso han de ser pacientes y contar con los recursos necesarios para realizar consultas a nivel nacional.
- iv) El proceso de consultas ha de realizarse a todos los niveles, nacional, vertical y horizontal, y con todos los ministerios pertinentes, para asegurarse de que todo el mundo quede informado.

CONTACTOS

David Ogaram

Comisario de Trabajo
Ministry of Gender, Labour and Social
Development
P.O Box 7009
Kampala – Uganda
Tel: 256-41-345002
E-mail: dogaram@infocom.co.ug

Chola J. Chabala

Comisario Laboral Adjunto
New Government Complex
P. O. Box 32186
Lusaka – Zambia
Tel: 260 1 228467
E-mail: cjchabala@yahoo.co.uk

Regina Mbabazi

Coordinadora Nacional de Programa – IPEC
ILO Office
P.O. Box 29734
Kampala – Uganda
Tel: 256 41 346895
E-mail: Regina@ilo-ipecc.or.ug

Maria Theresa Malila

Coordinadora Nacional del Fortalecimiento de
Capacidades – IPEC
ILO Office
P. O. Box 32181
Lusaka – Zambia
Tel: 260 1 257 353
E-mail: mtnipec@zamtel.zm

6.6. Impartir formación profesional de calidad



Se trata de una buena práctica de nivel 2 (práctica de eficacia demostrada).

6.6.1. Introducción

En Zambia, YWCA, CYC y el programa Tasintha están impartiendo cursos de formación profesional para los niños y niñas trabajadores domésticos, cursos que ofrecen varias opciones. Se ofrece la educación formal a los que son demasiado jóvenes para trabajar como trabajadores domésticos o a los que tienen más de 15 años de edad y quieren volver a la escuela.

Se ofrece la formación profesional a los que tienen 15 o más años de edad. A los trabajadores infantiles domésticos se les proporciona ayuda psicosocial, educación de salud y atención médica. En Uganda, WAYS dirige un centro de rehabilitación donde se ofrece asesoramiento y formación profesional para niñas. La organización proporciona alojamiento a las niñas durante la formación profesional, que dura entre tres y nueve meses, hasta que acaban sus cursos en el centro. Mientras que permanecen en el centro, las niñas desarrollan diferentes aptitudes, como por ejemplo: peluquería, corte y confección, agricultura, pastelería y restauración, horticultura y cría de ganado, entre otras. Después de acabar la formación, se coloca a las niñas en talleres de artesanos locales para que perfeccionen sus habilidades con la práctica, y por lo general los artesanos les ofrecen empleo una vez acabada la formación.

Las niñas, mientras que dura la formación, practican varias actividades recreativas y deportivas, por ejemplo, deportes similares al baloncesto y otros juegos que se practican en sala. Se les da formación de tipo práctico que las capacita para desenvolverse en la vida diaria, se les enseña cómo negociar, cómo manejarse y comunicar, y también se les enseña la autoestima y cómo tomar decisiones. A los niños y niñas se les proporciona asesoramiento individual y terapias de grupo, así como algunas sesiones de conocimientos jurídicos básicos.

Después de la formación, las niñas vuelven a sus familias y, para motivarlas, se les entrega un conjunto de artículos, entre ellos un colchón, ropa de cama y un capital inicial para poner en marcha un pequeño negocio.

AANPCAN, en el distrito de Rakai, en Uganda, ha identificado a los artesanos locales que trabajan en la mecánica y sastrería, ante quienes se puede colocar a los niños y niñas de mayor edad para adquirir calificaciones profesionales. Los artesanos fueron formados por *World Vision* sobre cómo formar a otros, de modo que ahora son capaces de enseñar a niños y niñas.

En Uganda, PLA identificó artesanos que seguían las recomendaciones del *Uganda Youth Development* (Desarrollo de los jóvenes de Uganda), y señaló que los artesanos se desenvolvían bastante bien.

Se hacen también otras intervenciones ante los padres, respaldándoles para que monten un pequeño negocio, por ejemplo, molinos para cereales que les proporcionen unos ingresos suplementarios para la familia.

En Zambia, CYC ha podido realizar con éxito unos proyectos generadores de ingresos con padres, hijos e hijas, que se han dedicado al cultivo de verduras y a la cría de aves de corral. CYC formó a los padres y a los niños y niñas ex trabajadores domésticos sobre cuestiones empresariales y de generación de ingresos, respaldándoles asimismo para identificar compradores potenciales y mercados donde poder vender sus productos.

Se identificaron tres proyectos, dos para los padres y uno para los niños y niñas trabajadores domésticos. Los lugares para realizar los proyectos eran las escuelas primarias locales, que fueron escogidas por su fácil acceso para los padres y los trabajadores infantiles domésticos. Actualmente los grupos están vendiendo aves de corral a los residentes locales, y cuentan ya con clientes regulares que les compran en grandes cantidades.

6.6.2. ¿Por qué es una buena práctica?

Las razones por las que esta práctica se ha identificado como buena práctica son:

- i) La ayuda a través de la formación y la educación es una manera de acabar con el ciclo de la pobreza, porque los niños y niñas adquieren aptitudes para desenvolverse en la vida. Después de la formación, los niños y niñas son capaces de conseguir un empleo remunerado, de ganar unos ingresos sustanciales y de costearse sus propios gastos. La formación profesional ha ofrecido otras perspectivas de empleo a los trabajadores infantiles domésticos, distintas del trabajo doméstico propiamente dicho.
- ii) La ayuda a los niños y niñas se centra no solamente en desarrollar sus aptitudes comerciales, sino también unas aptitudes sociales que les permitan integrarse y trabajar bien en un mundo competitivo. En cuanto al aspecto comercial, se les enseña cómo iniciar un negocio y cómo ocuparse de la gestión y de la contabilidad. Después de haber sido retirados del trabajo infantil doméstico, los niños y niñas reciben asesoramiento para que puedan integrarse en la sociedad.

“Cuando tenía 13 años era una trabajadora doméstica, ahora tengo 15 y estoy aprendiendo con WAYS la hotelería y restauración. Cuando acabe la formación conseguiré un empleo y el día de mañana espero poder construir y ser propietaria del hotel más grande que exista en Uganda”, dice Babiye, una niña de 15 años que actualmente sigue una formación de restauración en un centro WAYS.

- iii) A los niños y niñas se les da la oportunidad de elegir los cursos de formación que más les guste seguir.
- iv) Las niñas recibieron asesoramiento, asistencia médica y refugio en el centro de formación WAYS. Se realizó una sesión inicial de rehabilitación y asesoramiento, de dos semanas de duración, para ayudar a las niñas a deshacerse de cualquier trauma que pudieran tener.
- v) Las niñas recibían cuidados completos y propios de su edad, pudiendo realizar también actividades recreativas y deportivas.
- vi) La formación profesional en los talleres de los artesanos locales es una buena práctica, ya que permite que los niños y niñas jefes de familia puedan seguir su formación según un horario flexible.



Entrega de herramientas profesionales a los niños y niñas que habían terminado la última fase del curso en Uganda.

6.6.3. Pasos importantes a seguir

- i) Identificar a los niños y niñas que podrían seguir una formación profesional. Los miembros de los grupos de trabajo y los pares (otros niños y niñas en situación similar) desempeñan un papel decisivo en esta identificación.
- ii) Identificar y evaluar a aquellos formadores del sector informal que tengan aptitudes para formar a otros y que cuenten con suficiente espacio y material para llevar a cabo eficazmente un formación.
- iii) Evaluar el entorno donde tiene lugar la formación, para cerciorarse de que el lugar es seguro para los jóvenes cursillistas y que no está cerca de zonas donde podrían verse expuestos a abusos, como por ejemplo, cerca de bares, de callejones mal alumbrados o de las plazas de mercado.
- iv) Hay que estar seguro de que los formadores tienen buenas aptitudes sociales y de comunicación, de manera que no acaben abusando o aprovechándose de los niños y niñas. Los formadores deben tener las aptitudes necesarias para tratar con la gente y ser capaces de relacionarse bien con los niños y niñas. Resulta importante que los niños y niñas que siguen una formación se encuentren en un ambiente agradable y amistoso, para que no decaigan sus ganas de aprender.
- v) Calcular el costo de la formación, de manera que caiga dentro de lo que el programa puede sufragar.
- vi) Dar a los niños y niñas, después de la formación profesional, cierto capital y herramientas para que pongan en marcha su propio negocio.



