



Organización
Internacional
del Trabajo

► De la pantalla a la acción

Información y herramientas didácticas
para abordar el trabajo infantil

¿Cuál es el rol del sector
empleador en la prevención
y erradicación del trabajo
infantil?



► Prólogo

En reconocimiento a la trayectoria y los esfuerzos sostenidos para asegurar la prohibición y eliminación del trabajo infantil, erradicar el trabajo forzoso, poner fin a la esclavitud moderna y la trata de personas, en 2023 la República Argentina fue distinguida como País Pionero de la Alianza 8.7, una asociación global comprometida con la generación de soluciones de gran impacto en esas temáticas, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Sin embargo, a pesar de este reconocimiento y de los avances logrados, estos problemas persisten debido a múltiples causas. Además de las cuestiones económicas, también inciden los factores culturales que llevan a su naturalización y a la permisividad social.

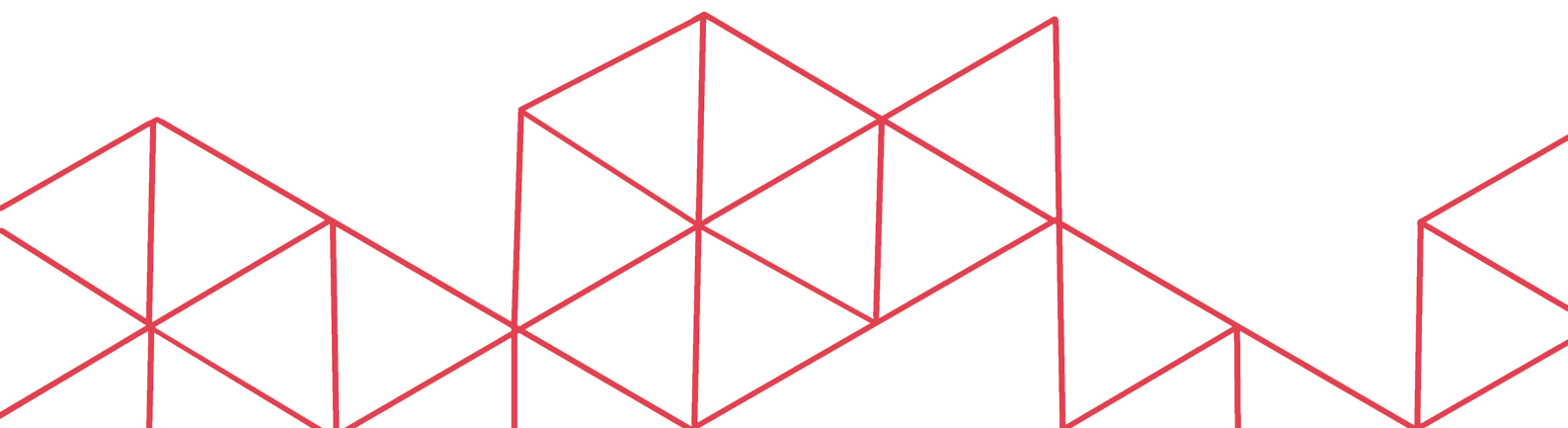
Para contribuir a disminuir esa tolerancia y generar herramientas para la acción, la Oficina de País de la OIT para la Argentina se propuso potenciar el gran caudal de evidencia sobre trabajo infantil y el trabajo adolescente protegido en el país y transformarlo en contenidos de fácil acceso.

Como resultado, se creó la iniciativa ["De la pantalla a la acción"](#). Se trata de una serie de cortometrajes animados que busca transmitir conceptos centrales acerca de los principios y derechos fundamentales del trabajo. El objetivo de esta iniciativa es fortalecer las capacidades del gobierno, de las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores, así como de otros actores sociales clave, en la prevención y erradicación del trabajo infantil.

El presente documento es parte de un conjunto de materiales de formación que profundizan los temas tratados en las piezas audiovisuales, a fin de brindar una herramienta didáctica para abordar el problema con adolescentes y personas adultas.

