



Organización
Internacional
del Trabajo

ABC del TRABAJO INFANTIL para los EMPRESARIOS COLOMBIANOS



Empresas comprometidas por una infancia feliz

INTRODUCCIÓN

Las empresas constituyen agentes importantes de cambio social. Por ello, en el ámbito de las competencias clave de su gestión (core business), las empresas consideran actividades que les generan valor no solo propio sino que también considere sus cadenas de suministro, sus relaciones comerciales y entre sus competidores, y por supuesto, la comunidad donde tienen presencia sus operaciones.

Considerando que la protección y garantía de los Derechos del Niño tiene la particularidad de ser una responsabilidad compartida entre el Estado, la sociedad y la familia, el sector empresarial, como miembros de la sociedad colombiana, pueden contribuir en el goce efectivo de sus derechos. Por esta razón, se considera importante que los empresarios y organizaciones de empleadores tengan presente que son actores esenciales en la lucha contra el trabajo infantil y la protección al adolescente trabajador.

Además, se sugiere que las acciones que los empresarios desarrollen frente al trabajo infantil tengan en cuenta y se articulen con los compromisos que ha asumido el país, a partir de la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en especial con la meta 8.7¹, los cuales hacen parte de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. De igual forma, es importante que se encuentren en armonía con la Política Nacional de Infancia y Adolescencia, Política Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al Adolescente Trabajador, así como los planes nacionales, departamentales, municipales y distritales de desarrollo.

Con el fin de apoyar a las empresas en esta misión, la Red Colombia Contra el Trabajo Infantil decidió elaborar esta cartilla precisamente para apoyarlos en su tarea de comprender el rol principal que tienen en las estrategias de prevención y erradicación del trabajo infantil. Además, se busca fortalecer sus acciones a partir de la comprensión de algunos conceptos básicos; así como, brindarles herramientas prácticas para la identificación, evaluación y gestión de riesgos del trabajo infantil en su empresa y en su cadena de suministro. Desde el 2014 se creó la Red Colombia contra el Trabajo Infantil, como una novedosa alianza público-privada liderada por el Ministerio del Trabajo y Pacto Global Red Colombia, en la cual se integran empresas de diversos sectores y aliados estratégicos.

La cartilla está dividida en cuatro secciones. En la primera, se presentan algunos conceptos básicos sobre el trabajo infantil. La segunda, se señala lo que se busca, que todos los empresarios conozcan sobre trabajo infantil. En la tercera parte, presentan acciones demostrativas que, desde el sector empresarial, se han desarrollado para prevenir y erradicar el trabajo infantil, así como proteger al adolescente trabajador, a través de la exposición de casos exitosos en la lucha contra el trabajo infantil. Por último, se encuentra un apartado ¿sabías que...? donde se señala la ruta para denunciar casos de trabajo infantil y se presenta la situación actual de este tema en Colombia.

Meta



¹ La meta 8.7 de los ODS, que busca “adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas, representa uno de los eslabones de esta cadena de compromisos.

SECCIÓN 1

Algunos conceptos importantes sobre el trabajo infantil

Los niños, niñas y adolescentes trabajadores son a menudo invisibilizados. Algunos ejemplos típicos sobre trabajo infantil en la cadena de suministros incluyen, la presencia de niños en los alrededores o en el interior de instalaciones empresariales, la contratación, principalmente de niñas como empleadas domésticas en los alojamientos para trabajadores, la exposición de riesgos mediante su exposición a sustancias peligrosas o a sufrir de lesiones que les pueden impedir obtener oportunidades futuras de trabajo decente, todo esto produciendo ciclos de pobreza en sus núcleos familiares y a nivel país, limitando la posibilidad de contar con (un) capital humano que contribuya al crecimiento económico del país.

Por consiguiente, esto ha llevado a las empresas a promover y vincularse a actividades de Responsabilidad Social Empresarial -RSE- que promueven el desarrollo de la comunidad donde están inmersas y a su vez ayudan a generar en sus empleados mayor compromiso con su labor. Esto es el resultado que la RSE esté orientada a considerar los impactos de todos los aspectos que la actividad de la empresa genere sobre sus grupos de interés o "stakeholders", como son: sus clientes, propietarios, accionistas, proveedores, trabajadores, comunidades locales, gobierno y el entorno ambiental.

En esta forma, las empresas (por su importancia como generadoras de riqueza, empleo e innovación) constituyen un actor importante a la hora de pensar en estrategias que contribuyan al desarrollo sostenible. En la actualidad, trabajan cada vez más por eliminar el trabajo infantil en sus cadenas de suministro pues lo consideran inconsistente con sus valores empresariales; es una amenaza hacia su imagen corporativa, disminuye su capacidad para obtener mayores niveles de productividad en sus trabajadores, y dificulta la sostenibilidad de sus cadenas de producción. Los niños en situación de trabajo infantil se encuentran en todas las etapas de las cadenas de producción, sin excluir el sector de la agricultura, la industria manufacturera y la venta al por menor.



De esta forma, dentro de los beneficios que las empresas pueden obtener al prevenir o eliminar el trabajo infantil y proteger al adolescente trabajador están:



La mejora en la gestión de los riesgos: La existencia de trabajo infantil puede exponer a una empresa a críticas por parte del público y a campañas por parte de las organizaciones de la sociedad civil y la prensa, que dañan su reputación y afectan negativamente la contratación y retención de los empleados.



El impacto en los mercados: El trabajo infantil dificulta el desarrollo económico de un país y los ingresos de los consumidores, necesarios para el éxito empresarial a largo plazo.