Entrega de certificados en el centro de formación profesional de la YWCA, en Zambia.

Una señora, que anteriormente había empleado a un niño trabajador doméstico y que actualmente es miembro de un grupo especial en Rakai, Uganda, declaró lo siguiente durante una visita en el terreno: “Empleé a este niño en mi casa para que hiciera las tareas domésticas. Al principio del proyecto se nos habló del trabajo infantil, y después de ello me di cuenta de que había empleado a un niño, al que dejé luego que siguiera un programa de formación profesional. Se me seleccionó para que formara parte del Comité contra el trabajo infantil, lo que me permite ahora hablar con otros empleadores sobre este problema”. Sra. Josephine Kibiringe, miembro del Comité contra el trabajo infantil de Rakai, Uganda.

6.7. Impartir una educación formal y no formal a los niños y niñas trabajadores domésticos

 Se trata de una buena práctica de nivel 2 (práctica de eficacia demostrada).

6.7.1. Introducción

La educación tanto formal como no formal es un componente clave de todos los programas de acción directa que se realizan en Uganda y Zambia. En ambos países el problema del trabajo infantil doméstico está vinculado con la pobreza, los jefes de familia sin cónyuge y los padres que mueren de VIH/SIDA. Eso significa que el problema del trabajo infantil doméstico es multidimensional y que las intervenciones tienen que ser multidimensionales.

Los niños y niñas que reciben ayuda en el marco del programa de educación formal o no formal son los que son demasiado jóvenes, los que han sido retirados del trabajo infantil doméstico, los que quisieran parar de trabajar e ir a la escuela, y los que son trabajadores infantiles domésticos potenciales que van a la escuela pero que probablemente dejen de ir por falta de material escolar y debido a la pobreza en que viven.

6.7.2. Pasos importantes a seguir

- i) Identificar a los niños y niñas que tendrían que seguir una educación formal. Los miembros de los grupos de trabajo, y los pares de los niños y niñas, desempeñan un papel importante en este caso. En la escuela, los niños saben bien qué compañeros han abandonado las clases y pueden identificarlos, así como indicar sus lugares de trabajo.
- ii) Evaluar los niveles de alfabetización de los niños y niñas y enviarlos a una escuela formal, o a una escuela de nivelación, donde se les puede aconsejar antes de ingresar en las escuelas formales. Todos los niños y niñas que han sido retirados del trabajo infantil doméstico necesitan asesoramiento a causa de la experiencia vivida. Por lo general no tienen confianza ni mucha autoestima. Por consiguiente, el asesoramiento es casi una norma en su caso. Las escuelas de nivelación sirven para dar clases de alfabetización básica (dirigida a aquellos que nunca han ido a una escuela o que la tuvieron que abandonar a una edad temprana). Las clases de nivelación ofrecen a los niños y niñas la posibilidad de ponerse al nivel de los demás niños de la misma edad.
- iii) Identificar las escuelas donde colocar a los niños y niñas. Es una tarea que llevan a cabo los miembros del grupo de trabajo, los docentes y la agencia ejecutora. Los niños y niñas ingresan en escuelas normales dotadas de instalaciones adecuadas de educación, que han de incitar a los niños y niñas a permanecer en la escuela.
- iv) Trabajar con la dirección de las escuelas para identificar a uno o más docentes idóneos para ocuparse del seguimiento de los niños y niñas.
- v) Formar a los docentes en asesoramiento psicosocial y en cómo trabajar con niños y niñas desfavorecidos.

-
- vi) Proporcionar asesoramiento continuo a los niños y niñas de manera que se puedan integrar en el sistema escolar.
 - vii) Los docentes deben asegurarse de que los niños y niñas participen en todas las actividades escolares y que se atienden como es debido sus necesidades en materia de alimentación y de material escolar.
 - viii) Los miembros del grupo de trabajo y de la agencia ejecutora deben controlar los resultados en las escuelas.

6.7.3. ¿Por qué es una buena práctica?

Las razones por las que esta práctica se ha identificado como buena práctica son:

- i) Se selecciona a los docentes para enseñarles cómo seguir los estudios de los niños y niñas y desarrollar sus aptitudes para brindarles un asesoramiento básico.
- ii) La dirección de la escuela escoge al docente idóneo para ocuparse del seguimiento de los niños y niñas, de sus progresos, y de su participación en las actividades escolares.
- iii) Se forma una asociación entre los padres, la agencia ejecutora, la escuela, el personal docente y los miembros del grupo de trabajo para velar por que los niños y niñas reciban el apoyo que necesitan tanto en la escuela como en su casa.
- iv) Los miembros del grupo de trabajo, de la agencia ejecutora y los padres, llevan a cabo tareas de seguimiento en las escuelas y en las casas para asegurarse de que los niños y niñas sigan la enseñanza escolar y de que cuentan con los suministros fundamentales pertinentes. Estas tareas de seguimiento se refieren a la calidad de los servicios que prestan las escuelas y al progreso que realizan los niños y niñas en las mismas.
- v) Crear un entorno propicio para impartir la enseñanza en la escuela mantiene el interés del niño en aprender. Una escuela con buenas instalaciones de enseñanza, buenas relaciones con los profesores, y donde el niño o niña es tratado con cariño, es una escuela que incita al niño a quedarse y a seguir estudiando.
- vi) El hecho de poner a disposición uniformes, material escolar y alimentos garantiza que los niños y niñas no abandonen la escuela.
- vii) Al resto de la comunidad escolar, a los profesores y a los niños y niñas se les debe explicar cómo entrar en contacto y relacionarse con los trabajadores infantiles domésticos, para que éstos no abandonen las escuelas por sentirse descartados.
- viii) Un entorno escolar agradable actúa como factor de atracción para los niños y niñas si las instalaciones de enseñanza están a disposición. Los uniformes, el material escolar, las comidas, los servicios sanitarios limpios, los profesores y alumnos comprensivos, incitan a los niños y niñas a quedarse en la escuela.

Como dijo una niña: *“Antes de incorporarme al programa de AANPCAN, solía llevar ropa hecha jirones y todos los demás niños y niñas se reían de mí. Ya no es así, porque con el nuevo uniforme he dejado de parecer a una loca mal vestida”*. Juliet Nabanoba, de 11 años, alumna de la escuela primaria de Kyotera, en Rakai (Uganda). UMOP Uganda: Niños y niñas con materiales proporcionados por el programa.

6.7.4. Condiciones previas indispensables

Los elementos indispensables para que esta buena práctica funcione son:

- i) El programa de acción tiene que garantizar que las niñas reciban terapia de grupo. Los niños tienden a tener más tiempo libre para asistir a las terapias de grupo que las niñas. Por lo general se emplea a las niñas trabajadoras domésticas para que cuiden de los niños y

niñas pequeños de la casa, y por consiguiente quizás no tengan mucho tiempo libre. Las terapias de grupo para este tipo de niñas pueden llevarse a cabo durante el fin de semana cuando obtienen algunas horas libres y se les puede asesorar. Las terapias de grupo son una manera eficaz de reunir a gente cuando hay un problema de tiempo libre.

- ii) El programa de distribución de comidas es algo muy importante si se quiere garantizar que los niños y niñas se queden en la escuela. Los padres tienen que participar en el proceso de toma de decisiones, inclusive sobre el tipo de comida que se les da a sus hijos o hijas, y también tienen que asumir una parte del costo.
- iii) Los programas de acción son de corto plazo, y resulta difícil respaldar a los niños y niñas durante un período de formación a largo plazo. Se necesitarán algunas innovaciones para garantizar que los niños y niñas se queden en las escuelas. En Zambia, existe una propuesta de cobertura de seguro, según la cual, si una organización paga, durante dos años, 50 dólares de los Estados Unidos por año y por niño, al cabo de estos dos años, este dinero se utiliza para cubrir los gastos de inscripción escolar del ciclo superior.
- iv) En lo que se refiere a la formación profesional, una educación más diversificada en esferas como los trabajos de alfarería, y de cestería, podría abrir otros mercados para los aprendices. No obstante, se tiene que hacer una evaluación adecuada del mercado para asegurarse de que la formación se adapta a las necesidades del mismo.