En particular, este cuadernillo se vincula con el cortometraje **Zoom** que se centra en el rol del sector empresarial en la prevención y erradicación al trabajo infantil.

Para la OIT, este material permitirá acompañar los esfuerzos de los constituyentes tripartitos en la construcción de compromisos y respuestas integrales que contribuyan a identificar, prevenir y erradicar el trabajo infantil, así como a proteger el trabajo adolescente.





Cortometraje "Zoom" / OIT.

► Primera parte

¿Cuál es el rol del sector empleador en la prevención y erradicación del trabajo infantil?

¿Qué son las cadenas mundiales de suministro?

Se trata del conjunto de fases, etapas y procesos en el que se organizan las actividades necesarias para que los países produzcan bienes o servicios y estos lleguen hasta las y los consumidores. Son muy importantes, porque generan crecimiento económico, empleo, desarrollo de capacidades y transferencia de tecnología.

A pesar de los numerosos esfuerzos que llevan adelante las y los empleadores, en algunos eslabones de las cadenas de suministro puede existir trabajo infantil. Pese a que es responsabilidad de los gobiernos eliminar y/o prevenir esta problemática, todos los actores vinculados con esas etapas del ámbito productivo pueden ser colaboradores clave para lograr el objetivo.



¿Qué es el trabajo infantil?

Se define como aquellas actividades que privan a los niños y a las niñas de su infancia, su potencial y su dignidad. Existen diferentes modalidades, pero todas las tareas que se consideran **trabajo infantil** tienen algo en común: son física, mental, social y/o moralmente perjudiciales o dañinas para la niñez.

Este tipo de actividades interfiere tanto en la escolarización como en el tiempo de juego, recreación y descanso, que son necesarios para el desarrollo de los niños, niñas y adolescentes. En sus formas más extremas, el trabajo infantil puede implicar esclavitud, separación de las familias, exposición a graves riesgos y enfermedades o el abandono de niños y niñas.

En la Argentina, el trabajo infantil está prohibido y penado por ley. Las y los adolescentes entre los 16 y 17 años de edad pueden trabajar en condiciones de protección.

¿En qué fases de las cadenas de suministro puede haber trabajo infantil?

En algunas etapas de las cadenas de suministro, especialmente en las actividades que presentan altos niveles de informalidad laboral y donde los costos y tiempos para producir son reducidos, hay mayores probabilidades de que exista trabajo infantil. A la vez, el trabajo a destajo, mal pago y en condiciones irregulares a menudo empuja a las trabajadoras y a los trabajadores a recurrir a todos los integrantes de sus familias, entre ellos a los niños y las niñas, para aumentar los ingresos.

A este contexto, se suman la insuficiencia de los sistemas de protección social y la dificultad para acceder a una educación de calidad, como factores que aumentan el riesgo de trabajo infantil.



¿Cómo puede el sector empleador contribuir en la prevención y erradicación del trabajo infantil?

Las y los empleadores tienen la obligación de respetar la legislación nacional sobre la edad mínima de ingreso al empleo. A la vez, cumplen un rol central en la reducción y la erradicación del trabajo infantil, contribuyendo con su detección en las actividades que realizan sus proveedores durante los distintos eslabones de las cadenas de suministro. Las empresas o actividades que son libres de trabajo infantil podrían estar vinculadas de forma indirecta, a través de la contratación de proveedores del sector informal o de rubros en los que hay mayores probabilidades de que existan niños y niñas trabajando.

Por eso, conocer la normativa que rige tanto a nivel nacional como internacional es un paso fundamental para comprender los distintos niveles de responsabilidad.

Por ejemplo, en Argentina, el trabajo infantil está prohibido hasta los 15 años y existe una regulación que establece un régimen especial para proteger el trabajo realizado por adolescentes de entre 16 y 17 años. Es decir que a esa edad las personas pueden trabajar, pero bajo ciertas condiciones especiales y, en ningún caso, en situaciones que impliquen algún tipo de peligro.