CONTACTOS	Wilbroad Ngambi and Kalamagi Yakub Oficial de Programa ANNPCAN Uganda P.O. Box 24640 Kampala – Uganda Tel: 256 41 254550 - Fax: 256 41 344648 E-mail: anppcan@inforcom.co.ug	Maria Theresa Malila Coordinadora Nacional del Fortalecimiento de Capacidades – IPEC ILO Office P. O. Box 32181 Lusaka – Zambia Tel: 260 1 257 353 E-mail: mtnipec@zamtel.zm
	Regina Mbabazi Coordinador Nacional de Programa – IPEC ILO Office P.O. Box 29734 Kampala – Uganda Tel: 256 41 346895 E-mail: Regina@ilo-ipec.or.ug	Kokuteta Baregu Mutembe Asesora del Programa Subregional Africa Anglófona – IPEC ILO Office Dar es Salam – Tanzania Tel: +25522 2134155, E- mail: mutembe@ilo.org - kokuteta@yahoo.co.uk
	Linah Mpundu Musukuma YWCA P.O. Box 50115 Lusaka – Zambia	

6.8. Participación de los niños en campañas de sensibilización a través del teatro, la música y los debates



Se trata de una buena práctica de nivel 2 (práctica de eficacia demostrada).

6.8.1. Introducción

En Zambia, el programa Tasintha recurre a jóvenes tanto dentro como fuera de la escuela para hacer campañas de sensibilización sobre el trabajo infantil doméstico mediante el teatro y los debates.

Tasinth utiliza asimismo material de información, educación y comunicación, programas radiofónicos en lenguas locales y en inglés, y lleva a cabo representaciones teatrales en las escuelas, ante las municipalidades y en las plazas de los mercados.

Los niños y niñas que han sido retirados del trabajo infantil doméstico participan activamente en la creación de obras, en las campañas mediáticas, en los seminarios de sensibilización y a través de la música y la danza. Los motivos por los cuales se hace participar a los niños y niñas, y a las escuelas, en las campañas de sensibilización son los siguientes:

- i) Las voces de los niños y niñas tienen mucho peso cuando se dirigen a las masas explicándoles su sufrimiento.
- ii) Se ha consultado a los niños y niñas a la hora de proponer el tipo de alternativas de rehabilitación que les haría ser autónomos. Esto fortalece aún más el concepto de la participación de niños y niñas en el proceso de toma de decisiones.
- iii) Los niños y niñas desempeñan un papel decisivo a la hora de movilizar y hablar con sus padres acerca del trabajo infantil.
- iv) Los niños y niñas ex trabajadores domésticos son también importantes cuando se trata de retirar o sensibilizar a sus pares sobre el trabajo infantil doméstico. Los niños y niñas trabajadores domésticos se conocen unos a otros y saben dónde trabaja cada uno. Eso hace que sea más fácil difundir información útil para sus pares.
- v) Las escuelas son lugares estratégicos, ya que los niños y niñas están a disposición como grupo meta. A los niños y niñas les atrae la idea de participar en discusiones, obras teatrales y debates sobre el tema del trabajo infantil.
- vi) Resulta fácil colaborar con las escuelas en cuanto instituciones. Aquellos que están en las escuelas constituyen ya un grupo organizado, al que puede llegar fácilmente un programa de acción con los mensajes contra el trabajo infantil doméstico o con obras teatrales y debates sobre los peligros de esta forma de trabajo.
- vii) Los niños y niñas de la escuela primaria son unos trabajadores domésticos potenciales, razón por la cual es menester informarlos cuanto antes sobre el particular.

6.8.2. Pasos importantes a seguir

- i) Establecer un diálogo continuo con los directores y directoras de escuela para conseguir entrar en las escuelas.
- ii) Escribir oficialmente a las escuelas e indicar en qué consiste el programa.
- iii) Seleccionar como principal grupo meta los grados quinto o noveno, es decir, los niños que tienen entre 11 y 15 años de edad, que son los más vulnerables por lo que se refiere al trabajo infantil doméstico, y concentrar los esfuerzos en informarlos.
- iv) Crear en las escuelas clubes o círculos contra el trabajo infantil para sensibilizar continuamente a los alumnos sobre este problema.
- v) Organizar, para los niños y niñas más grandes que están en el colegio secundario, debates sobre la infamia que constituye el trabajo infantil. Los debates sirven para ayudar un poco más a los jóvenes a reflexionar sobre las causas del trabajo infantil doméstico, para que den su propia opinión sobre el particular y hagan sugerencias. En las escuelas se celebran también debates públicos sobre el tema del trabajo infantil doméstico.

6.8.3. ¿Por qué es una buena práctica?

Las razones por las que esta práctica se ha identificado como buena práctica son:

- i) Los debates y el teatro ayudan a los niños y niñas a explorar el mundo micro y macro económico que conduce al trabajo infantil doméstico. Los niños y niñas pueden vincular la

pobreza con los programas de reajuste estructural, con el desempleo y con el VIH/SIDA, en cuanto principales factores que contribuyen a la persistencia del trabajo infantil doméstico.

- ii) La participación de los niños y niñas y de los jóvenes para hablar del trabajo infantil doméstico tiene un efecto multiplicador, ya que divulgan la información a otros niños y a sus propios padres, y así sucesivamente.
- iii) El recurso a obras teatrales interpretadas por los niños constituye una buena práctica, ya que el teatro encaminado al desarrollo ha servido para sensibilizar al público en los programas de desarrollo.
- iv) Las voces de los niños y niñas víctimas de trabajo infantil doméstico se podían escuchar durante la obra de teatro en las escuelas y en las plazas de mercado, lo que hacía que el impacto sobre el público fuera más grande.
- v) La participación de las autoridades escolares y la formación de clubes contra el trabajo infantil favorecen la sensibilización constante sobre las cuestiones relativas a esta forma de trabajo.
- vi) La práctica se centra en sensibilizar al público contra el trabajo infantil doméstico y en la comunicación entre los niños y niñas. También brinda la oportunidad para que los niños y niñas y los jóvenes reflexionen seriamente sobre el trabajo infantil, sus causas y sus consecuencias, tanto para el empleador como para el empleado.
- vii) El impacto inmediato del teatro se comprobaba cuando los niños y niñas informaban de casos de trabajo infantil doméstico durante las propias actuaciones.

6.8.4. Condiciones previas indispensables

Los elementos indispensables para que esta buena práctica funcione son:

- i) Hay límites acerca de cómo hacer participar a los niños y niñas, y hay que pensar en lo que es mejor para ellos, sin aprovecharse de ellos. Se debe alentar a los niños y niñas a redactar guiones creativos, así como a escribir poemas, cuentos y canciones sobre el tema del trabajo infantil doméstico. Después de eso, se les debe dar la posibilidad de cantar, actuar y contar historias ante un público. Por “aprovecharse de un niño o niña” se entiende “utilizarlo” como medio para transmitir un mensaje, el que fue elaborado sin su participación.
- ii) Formar a los participantes de la obra de teatro y escoger las cuestiones relativas al trabajo infantil doméstico según las situaciones conocidas por los propios participantes.
- iii) Recurrir a artistas de teatro cualificados que aporten consigo la experiencia profesional.
- iv) Proporcionar una financiación oportuna y adecuada a principios del año escolar, cuando las escuelas están abiertas, lo que garantiza que las actividades se planifiquen y ejecuten pronto durante el período escolar.
- v) Respaldar a los directores de escuela y al personal docente en el seguimiento de los niños y niñas trabajadores domésticos colocados en las escuelas y en la gestión de los programas “De niño a niño” que se ejecutan en las mismas. Hay que formar a los docentes en materia de asesoramiento y sobre cómo crear un entorno escolar constructivo para que los niños y niñas ex trabajadores domésticos quieran quedarse en la escuela.
- vi) Facilitar los debates en las escuelas, y en lo posible, entregar trofeos a las escuelas que consigan alentar los debates de más alto nivel.

CONTACTOS

Macnicious M. Mwiba

Programa Tasintha
P.O. Box 35758
Lusaka – Zambia
Tel: 260 | 246 460

Maria Theresa Malila

Coordinadora Nacional del
Fortalecimiento de Capacidades – IPEC
ILO Office
P. O. Box 32181
Lusaka – Zambia
Tel: 260 | 257 353
E-mail: mtnipec@zamtel.zm

Chana Chalamu

Asistente de Programa –IPEC
ILO Office
P. O. Box 32181
Lusaka – Zambia
Tel: 260 | 257 353
E-mail: ccjipecc@zamtel.zm

Kokuteta Baregu Mutembei

Asesora del Programa Subregional
Africa Anglófona – IPEC
ILO Office
Dar es Salam – Tanzania
Tel: +25522 2134155 – Fax: +255 22 2134141
E- mail: mutembei@ilo.org -
kokuteta@yahoo.co.uk

6.9. Fomento de la sensibilización a través del teatro



Se trata de una buena práctica de nivel 2 (práctica de eficacia demostrada).

6.9.1. Introducción

El programa Tasintha y el Ministerio de Trabajo de Zambia han ejecutado programas en los que se recurre a los debates, al teatro y a la música para llegar al público en las escuelas, en las plazas de mercado y al público en general. El grupo de teatro está compuesto de niños y niñas ex trabajadores domésticos y que siguen una formación profesional. Hasta ahora se han dado 11 funciones teatrales, que han logrado atraer unas 2.500 personas en las regiones de Lusaka y *Copper Belt* (Cinturón de cobre).

El Ministerio de Trabajo ha elegido a músicos famosos como “embajadores” en la lucha contra el trabajo infantil para sensibilizar a la comunidad sobre este tema. Los músicos son muy respetados en la sociedad y han compuesto canciones sobre el trabajo infantil y los problemas socioeconómicos que tiene el país.

El recurso al teatro y a la música ayuda a cambiar la manera en que se comunican los mensajes encaminados a lograr un cambio de comportamiento en la sociedad.

6.9.2. Pasos importantes a seguir

- i) Escoger un tema de interés o que preocupe a la comunidad, y que sea menester abordar.
- ii) Escoger a un grupo de niños y niñas que tenga talento e incorporar a otros niños y niñas víctimas del trabajo infantil doméstico.
- iii) Respalda a los niños y niñas para que compongan mensajes contra el trabajo infantil. Estos mensajes pueden revestir la forma de canciones, bailes, obras teatrales, esculturas, fotos y octavillas con cierto sentido artístico.
- iv) En los grupos teatrales compuestos por niños y niñas ex trabajadores domésticos, y en las escuelas, un grupo básico de niños y niñas actores, se debe dedicar a componer obras que relaten los problemas vinculados con el trabajo infantil doméstico.
- v) Los niños y niñas proponen los mensajes fundamentales para las obras, pero un artista los guía y les enseña a componer esas obras.

-
- vi) Los guiones de las obras se traducen al inglés y a otras lenguas locales, para estar seguro de que se llega al máximo de público posible.
 - vii) Las canciones y las obras son muy interactivas y el público tiene la posibilidad de dar su opinión espontáneamente y de compartir experiencias acerca de las cuestiones relativas al trabajo infantil doméstico que se plantean en la obra propiamente dicha.

6.9.3. ¿Por qué es una buena práctica?

Las razones por las que esta práctica se ha identificado como buena práctica son:

- i) El recurso al teatro, a la expresión corporal interpretadas por niños y niñas, constituye un concepto en desarrollo que se ha utilizado para transmitir al público mensajes delicados. Estos mensajes hacen reflexionar sobre el problema desde el punto de vista del teatro, pero a través del debate se pueden relacionar con dicho problema o la cuestión de que trata la obra, confrontar pareceres y presentar sugerencias acerca de cómo cambiar las cosas.
- ii) El impacto inmediato de la obra de teatro se comprueba cuando los niños y niñas informan espontáneamente de casos de trabajo infantil doméstico durante las propias funciones.



Sensibilización de la comunidad a través de una obra teatral contra el trabajo infantil doméstico (y el trabajo infantil en general), en Rakai (Uganda).

6.9.4. Condiciones previas indispensables

Los elementos indispensables para que esta buena práctica funcione son:

- i) Escoger niños y niñas trabajadores domésticos que estén siguiendo una formación profesional y puedan encontrar tiempo libre para hacer teatro.
- ii) Es un artista el que guía a los niños y niñas a través del guión escrito por él, pero los mensajes fundamentales han de proceder de los propios niños y niñas.
- iii) Asegurarse de que el hecho de componer música y obras no impida a los niños y niñas asistir a la escuela o realizar otros trabajos. Esto es algo por lo que hay que velar rigurosamente, para que no resulte ser una forma de abuso infantil.
- iv) Asegurarse de que hay puntos de acogida o de asesoramiento a disposición inmediatamente después de las funciones, para ocuparse de cualquier caso que se presente.
- v) Los niños y niñas participantes no deben tener menos de 14 años. El tiempo que se dedique a ensayar las obras no debe impedir que los niños y niñas asistan a clase o que hagan sus deberes escolares. Por ello, los ensayos tienen que hacerse de manera tal que no afecten la asistencia escolar.

- vi) Para los niños y niñas de mayor edad, la participación en las obras teatrales debe llevarse a cabo también de forma que no les impida realizar sus actividades económicas, como por ejemplo ir a trabajar o seguir los programas de formación profesional. Los niños y niñas deben participar solamente en las obras teatrales durante su tiempo libre.
- vii) Desde todo punto de vista se debe velar por que en la presentación de estas obras teatrales los niños y niñas no sean objeto ni de explotación ni de aprovechamiento alguno.

CONTACTOS	Chola J. Chabala Comisario laboral Adjunto New Government Complex P. O. Box 32186 Lusaka – Zambia Tel: 260 1 228467 E-mail: cjchabala@yahoo.co.uk	Kalamagi Yakub Oficial de Programa de Distrito ANPPCAN Rakai District P.O. Box 159, Kyotera, Rakai Tel: 256 77 656160
	Clotilda Phiri P Programa Tasintha P.O. Box 35758 Lusaka – Zambia Tel: 260 1 246 460.	Regina Mbabazi Coordinadora Nacional de Programa – IPEC ILO Office P.O. Box 29734 Kampala – Uganda Tel: 256 41 346895 E-mail: Regina@ilo-ipecc.or.ug
	Maria Theresa Malila Coordinadora Nacional del Fortalecimiento de Capacidades – IPEC ILO Office P. O. Box 32181 Lusaka – Zambia Tel: 260 1 257 353 E-mail: mtnipec@zamtel.zm	

6.10. Criterios de selección de niños y niñas beneficiarios del programa

 Se trata de una buena práctica de nivel I (práctica emergente).

6.10.1. Introducción

La agencia ANPPCAN en Uganda estableció una serie de criterios en 2002 que se podían utilizar para identificar casos de posible retiro o prevención. Estos criterios de selección se mejoraron posteriormente en enero de 2005 gracias al aporte que sobre el particular hiciera el Programa y política nacional sobre los huérfanos y los niños vulnerables, el plan de acción sobre las intervenciones en favor de los huérfanos y de los niños vulnerables. En Zambia, CYC tiene un criterio similar que aplican los miembros de los grupos de trabajo para retirar a los niños y niñas del trabajo infantil doméstico.

Estos criterios se elaboraron con el propósito de guiar el proceso de identificación de los niños y niñas a los que se quería retirar del trabajo doméstico y ayudar a los demás. También se intentaba garantizar que aquellos a los que se les había evitado tener que trabajar eran en verdad los que estaban en situación de riesgo de entrar en el trabajo infantil doméstico.

Para acceder al retiro, el niño o la niña tiene que tener menos de 14 años de edad y ha de estar trabajando como “trabajador doméstico”, o tener más de 14 si trabaja en condiciones peligrosas.