Las empresas tienen el rol fundamental de promover y garantizar el trabajo protegido, garantizando oportunidades de trabajo decente, sin poner en riesgo el desarrollo y la continuidad educativa de las y los adolescentes de 16 y 17 años que trabajan.



Protección del trabajo adolescente

En Argentina, la normativa establece un régimen especial para proteger el trabajo realizado por adolescentes de 16 a 17 años. Esto implica que pueden trabajar, pero en condiciones diferentes de las que tienen las y los trabajadores adultos.

La Ley sobre Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente [N° 26.390](#) establece:

- Una jornada laboral de seis horas como máximo.
- Un descanso de dos horas al mediodía.
- No puede ser un trabajo peligroso (bajo ningún aspecto).
- Solo puede realizarse en horario diurno.
- Se debe garantizar el derecho a continuar con la educación obligatoria.
- Si las o los adolescentes realizan tareas propias de las personas adultas, deben tener garantizada la misma retribución económica.

¿Qué puede hacer el sector empleador para reducir y prevenir el trabajo infantil?

El sector empresarial puede elaborar estrategias para abordar la problemática del trabajo infantil. Partiendo de un análisis de la situación en su sector, **puede plantear metas propias, así como trabajar en forma conjunta con los gobiernos y la sociedad civil para eliminar por completo la problemática de las cadenas de valor y suministro.**

Por ejemplo, es posible realizar campañas de divulgación o sensibilización, tanto internas como externas. Ello tiene un gran impacto para dar a conocer las normas vigentes y los efectos negativos sobre la salud y el desarrollo que implica el ingreso temprano de los niños y las niñas al mundo laboral.

En Argentina, contratar niños y niñas menores de 15 años está prohibido por ley. No obstante, en el caso de que el empleador/a detecte trabajo infantil en algún eslabón de la cadena, antes de implementar cualquier acción, es importante que considere el nivel de vulnerabilidad de los niños, las niñas y también de los adolescentes que se encuentren trabajando.

Eradicar el trabajo infantil de forma abrupta podría representar una pérdida de ingresos para las familias y afectar las condiciones de vida de los niños y las niñas. Por eso **es necesario que las acciones para erradicar el trabajo infantil avancen de manera integral**, brindando apoyo a las personas adultas, por ejemplo, mediante una compensación económica o una mejora de su situación laboral y promoviendo que los niños y las niñas concurran a la escuela sin interrupciones.



Normativa internacional y nacional

Tanto a nivel nacional como internacional, existe un importante caudal de normas que prohíben el trabajo infantil y que protegen a los y las adolescentes que trabajan.

En Argentina, la edad mínima de admisión al empleo es 16 años.

Normativa internacional

[Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 \(núm. 138\) de la OIT](#)

[Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(núm. 182\) de la OIT](#)

Normativa nacional

[Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes \(N° 26.061\)](#)

[Ley Nacional de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente \(N° 26.390\)](#)

[Régimen Nacional del Trabajo Agrario \(Ley N° 26.727\)](#)

[Ley de Contrato de Trabajo \(N° 20.744\)](#)

[Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares \(Ley N° 26.844\)](#)

[Código Penal, artículo 148 bis \(Ley N° 26.847\)](#)

[Decreto N° 1117/2016. Determina los tipos de trabajo que constituyen trabajo peligroso para personas menores.](#)

[Ley de prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas \(N° 26.364\)](#)

¿Qué es el trabajo decente?

Para la OIT, el **trabajo decente** es un objetivo global, que implica un trabajo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

El trabajo decente implica un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y **protección social para las familias**. Otorga mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, así como libertad para que las trabajadoras y los trabajadores expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, con igualdad de oportunidades y trato para mujeres y varones.

Fuente: OIT. Trabajo decente en las américas: una agenda hemisférica, 2006-2015.

Por ejemplo, la creación de espacios destinados al cuidado de niños y niñas es una iniciativa de gran impacto que las empresas pueden impulsar junto con los gobiernos, tanto locales como nacionales, y con las organizaciones sindicales.