Entre las actividades de esta categoría figuran las siguientes:

- i) pastoreo de cabras y otros animales;
- ii) cuidado de niños más pequeños;
- iii) hacer otras tareas domésticas, ejemplo cocinar o ir a buscar agua en otra casa por dinero;
- iv) estar contratado por una familia para trabajar para ella o trabajar en un bar como camarera, en especial cerca de la casa del empleador;
- v) el número de horas de trabajo;
- vi) las condiciones de trabajo;
- vii) las pausas y los días libres, y
- viii) formas de abuso (sexual, psicológico, físico, etc.).

Para acceder a la prevención, el niño o niña tiene que ser huérfano, o vulnerable, según los criterios enumerados a continuación:

- i) vivir solo, sin adultos;
- ii) ser huérfano (haber perdido a uno o a ambos padres);
- iii) vivir en un entorno inestable, por ejemplo de abusos;
- iv) ser un niño necesitado (pobre), según lo establecido por consenso comunitario, por ejemplo, por alimentación inadecuada, vestir con ropa vieja, refugio precario (chozas con cobertizo de paja), bajos ingresos, etc.;
- v) los niños y niñas que no van a la escuela;
- vi) los niños y niñas que van a la escuela de manera irregular debido a que no cuentan con el material escolar pertinente;
- vii) los niños y niñas de padres que viven con el VIH/SIDA u otras enfermedades;
- viii) los niños y niñas que viven con personas de edad que generosamente cuidan de los primeros;
- ix) los niños y niñas con minusvalías, y
- x) los niños y niñas abandonados, o cuyos padres están ausentes.

6.10.2. Actores clave en la definición de criterios

Muchas ideas emanaron del Plan nacional de acción sobre las intervenciones en favor de los huérfanos y de los niños vulnerables, sobre todo en lo que se refiere a la definición de las categorías de huérfanos y de niños y niñas vulnerables. Participaron asimismo en los debates: la *World Vision*; dirigentes del consejo local; comités contra el trabajo infantil; funcionarios de bienestar social y de la vigilancia durante los períodos de prueba, y el personal pertinente de ANPPCAN de Rakai y Kampala.



Purity, de 8 años de edad, nunca podía ir a la escuela porque tenía que ocuparse de las tareas domésticas, pero gracias a su rehabilitación las cosas han cambiado.

6.10.3. Pasos importantes a seguir

- i) Cada niño o niña que se identifica rellena un formulario con los indicadores arriba mencionados.
- ii) Los dirigentes locales, los comités contra el trabajo infantil y los representantes de la comunidad realizan las identificaciones a título individual, pero se reúnen todos después con el personal de la agencia ANPPCAN del lugar y recurren al consenso para determinar qué niño o niña tiene derecho a la prevención o al retiro.

6.10.4. ¿Por qué es una buena práctica?

Las razones por las que esta práctica se ha identificado como buena práctica son:

- i) Los criterios establecidos sirven de orientación a los comités contra el trabajo infantil, los dirigentes locales, los miembros de la comunidad y de la agencia ANPPCAN, en el momento de proceder a la selección de los niños y niñas que van a ser respaldados y a los que se les va evitar el trabajo infantil doméstico. Todos han podido utilizar estos criterios con éxito.
- ii) Si se siguen los criterios se evita respaldar a niños y niñas que en realidad no son vulnerables. Casos de este tipo se presentan a menudo, pero el respeto de los criterios ayuda a eliminar a los niños y niñas que no corresponden a las categorías arriba indicadas.
- iii) En los casos de retiro, los criterios sirven de guía para garantizar que las agencias ejecutoras se concentren en el trabajo infantil doméstico.
- iv) Si llegaran a institucionalizarse en el país, dichos criterios podrían servir como control de calidad en el proceso de selección de los niños y niñas trabajadores domésticos.

6.10.5. Condiciones previas indispensables


Los elementos indispensables para que esta buena práctica funcione son:

- i) Garantizar que los criterios sean compatibles con las normas internacionales de derechos humanos y con el marco jurídico y la política nacionales en materia de trabajo infantil doméstico. Los criterios también deben estar en conformidad con los Convenios núms. 138 y 182 de la OIT.

- ii) Garantizar que las diferentes partes interesadas, como por ejemplo, dirigentes comunitarios y comités contra el trabajo infantil, comprendan los criterios y reciban la formación pertinente para que puedan utilizar los mismos adecuadamente.
- iii) Garantizar que las comunidades o sus representantes participen en la selección de los niños y niñas, en aras de la objetividad.
- iv) Se podrían utilizar los criterios en las actividades de prevención para los niños y niñas que están tanto dentro como fuera de las escuelas.
- v) Los criterios deben tener en cuenta el contexto de la comunidad local de que se trate.

CONTACTOS	<p>Wilbroad Ngambi Oficial de Programa ANNPCAN Uganda P.O. Box 24640 Kampala – Uganda Tel: 256 41 254550 – Fax: 256 41 344648 E-mail: anppcan@inforcom.co.ug</p>	<p>Maria Theresa Malila Coordinadora Nacional del Fortalecimiento de Capacidades – IPEC ILO Office P. O. Box 32181 Lusaka – Zambia Tel: 260 1 257 353 E-mail: mtnipec@zamtel.zm</p>
	<p>Regina Mbabazi Coordinadora Nacional de Programa – IPEC ILO Office P.O. Box 29734 Kampala – Uganda Tel: 256 41 346895 E-mail: Regina@ilo-ipec.or.ug</p>	<p>Chana Chalamu Asistente de Programa – IPEC ILO Office P. O. Box 32181 Lusaka – Zambia Tel: 260 1 257 353 E-mail: ccjipecc@zamtel.zm</p>
	<p>Emanuel Phiri and Trina Mvula Community Youth Concern P.O. Box 30833 Lusaka – Zambia Telefax: 235307 E-mail: cycm@coppernet.zm</p>	

6.1.1. Alianzas entre las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos y los gobiernos

 Se trata de una buena práctica de nivel 2 (práctica de eficacia demostrada).

6.1.1.1. Introducción

El *Nacional Council for Children in Uganda* (NCC) (Consejo nacional para niños y niñas de Uganda), en colaboración con el Proyecto UMOP, una organización local comunitaria, han ejecutado el Programa sobre el trabajo infantil en el distrito de Busia. Entre los objetivos del programa figuraban la prevención del trabajo infantil doméstico mediante la formación de comités escolares en Busia, el retiro y rehabilitación de niños y niñas trabajadores domésticos en dos subcondados del distrito de Busia, y la colaboración con otras agencias que se ocupan de cuestiones relacionadas con los niños y niñas, tanto en Busia como a nivel nacional.

El proyecto es coordinado, seguido y supervisado por el Consejo nacional para niños y niñas. Entre los socios que participaron en el proyecto figuran:

- i) el gobierno local del distrito de Busia;

-
- ii) el Proyecto de huérfanos mártires de Uganda(UMOP);
 - iii) Desarrollo rural y medios de comunicación (RUDMEC);
 - iv) padres;
 - v) artesanos locales, y
 - vi) escuelas e instituciones.

Se ha firmado un memorándum de entendimiento con la administración local del distrito y con el UMOP en relación con la ejecución del programa.

6.11.2. Pasos importantes a seguir

- i) Identificar a socios de ideas parecidas, procedentes de otros horizontes, que puedan añadir valor al programa de acción. En la mayoría de los casos algunas de las aptitudes que se requieren giran alrededor de la promoción, los medios de comunicación, el retiro y la rehabilitación de los niños y niñas trabajadores domésticos.
- ii) El socio que se proponga ha de vivir en la misma zona geográfica donde se realiza la operación, lo que facilita su inserción en el programa.
- iii) Ponerse de acuerdo sobre un memorándum de entendimiento en el que se estipule claramente las funciones de cada parte. En el caso presente, las funciones de otras partes participantes fueron:
 - a) La oficina de bienestar social y de seguimiento de los períodos de prueba tuvo que ocuparse de todas las cuestiones relacionadas con los niños y niñas, sobre todo averiguar la ubicación de sus casas de origen.
 - b) NCC es el que detenta las subvenciones, proporciona apoyo técnico y asegura el respeto de los términos contractuales.
 - c) UMOP participa en la prestación propiamente dicha de los servicios, los retiros, el asesoramiento y la formación formal y profesional.
 - d) Llevar a cabo conjuntamente planes y revisiones y desembolsar la financiación en el momento oportuno.

6.11.3. ¿Por qué es una buena práctica?

Las razones por las que esta práctica se ha identificado como buena práctica son:

- i) La asociación ha mostrado que es posible asociarse con un departamento gubernamental o con una ONG.
- ii) Se crea un valor suplementario cuando se trabaja con socios que tienen diferentes especialidades. Esto confirma además el papel del gobierno en lo que se refiere a proporcionar un marco de política general, en vez de iniciar directamente la ejecución de programas.
- iii) Existe una buena coordinación entre todas las partes involucradas y la planificación de los programas es una tarea que las organizaciones socias realizan conjuntamente.
- iv) Las organizaciones organizan conjuntamente sesiones mensuales, trimestrales y anuales de revisión y planificación. Estas reuniones tienen lugar en las zonas de ejecución del proyecto, lo que permite comunicarse unos con otros frecuentemente y asegurarse de que todo el mundo sigue la misma senda.

6.11.4. Condiciones previas indispensables

Los elementos indispensables para que esta buena práctica funcione son:

- i) Comprometerse con un socio cuya visión y misión complementen las de la organización.
- ii) Resolver los eventuales problemas iniciales antes de comenzar juntos cualquier programa de envergadura. En lo posible se pone a prueba la alianza para ver si se puede ampliar luego el programa.
- iii) Asegurarse de que la alianza está bien equilibrada y que se consulta plenamente a todos los socios. Se trata de una relación complicada que necesita un equipo bien equilibrado para impulsar el proceso de alianza. En el caso que nos ocupa, el equipo que ha venido siendo la punta de lanza de la alianza estaba compuesto del departamento de seguimiento de los períodos de prueba, del jefe del UMOP y del NCC, que se reunían conjuntamente para examinar los progresos realizados.
- iv) Cada socio debe cumplir tanto como sea posible con su parte del acuerdo, y ceñirse a los objetivos y el plan de trabajo convenidos.
- v) El responsable del presupuesto debe tener cuidado de que no se le considere como una persona que está controlando a otros miembros de la alianza.

CONTACTOS

Regina Mbabazi

Coodinador Nacional de Programa –
IPEC
ILO Office
P.O. Box 29734
Kampala – Uganda
Tel: 256 41 346895
E-mail: Regina@ilo-ipeec.or.ug

Rev. Father Centurio Olabouro

Uganda Martyrs Orphans Project
P.O. Box 714
Tororo
Tel: 256 4545199 – 256 77843900
E-mail: fathercenturio@yahoo.co.uk

Joyce Nape

Oficial de Programa
National Council for Children
P.O. box 21456
Kampala – Uganda

Kokuteta Baregu Mutembe

Asesora del Programa Subregional
Africa Anglófona – IPEC
ILO Office
Dar es Salam – Tanzania
Tel: +25522 2134155 – Fax: +255 22 2134141
E-mail: mutembe@ilo.org -
kokuteta@yahoo.co.uk

6.12. Otras buenas prácticas transversales: La solidez de una organización



Se trata de una buena práctica de nivel 2 (práctica de eficacia demostrada).

6.12.1. Introducción

La solidez de una organización es importante para garantizar que el programa ejecutado ha sido convenido de común acuerdo. Contar con una dirección que apoya, y con una estructura de gobernanza (una junta), garantiza el mantenimiento de la calidad en todo momento. Esto implica tener un personal bien capacitado y con dedicación para trabajar sobre cuestiones relativas al trabajo infantil. El sentimiento de compenetración y el amor del personal por los niños y niñas constituye un motivo para ayudar a dichos niños y niñas, y este fue un aspecto patente en todas las organizaciones, agencias ejecutoras del programa.

6.12.2. ¿Por qué es una buena práctica?

Las razones por las que esta práctica se ha identificado como buena práctica son:

- i) Trabajar con niños y niñas que han sido explotados, y que por consiguiente han vivido en condiciones difíciles, requiere dedicación, una comprensión profunda de la situación que esos niños y niñas han experimentado y una actitud positiva que permita a los niños y niñas ser francos y sinceros a la hora de decir lo que sienten y lo que necesitan. Sin estas características suplementarias, los niños y niñas tienden a rehuir el contacto y a guardarse los problemas para sí mismos.
- ii) Una vez que la alta dirección ha comprendido el problema pasa a ser la más indicada para proporcionar un asesoramiento viable y práctico al equipo de gestión responsable de la ejecución. Por ejemplo, los miembros de la junta necesitan visitar de vez en cuando a los niños y niñas retirados del trabajo infantil que están en las escuelas, para poder evaluar el impacto de su asistencia y pensar más estratégicamente sobre la acción necesaria.
- iii) Dado que es importante integrar el trabajo infantil doméstico en las actividades y programas de la organización, es importante a su vez que la dirección a todos los niveles comprenda las cuestiones conexas a este problema, incluida la comprensión de las expectativas de los niños y niñas, de los padres y de la comunidad en general.

6.12.3. Condiciones previas indispensables

Los elementos indispensables para que esta buena práctica funcione son:

- i) Se debe formar al personal a todos los niveles acerca del problema del trabajo infantil doméstico, incluidas las cuestiones conexas como la trata, el abuso físico, sexual y psicológico, las oportunidades educativas y los vínculos con la pobreza y el VIH/SIDA.
- ii) La dirección, a todos los niveles, debe visitar los lugares de los proyectos y hablar con los niños y niñas, padres y miembros de la comunidad, para de esta forma comprender los puntos fuertes y débiles de sus intervenciones.
- iii) Las organizaciones tienen que contar con mecanismos establecidos para asegurar un acceso en igualdad de condiciones a la información relativa a la ejecución y gestión de los proyectos. Se debe alentar al personal a conversar regularmente sobre el problema del trabajo infantil doméstico.

Capítulo 7

Retos y lecciones aprendidas

Los retos y las lecciones aprendidas se aplican a los dos países.

7.1. Retos

- 7.1.1. El corto ciclo de financiación ha sido un reto importante para la mayoría de los programas de acción. La financiación está solamente a disposición para los ciclos de programas cortos, lo cual dificulta la posibilidad de realizar trabajo a largo plazo con los niños y niñas.
- 7.1.2. El hecho de que los demás socios en la labor de desarrollo no consideren el trabajo infantil como un problema de desarrollo importante ha tenido como resultado que muy pocos donantes respaldaran a nivel local las cuestiones relativas al trabajo infantil. Hay un vínculo directo entre el género, la pobreza, el desempleo, los conflictos, el VIH/SIDA y el trabajo infantil doméstico.
- 7.1.3. En algunas regiones de Uganda, los conflictos y la inseguridad han traído consigo el desplazamiento de personas dentro de su propio país, lo que ha hecho aumentar el número de niños y niñas trabajadores domésticos. Ante tales circunstancias se debe pensar en hallar medidas innovadoras para tratar estas cuestiones tan complejas.
- 7.1.4. Es necesario cierto grado de flexibilidad en el diseño de los programas, porque el conflicto, en especial en el norte de Uganda, ha hecho que niños y niñas se trasladen de noche yéndose de las casas al oscurecer debido a la inseguridad. Estos niños y niñas quedan expuestos a la explotación sexual, al trabajo infantil doméstico y a otras calamidades similares.
- 7.1.5. Los trabajadores infantiles domésticos son niños y niñas que están muy solos, y a los que se estigmatiza debido a las experiencias que han vivido. A veces un ambiente escolar hostil, la actitud de los docentes y de otros alumnos, hace que sea más difícil para los niños y niñas quedarse en la escuela.
- 7.1.6. Una escuela con instalaciones de enseñanza fundamentales se convierte en una atracción para los niños y niñas retirados del trabajo infantil, lo que les motiva a aprender. Uno de los retos consiste en conseguir que el ambiente de enseñanza sea atractivo para los alumnos. La puesta a disposición de material escolar, de uniformes y de alimentos garantiza que el niño o la niña se quede en la escuela.
- 7.1.7. El hecho de que los programas de acción pongan a disposición el material escolar en las escuelas ha suscitado algunos casos de indisciplina entre los niños y niñas subvencionados, que consideran que no pueden obedecer a sus padres porque éstos son incapaces de pagar sus gastos de escolaridad.
- 7.1.8. La formación profesional que se ofrece a los niños y niñas trabajadores domésticos va acompañada de un certificado de las respectivas organizaciones, por ejemplo, WAYS y YWCA. Estos certificados quizás no tengan el mismo peso que los certificados profesionales de los gobiernos, lo que puede impedir que los niños y niñas trabajadores domésticos consigan un empleo mejor pagado en las compañías que reconocen el certificado gubernamental.
- 7.1.9. Hay que garantizar que aquellos que participan en la rehabilitación de los niños y niñas no se conviertan a su vez en abusadores, especialmente mientras que se lleva a cabo la formación profesional con los artesanos locales. Los programas deben garantizar que a los niños y niñas se les paga por el trabajo que hacen para los artesanos.