Estas iniciativas responden a un problema que suelen enfrentar las familias en situación de vulnerabilidad. Es frecuente que padres y madres concurren con sus hijos e hijas a trabajar, por no contar con una persona de confianza que pueda encargarse de ellos o por no contar con espacios de cuidado en las zonas donde residen o trabajan. En ocasiones, esta situación puede derivar en que los niños y las niñas terminen trabajando junto a sus padres y queden expuestos a situaciones de riesgo para su integridad física y su salud.

Además, el déficit de espacios de cuidado puede afectar especialmente a las niñas y a las adolescentes, porque son ellas quienes muchas veces quedan al cuidado de los hermanos más pequeños.



Conducta Empresarial Responsable

Las iniciativas de **Conducta Empresarial Responsable** pueden sumar positivamente a las obligaciones legales, especialmente en países donde los marcos jurídicos son defectuosos o las instituciones gubernamentales son débiles o ineficaces.

En este contexto, surge el concepto de la **Debida Diligencia**, el cual propone que las empresas integren en su gestión medidas que prevengan o reparen los impactos negativos que podrían causar o a los que podrían contribuir, en términos de derechos humanos.

¿Por qué las empresas deberían sumarse a los esfuerzos por lograr un mundo libre de trabajo infantil?

La protección de las infancias y la adolescencia, además de contribuir con el respeto de los derechos humanos y generar un mayor grado de justicia social, puede otorgar a las empresas beneficios estratégicos y volverlas más sólidas y competitivas.

Las empresas libres de trabajo infantil pueden tener una mejor imagen y acrecentar sus relaciones comerciales, tanto a nivel nacional como internacional. A nivel mundial, cada día es más frecuente que las empresas busquen acrecentar su imagen positiva y elijan proveedores que demuestren cumplir con las reglamentaciones vigentes, tales como las normas laborales. Esta situación puede resultar poco beneficiosa para las firmas que no pueden garantizar estar libres de trabajo infantil, especialmente aquellas vinculadas con una cadena de valor exportadora. El cumplimiento de las normas laborales genera mayores niveles de confianza, en los posibles compradores, en las y los consumidores cada vez más informados y en el sistema financiero, para atraer accionistas e inversiones.

Las empresas sin trabajo infantil pueden alcanzar niveles de productividad más elevados. Si bien el trabajo infantil puede en lo inmediato generar una mayor rentabilidad para las empresas, en el mediano plazo impide el desarrollo de mano de obra calificada y estable, un factor fundamental para aumentar los niveles de productividad.

Las empresas que cumplen con las normas reducen las actividades ilícitas en los espacios laborales y tienen una mejor relación con los gobiernos. Contratar niños y niñas para que realicen actividades productivas es ilegal en Argentina y puede implicar penas para las empresas que no cumplan con la normativa. En cambio, ajustarse a las normas laborales y eliminar el trabajo infantil puede traer beneficios económicos a las empresas y al mismo tiempo generar un vínculo con el Estado de mayor cooperación, que garantice un enfoque integral de la problemática. Es importante que las empresas puedan acceder a programas públicos de apoyo, normalmente destinados a las firmas pequeñas y medianas.

Red de empresas contra el trabajo infantil

Fue creada en 2007 como un espacio de diálogo público-privado con el fin de implementar acciones para resguardar los derechos de niños, niñas y adolescentes. La Red tiene alcance nacional y está compuesta por un conjunto de empresas y asociaciones empresariales.

¿Existen experiencias para destacar?

En 2021 se creó el **Programa Buena Cosecha**, una herramienta destinada especialmente a erradicar el trabajo infantil, proteger el trabajo adolescente y mejorar las competencias laborales de las trabajadoras y los trabajadores agrarios y estacionales con niños, niñas y adolescentes a cargo.