-
- 7.1.10. Los programas de acción han ejecutado ampliamente las actividades generadoras de ingresos para los padres y los niños. Sin embargo, los éxitos han sido pocos. Se podría estudiar la posibilidad de encontrar una forma más radical de mejorar los ingresos de las familias, pues al parecer las actividades generadoras de ingresos no han cambiado los ingresos de las casas en muchos de los programas.
- 7.1.11. La sostenibilidad de las actividades de ayuda y rehabilitación de los niños y niñas trabajadores domésticos sigue siendo todavía una cuestión preocupante, sobre todo cuando se pone fin paulatinamente a los programas de acción. La falta en Uganda de unos impuestos escalonados, que anteriormente se habían utilizado para el desarrollo local, podría impedir que se sigan apoyando tales iniciativas de desarrollo.
- 7.1.12. Respecto a la participación de los niños y niñas siempre hay que velar por que no se abuse de ellos con el pretexto de su participación. El tiempo que dediquen a los ensayos, a las obras teatrales y a la escritura de guiones debe ser moderado, de manera que no les impida hacer los deberes de la escuela o asistir a los cursos de formación profesional.

7.2. Lecciones aprendidas

7.2.1. Establecimiento de información inicial

- i) Al empezar cualquier tipo de intervención en el trabajo infantil doméstico es necesario realizar una encuesta inicial o una evaluación rápida de las necesidades para determinar la magnitud del problema. Eso ayudará a diseñar el proyecto y a calcular las repercusiones de las intervenciones. El establecimiento de la información inicial ha de realizarse siempre mucho antes de que empiece el proyecto propuesto, para asegurarse de que los resultados iniciales formen la base de los datos pertinentes.
- ii) El hacer participar a las diferentes partes interesadas en el establecimiento de la información inicial hace que surjan y se aúnan diferentes experiencias de las cuales se puede sacar buen provecho.
- iii) La participación del Ministerio de Trabajo en cuanto socio en el proceso de investigación, como se hiciera en los dos países, asegura que las cuestiones se interioricen y que el Ministerio reciba información de primera mano sobre la magnitud de las cuestiones relativas al trabajo infantil doméstico.

7.2.2. Campañas de sensibilización sobre el trabajo infantil a través de los medios de comunicación

- i) Hoy en día los medios de comunicación constituyen una herramienta muy poderosa para comunicar y atraer la atención de los responsables de la formulación de políticas y de los que se ven afectados por este problema específico. Por ello, resulta de capital importancia encontrar ideas innovadoras de utilización de los medios de comunicación para llegar a los grupos meta.
- ii) El Ministerio de Trabajo ha elegido a músicos famosos como “embajadores” en la lucha contra el trabajo infantil. Se trata de músicos y cantantes que a su vez componen canciones sobre el trabajo infantil. Esas canciones se transmiten a través de las emisoras de radio locales para sensibilizar la comunidad.
- iii) Resulta importante la creación de vínculos con los políticos locales influyentes, pues ayuda a sensibilizar la comunidad sobre el problema del trabajo infantil doméstico y a cambiar las políticas necesarias sobre el particular.
- iv) Se deben utilizar todos los canales y medios posibles para transmitir el mensaje.

7.2.3. Respaldo a la formación profesional y a la educación formal

- i) Es necesario empezar programas que tengan en cuenta las necesidades de las niñas trabajadoras, especialmente terapias de grupo, pues parece ser que tienen poco tiempo para asistir a las reuniones de asesoramiento. Organizar las sesiones el día domingo podría

funcionar, ya que éste es el único día en que las niñas tienen tiempo libre, al contrario de los niños que pueden asistir a dichas reuniones los sábados.

- ii) El respaldo que se da a los niños y niñas para que asistan a las escuelas es algo bueno, sin embargo, los padres deberían costear algunas de las necesidades de sus hijos e hijas, de manera a no abdicar su papel exclusivo de padres, lo que a su vez haría que los niños y niñas dejaran de tener el sentimiento de que deben prestar pleitesía a las organizaciones patrocinadoras.
- iii) La colaboración con otros proveedores de servicios en la formación profesional y formal ha tenido como resultado que se respalde a niños y niñas durante un período más largo, como por ejemplo, en el caso de la *World Vision* en Uganda.

7.2.4. Colaboración con las comunidades y recurso a los grupos de trabajo comunitarios y comités contra el trabajo infantil

- i) Se ha considerado que trabajar con los grupos de trabajo locales constituye una manera de sostener el programa. Esto, sin embargo, es más bien un reto, ya que los miembros de los grupos de trabajo trabajan como voluntarios y, por consiguiente, no están siempre a disposición cuando se les necesita.
- ii) Es menester establecer un vínculo más directo entre los grupos de trabajo comunitarios y los grupos de trabajo nacionales, así como también resulta vital fortalecer más la coordinación y la comunicación, de manera que las tendencias y cuestiones que surjan a nivel comunitario puedan elevarse a nivel nacional y que las cuestiones de política y legislación se comuniquen a nivel de las bases. Es necesario crear una cierta forma de interfaz, de manera que las dos estructuras puedan valorarse mutuamente.

7.2.5. Código de conducta

- i) Es necesario que el gobierno esté dispuesto a adoptar este código como documento de política, para poder proteger los derechos de los niños y niñas trabajadores domésticos. El código de conducta tiene que tener el respaldo de la autoridad competente para que se respete.
- ii) Se ha de concientizar a los empleadores para que comprendan el papel que desempeña el código de conducta. Se les debe alentar a no contratar a ningún niño o niña trabajador doméstico menor de edad, y a utilizar el código de conducta.
- iii) Es menester que las agencias ejecutoras y el IPEC realicen más cabildeo sobre la utilización del código de conducta a nivel nacional, para que el mismo sea aceptado como una forma de lucha contra los abusos en el trabajo infantil doméstico.

7.2.6. Elaboración de políticas y de la legislación

- i) Los cambios de política requieren mucho tiempo y recursos. Los que manejan el proceso (los ministerios de trabajo) tienen que ser pacientes y disponer de los recursos pertinentes para facilitar las consultas en todo el país.

7.2.7. Educación formal y formación profesional para los niños y niñas trabajadores domésticos

- i) Resulta difícil conseguir que las niñas entren a formar una especie de red o de terapias de grupo cuando están empleadas. Tendrá que pensarse en programas que tengan en cuenta tal situación, para que las niñas puedan también recibir estas terapias de grupo.
- ii) Es menester encontrar una manera de garantizar que los padres costeen algunos de los gastos escolares de sus hijos e hijas, para resolver así el problema de la falta de respeto hacia esos padres por parte de los niños y niñas subvencionados.
- iii) Si bien es necesario ayudar a las niñas a instalarse en sus casas, es preciso asegurarse también de que dicha ayuda no suscite peleas familiares no deseadas.