Desde la Secretaría de Trabajo de la Nación, con esta acción se buscó impulsar la creación o el fortalecimiento de espacios de cuidado denominados **Centros Buena Cosecha** para hijas e hijos de trabajadoras y trabajadores del ámbito rural. Cada Centro es gestionado de forma articulada entre los Estados nacional, provincial y municipal, los sindicatos, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil.

Con tu compromiso podemos erradicar el trabajo infantil ¡Redoblemos los esfuerzos!

El trabajo infantil es una problemática causada por muchos factores. Para erradicarlo, es necesario implementar un conjunto de políticas públicas que tengan por objetivo reducir o mejorar las distintas dimensiones que pueden causar el trabajo infantil.

Es posible alcanzar un mayor impacto mediante la integración de acciones que promuevan mejores condiciones, como la creación de trabajos de calidad para las personas adultas, el desarrollo de espacios de cuidado para niños y niñas, la desnaturalización del trabajo infantil, entre otras iniciativas que se promuevan de manera coordinada entre el Estado, el sector privado, la comunidad y las familias.

El objetivo común debe ser generar mejores condiciones de vida para niños, niñas y adolescentes, así como garantizar la igualdad de derechos y oportunidades.

► Para ampliar información

► Eliminación del trabajo infantil: Guía para los empleadores: esta guía ayuda a las y los empleadores y a las y los representantes de las organizaciones de empleadores para lograr un cambio respecto de la situación del problema del trabajo infantil en sus respectivos países.

► ¿Qué pueden hacer las empresas para proteger el trabajo adolescente?: este documento brinda a las empresas información práctica y concreta acerca de los pasos a seguir, al momento de contratar a adolescentes de 16 y 17 años de edad, según la normativa vigente en Argentina.

► La eliminación del trabajo infantil y sus causas fundamentales - La orientación que ofrece la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT: se trata de una nota de la OIT donde se describe el fenómeno del trabajo infantil a nivel mundial, la legislación vigente para su erradicación y las principales medidas que pueden tomar las empresas para disminuir hasta eliminar la problemática.

► Cadenas de suministro: en la página web oficial de la OIT, se desarrolla conceptualmente y a modo de guía qué son las cadenas de suministro, la aplicabilidad de las normas del trabajo en ellas y la relación con el trabajo decente, junto con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el rol de la OIT en la contribución que realiza el trabajo decente en dichas cadenas productivas.

► Erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas mundiales de suministro: este es un informe que pretende sustentar las políticas y prácticas públicas y empresariales para prevenir el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas mundiales de suministro, como así también para proteger a sus víctimas, al tiempo que reconoce la naturaleza pluridimensional de tales violaciones de los derechos humanos.

► Para ampliar información

► Programa Buena Cosecha: se presentan las características de una herramienta concreta de la Secretaría de Trabajo de la Nación para erradicar el trabajo infantil y proteger el trabajo adolescente.

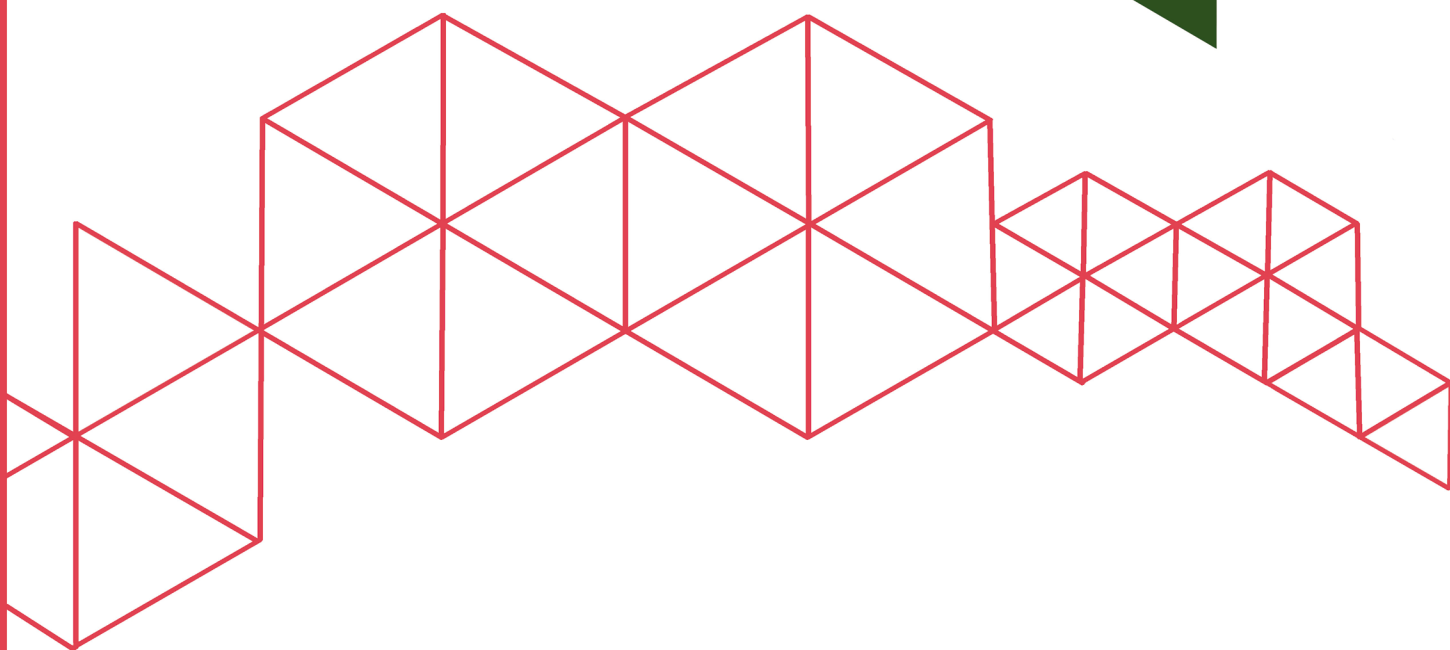
► Recolección de açaí sin trabajo infantil: una historia forjada en la Amazonía: este es un ejemplo de buena práctica empresarial desarrollada en Brasil e impulsada por el programa “Colectivo Floresta”, integrante de la Plataforma Colectivo de Valor Compartido de Coca-Cola Brasil. Su objetivo es generar beneficios en toda la cadena de valor de la compañía.

► Herramienta de orientación de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil destinada a las empresas: se trata de una Guía creada por la OIT y la OIE, donde se mencionan diversas experiencias del sector privado para abordar el tema de trabajo infantil, en sus actividades y cadenas de valor.

► Prácticas educativo-laborales: recomendaciones para empresas: es un material de capacitación y difusión sobre este tipo de prácticas, que ha sido realizado por la OIT, la UIA y la OEI. Está conformado por un Manual e infografías, y presenta recomendaciones de implementación.

► Conducta Empresarial Responsable frente al trabajo infantil y adolescente: consiste en una Guía para orientar la acción de las empresas en Costa Rica, con el objetivo de facilitar la concreción de sus compromisos de prevención y erradicación del trabajo infantil.

► Propuestas didácticas



► Segunda parte

Propuestas didácticas

El propósito general de las propuestas didácticas que contiene este cuadernillo consiste en: facilitar el acercamiento a la problemática, promover una mirada crítica para desnaturalizar el trabajo de niñas y niños, profundizar sobre los distintos aspectos del tema y promover un compromiso destinado a la prevención y erradicación del trabajo infantil.

Las actividades están pensadas para realizar con estudiantes de nivel medio y con personas adultas. En todos los casos, quien asuma el rol docente o de facilitador podrá adaptarlas a objetivos más puntuales, a las características del grupo o al contexto donde se desarrollen.

Aquí se comparten algunas ideas generales, con propuestas que incluyen el lenguaje audiovisual como herramienta didáctica y luego se brindan ejemplos de actividades vinculadas con el contenido particular de este cuadernillo.