-
- iv) Garantizar que el ambiente escolar, la disponibilidad de libros, de material escolar y la aceptación de los docentes y de otros niños y niñas, esté todo en orden para hacer que los que han sido retirados del trabajo infantil se queden en la escuela. Si la escuela no tienen ningún atractivo es muy probable que haya abandono escolar.
 - v) Se debe formar también a los formadores profesionales, para estar seguros de que ellos mismos no vayan a abusar de los niños y niñas.
 - vi) Los centros de formación deben estar ubicados en un sitio seguro y alejado de los sitios públicos, para evitar que los niños y niñas sean objeto de abusos.

7.2.8. Colaboración entre el Gobierno y las ONG

- i) Cada socio ha de respetar y cumplir con el acuerdo. Todos los partícipes de la alianza han de cumplir con los principios de confianza, transparencia y responsabilidad si se quiere que el programa tenga éxito.
- ii) Hay un valor añadido cuando se trabaja con socios que tienen diferentes cualificaciones. Esto confirma además que el papel que deben desempeñar los gobiernos debe ser el de proporcionar un marco político, en vez de dirigir la ejecución de los programas.

7.2.9. Programas “De niño a niño”

- i) Se trata de una manera bastante eficaz de difundir la información. El público está disponible ya en las escuelas y las repercusiones van allende cada niño o niña a título individual, pues llegan hasta los padres o los tutores. Los niños y niñas son también eficaces cuando se trata de dar información sobre diferentes cuestiones.

7.2.10. Fomento de campañas de sensibilización a través del teatro

- i) Se ha reconocido que el teatro es un medio para ayudar a las personas a hacer frente y tratar su propio comportamiento, y para hablar de los “personajes de la obra”. Ayuda a las personas a tratar y a resolver cuestiones, a hacer preguntas y a relacionar los temas que se tratan en la obra con su vida personal.

7.2.11. La solidez de una organización

- i) Una organización que funcione bien es un requisito esencial para tener impacto en las cuestiones relativas al trabajo infantil. Un personal capacitado que se dedica con pasión al trabajo que realiza, una junta que contribuye al logro de una visión y de un cometido, y unos buenos sistemas que faciliten el trabajo, son los ingredientes útiles necesarios para conseguir una eficacia organizativa.

7.2.12. Trabajo en red y colaboración

- i) Las cuestiones relativas al trabajo infantil doméstico tienen múltiples facetas, razón por la cual las intervenciones tienen que ser multifacéticas. La participación del gobierno, los sindicatos, el IPEC, los programas de acción y demás organizaciones garantizará que los diferentes actores aporten consigo diferentes fuerzas y recursos para resolver los problemas vinculados con el trabajo infantil doméstico.

Capítulo 8

Recomendaciones

- 8.1.** La pobreza y el VIH/SIDA han contribuido a que aumenten los casos de trabajo infantil y la vulnerabilidad de los niños y niñas. Quizás habría que reexaminar las intervenciones realizadas dentro del marco del programa para ayudar efectivamente a los padres a que aumenten sus ingresos familiares. Quizás sea necesario también realizar un estudio de viabilidad acerca de las posibles necesidades para ayudar a los padres a salir del ciclo de la pobreza. Las agencias ejecutoras podrían identificar y formar alianzas estratégicas con organizaciones que estén realizando programas de desarrollo integrados.
- 8.2.** La sostenibilidad financiera del programa sigue siendo un problema. Muchas de las intervenciones implican retirar a los niños y niñas del trabajo doméstico, colocarlos en escuelas y costear sus gastos escolares. Es menester establecer una estrategia que tenga en cuenta las necesidades educativas a largo plazo de los niños y niñas. Una posibilidad podría ser la de establecer unos ahorros en una caja de seguros que podrían utilizarse para pagar los gastos de escolaridad de los niños y niñas trabajadores domésticos. Otra posibilidad podría ser la de establecer un fondo de inversión para becas de estudio, lo cual podría garantizar que ningún niño o niña abandonara la escuela por falta de material escolar, sobre todo cuando pasan a la escuela secundaria.
- 8.3.** Existen muchas buenas prácticas en ambos países que podrían ser reproducidas por otros países de la región. Un proceso enriquecedor en ese sentido sería proceder a un intercambio de visitas o a la organización de foros para compartir conocimientos o experiencias. El Ministerio de Trabajo de Uganda puede servir de ejemplo del proceso de la evolución de política realizada hasta ahora, así como de la continua concienciación que se hace de los parlamentarios y del Gabinete sobre las cuestiones relativas al trabajo infantil.
- 8.4.** El recurso a los medios de comunicación ha constituido uno de los métodos más eficaces para sensibilizar a la comunidad sobre el tema del trabajo infantil doméstico. Las experiencias de Zambia también pueden servir de ejemplo a otros países, de modo que otras organizaciones de comunicación puedan aprender e intercambiar experiencias. La inclusión de una intervención de los medios de comunicación en un programa futuro sería sumamente útil para sensibilizar a la comunidad.
- 8.5.** En el distrito de Lira (norte de Uganda), ha habido un problema con personas desplazadas dentro de su propio país debido a un conflicto. Los hijos de esas personas trabajan para mantener a sus familias. Desde que este distrito se convirtiera en el blanco contra el trabajo infantil doméstico, resulta ahora muy difícil tratar estas cuestiones porque la comunidad no considera que esta forma de trabajo sea una cuestión prioritaria. Los niños y niñas se han quedado sin hogar, y cuando un niño consigue un hogar donde trabajar, se considera que es una bendición del cielo, y no un problema.
- 8.6.** El código de conducta se debería seguir promoviendo en otras zonas dándole cada vez más importancia, ya que ofrece la posibilidad de garantizar que los niños y niñas que decidan trabajar lo hagan en buenas condiciones.
- 8.7.** Resulta importante y necesario, para incrementar la eficiencia, que se siga apoyando el constante fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones que participan en el programa contra el trabajo infantil doméstico, con el fin de consolidar la capacidad organizativa que les permita ejecutar los programas como es debido.
- 8.8.** El IPEC debe explorar las posibilidades de proporcionar unos ciclos de financiación más amplios, de modo que se puedan seguir ensayando y reproduciendo las buenas prácticas.

ANEXOS

Anexo I

Formulario de presentación de buenas prácticas

1. Título descriptivo de la práctica

2. ¿Cuándo se inició esta práctica?

3. Breve descripción de la práctica (por ejemplo, antecedentes, finalidad y objetivos, naturaleza de la práctica)

4. Logros/realizaciones (por ejemplo, qué es lo que hace que esta práctica sea “buena”, y sobre qué base se puede determinar que tal es el caso. Por ejemplo, si se ha hecho alguna evaluación o valoración formal o informal para llegar a esa afirmación) ¿Qué resultado se puede esperar de esta práctica?

5. Condiciones necesarias (por ejemplo, en qué circunstancias se realizó esta práctica y en qué situación se pueden utilizar; algunas precauciones, limitaciones o “consejos” que pudieran afectar su aplicación en otros entornos o situaciones. Indicar si hay otros factores que podrían respaldar aún más la utilización e impacto de esta práctica.)

6. ¿Cómo se llevó a cabo la práctica? Indicar en particular ideas o sugerencias que se podrían proponer a otros que a lo mejor están pensando en realizar una práctica similar

7. Para mayor información

-
- **Otra documentación conexas acerca de la práctica que podría revestir interés para otros**
-

i) Documentación electrónica

ii) Documentos impresos, incluida la información formal e informal

iii) Soportes multimedias (por ejemplo vídeos) u otra información pertinente

- **Contactos**

i) Personal que esté familiarizado con esta práctica, con dirección electrónica y teléfono

ii) Otras (por ejemplo, socios) con dirección electrónica y teléfono

8. Referencias

i) Nombre de la persona que proporciona la información y/o la edita

ii) Fechas: La de la presentación inicial y la de su revisión, si procede

Anexo 2

Nota para las entrevistas sobre buenas prácticas

1. ¿Cuáles son en su opinión las “buenas prácticas” en este proyecto?

2. Para cada práctica, ¿qué hace que se trate de una “buena práctica”?

3. ¿Se le ocurre alguna sugerencia para que el personal del proyecto mejore las “buenas prácticas” mencionadas?

4. ¿Con qué dificultades podrían encontrarse otras personas que deseen reproducir las “buenas prácticas” indicadas más arriba?