Secuencia didáctica general

Se sugiere proyectar el cortometraje y luego convocar un intercambio que permita poner en palabras las impresiones y las primeras preguntas que surjan ante la narración audiovisual.

Se propone desarrollar una o más de las actividades propuestas y en algún momento de cada tarea, se invitará a la lectura de la sección de contenidos de este Cuadernillo, para conocer más sobre la problemática del trabajo infantil. A partir de algunos aspectos conceptuales, se motivará el diálogo.

En el caso de grupos con conocimiento previo o con una mayor cercanía a la temática, se sugiere profundizar el análisis. Para ello, se aconseja consultar los links del punto “Para ampliar información” (en las páginas 11 y 12).

Como cierre, siempre se propone diseñar con los y las participantes propuestas concretas, es decir, identificar, proponer o comunicar acciones para la prevención, o bien para modificar aquellos factores que contribuyen con la presencia del trabajo infantil.

Actividad 1. Entrar en escena

El objetivo principal de esta actividad es que las y los estudiantes pasen de ser simples espectadores a tomar el rol de *escritores*, para acercarse a la temática con creatividad desde sus propias experiencias, información y percepciones.

Se propone como inspiración creativa que las y los participantes tomen el lugar de alguno de los personajes (principales o secundarios) del cortometraje y que puedan reflexionar y también proyectar qué harían ellos en las situaciones planteadas en el relato audiovisual. A partir de este ejercicio, se los invita a desarrollar y escribir en formato de *cuento breve* variaciones de la historia original.

Objetivos:

- promover empatía a partir del acercamiento a las vivencias de las niñas y los niños atravesados por el trabajo infantil;
- propiciar un rol activo en relación con la problemática.

Recursos: hojas y lapiceras o computadora con procesador de texto.

Tiempo sugerido: aproximadamente una hora.

Pasos de la actividad

1. Ver el cortometraje “Zoom”. Acceder [aquí](#).
2. Luego de la visualización del corto y de un intercambio grupal para compartir las primeras impresiones que hayan surgido, se recomienda hablar específicamente sobre los elementos del lenguaje que intervienen en el relato audiovisual: repasar el o los conflictos, reconocer los personajes principales y secundarios, identificar los lugares donde transcurren las escenas, observar las transformaciones que se producen y quiénes promueven las acciones de cambio, entre otros aspectos.
3. La actividad podrá ser realizada de forma individual o en pequeños grupos. En este último caso, equipos de cuatro o cinco participantes trabajarán de manera conjunta en una sola narración.
4. Para asumir un punto de vista desde donde contar las variaciones de la historia original, se invitará a las y los estudiantes a elegir uno de los personajes del cortometraje:
 - alguno de los niños o niñas que trabajan en el campo,
 - la empresaria,
 - el capataz o dueño del campo,
 - los trabajadores del campo.
5. Antes de iniciar la escritura, y para poder redactar con más conocimientos acerca de la problemática, se les pedirá que consulten la información presente en la primera parte del cuadernillo y los links del punto “Para ampliar información” (páginas 11 y 12).

6. Luego, ya visto el corto, elegido un punto de vista y consultada la información conceptual, las y los participantes pasarán a la etapa de producción. Entonces, se les propondrá escribir un relato *breve* (tres a cinco párrafos de extensión) en primera persona, como testigos o como protagonistas. Lo que no estará permitido es quedar como un narrador externo o emplear diálogos entre los personajes.

Algunas consideraciones en relación con los personajes de las escenas:

- tomar en cuenta su contexto social y económico,
- imaginar su historia personal y familiar,
- preguntarse qué es lo que piensa y desea,
- evaluar las alternativas de acción que tiene el personaje en cada instancia de conflicto.

7. Una vez escritas las experiencias en primera persona, se compartirá su lectura en el grupo grande y dialogará sobre las distintas producciones.

Actividad 2. Acción comunicacional

Se propone a los estudiantes elaborar una acción de comunicación para promover la contratación de trabajo adolescente protegido en un sector productivo.

Será importante aclarar que una acción comunicacional tiene que, en primer lugar, focalizarse en un propósito. Luego, se tendrá que definir a qué público objetivo se dirigirán los mensajes, además de cómo, cuándo y en qué formato se presentará el contenido. Finalmente, se tendrá que decidir dónde se difundirá y qué canales se utilizarán para compartir la acción de comunicación

Objetivos:

- conocer las particularidades de la contratación de adolescentes de 16 a 17 años;
- promover un compromiso activo en relación con el trabajo adolescente protegido.

Recursos: hojas y lapiceras o computadora con procesador de texto.

Tiempo sugerido: aproximadamente una hora.

Para comenzar

Se solicitará a las y los estudiantes que, organizados en grupos reducidos, se acerquen al tema para definir los contenidos del mensaje en función del objetivo propuesto: promover la contratación laboral de adolescentes, brindando información sobre las condiciones del vínculo laboral.

Con este fin, se les propone que lean los contenidos de la primera parte del cuadernillo referidos al tema. Para orientar la lectura, se sugieren las siguientes preguntas: ¿Qué establece la normativa sobre el trabajo de adolescentes entre 16 y 17 años? ¿Cuál es el procedimiento para la contratación de un trabajador o una trabajadora adolescente? ¿Cuándo se considera que un trabajo es peligroso? ¿Hay normas específicas para el trabajo adolescente en una empresa familiar?

Una tarea accesoria para tener en cuenta es la posibilidad de abrir el debate acerca de qué piensan las y los estudiantes –dado que ellos y ellas mismas podrían ser adolescentes– sobre el trabajo adolescente protegido y la norma que lo regula. Con este fin se les podría preguntar: ¿Alguno/a de ustedes trabaja? ¿Qué motivaciones o necesidades los llevan a trabajar? ¿En qué condiciones de contratación? ¿Cómo es la experiencia de estudiar y trabajar?

Cómo dar forma a la acción comunicacional

Luego de leer y comentar sobre el tema, se les pedirá a las y los participantes que elijan la información más relevante y que propongan y escriban tres o cuatro frases cortas que resuman el contenido a comunicar.

El próximo paso será definir, considerando el sector productivo elegido, cuál será el formato y el medio para la difusión del mensaje (es decir, si se tratará de una pieza gráfica, de radio o de un *flyer*, estado u otro formato en redes sociales). En la elección del formato y el medio, será importante considerar los conocimientos previos que tenga el grupo. Es posible que un mensaje destinado a ser difundido por redes sociales sea el más sencillo de implementar.

A continuación, se le pedirá a cada uno de los grupos que comparta con el resto de sus compañeros y compañeras la propuesta de acción comunicacional elaborada. También se sugiere instar a las y los estudiantes a que expresen las debilidades y fortalezas que observan en cada propuesta, junto con sugerencias para mejorarlas.

Una vez realizados los ajustes, se pasará a difundir los mensajes. También sería interesante que los y las participantes observen el impacto de cada comunicación, si provoca comentarios y de qué índole.

Para profundizar

Para profundizar sobre los alcances del rol de las empresas en la Debida Diligencia, se sugiere analizar la siguiente guía:

Conducta Empresarial Responsable frente al trabajo infantil y adolescente:

algunas preguntas para orientar el análisis son: ¿Cómo se puede incorporar el concepto de la Debida Diligencia a la gestión de una empresa? ¿Cuál es la importancia de incluir instancias de consulta con las organizaciones del sector trabajador y con las organizaciones del sector empleador? ¿Qué se entiende por impacto de las actividades empresariales sobre los derechos humanos?

Finalmente, se podría cerrar la actividad con un intercambio donde, luego de la lectura de los temas sugeridos y de la reflexión compartida, las y los estudiantes comenten sus puntos de vista y apreciaciones personales.

Oficina de País de la OIT para la Argentina

**Av. Córdoba 950, piso 13
Buenos Aires, Argentina**

www.ilo.org/argentina