El mayor acceso a las oportunidades empresariales: Los clientes de las empresas valoran cada vez más lo que la reducción de sus riesgos implica para ellos, cuando trabajan

con una empresa que administra eficazmente los riesgos en materia de derechos humanos, en especial a medida que los requisitos de contratación pública integran cada vez más las consideraciones en materia de derechos humanos.



El reconocimiento positivo: Los inversores están cada vez más preocupados por las cuestiones relativas a los derechos humanos y más dispuestos a reconocer los esfuerzos de las empresas para hacer frente a estos retos.



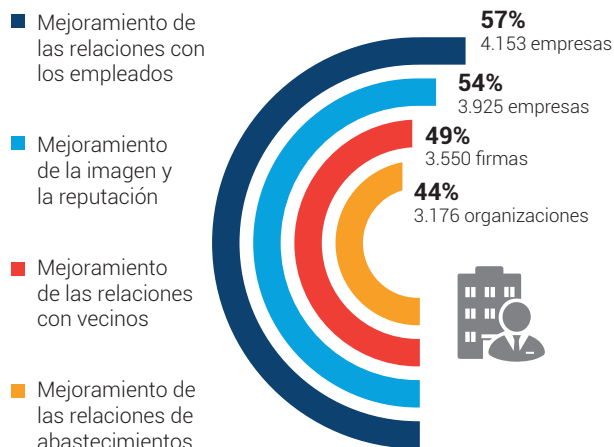
El aumento de los requisitos de presentación de información: Las leyes nacionales y las bolsas de valores imponen cada vez mayores exigencias a las empresas respecto a la divulgación de sus sistemas de gestión de los derechos humanos. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Por lo tanto, las empresas que invierten en acciones propias de RSE son más rentables. Prueba de ello son las organizaciones que están en el índice de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI)². Queda claro que a las empresas ya no solo se les mide por sus estados financieros, dado que los factores sociales, ambientales y de gobierno corporativo entraron a jugar un papel fundamental que incluso les permite un reconocimiento por una gestión sostenible (Revista Dinero, 2014).

Por lo tanto, entre los beneficios que tienen las empresas por invertir en proyectos propios de RSE, según el estudio de la Supersociedades y el Externado (Suárez Peña, 2016), están el mejoramiento de las relaciones con los empleados con un 57% (4.153 empresas), el mejoramiento de la imagen y la reputación 54% (3.925 empresas), el mejoramiento de las relaciones con vecinos 49% (donde intervienen 3.550 firmas) y también el mejoramiento de las relaciones de abastecimientos 44% (3.176 organizaciones).

Por consiguiente, las empresas interesadas en iniciar acciones contra el trabajo infantil en las comunidades en las que operan necesitan primero, establecer el com-

promiso por parte de la alta dirección y posteriormente empezar por poner en práctica programas al interior de la misma. De ahí que las actividades que se consideran en la presente cartilla deben ser consideradas como un referente, pero deben considerar las particularidades del territorio y de la actividad económica a la que se refiera.



² Es el principal indicador para monitorear el desempeño económico, social y ambiental de compañías que actualmente están inscritos en bolsas de valores con importancia global. La medición evalúa la gestión sostenible de más de 3.000 empresas de 59 sectores económicos del mundo que hacen parte del Dow Jones. Además del Índice Global, existe el Índice Dow Jones de Mercados Emergentes, el cual mide el rendimiento de las empresas en los países en desarrollo que solo cotizan en las bolsas locales.

¿QUÉ ES EL TRABAJO INFANTIL?



El trabajo infantil, acorde a las definiciones propuestas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es todo el que “priva al niño, niña y adolescente de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es dañino para su desarrollo físico y mental. Incluye el trabajo que es mental, físico, social o moralmente peligroso y dañino para el niño, niña y adolescente. Es toda actividad que interfiere con su educación escolar”. Acorde al Convenio 138 de la OIT ratificado en Colombia por la Ley 515 de 1999, el trabajo infantil incluye el empleo de niños, niñas y adolescentes que tengan una edad menor que la mínima para trabajar acorde a la legislación nacional colombiana, es decir, los 15 años (Ley 1098 de 2006, Código de Infancia y Adolescencia).

Para los empresarios es importante conocer las normas internacionales en materia de Derechos Humanos que han sido ratificadas por el Estado Colombiano, pues nos convocan a todos al cumplimiento de los derechos de la niñez. Los niños, niñas y adolescentes son sujetos prevalentes de derechos, por lo cual se quiere que su voz sea tenida en cuenta para las decisiones que los afectan, y gozan de protección integral para que todos sus derechos sean garantizados.

De igual forma, el trabajo infantil es una consecuencia de la existencia de condiciones sociales, políticas económicas y culturales que limitan el goce efectivo de los derechos de la niñez y de la precariedad de los mecanismos para su protección y garantía (Fundación Telefónica y Red Pacto Global Colombia, 2012).

¿QUÉ ES EL TRABAJO PROTEGIDO ADOLESCENTE?

Este concepto hace referencia a aquel realizado por los adolescentes de 15 a 17 años de edad que no resulta ser peligroso para su salud, seguridad o moralidad, y que cumplen con los requisitos contemplados en la Constitución Política de Colombia, Tratados y Convenciones ratificados por el país, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Ley 1098 de 2006 "Código de Infancia y Adolescencia", el Código Sustantivo del Trabajo y el Estatuto de Ciudadanía Juvenil, Ley Estatutaria 1622 de 2013³ y la Ley Estatutaria 1885 de 2018⁴.

Acorde al Convenio de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- N° 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, así como en consonancia por lo definido en el Código de Infancia y Adolescencia, ningún niño, niña o adolescente menor de 18 años debe realizar trabajos peligrosos (es decir, trabajos que puedan perjudicar su salud, seguridad o moral), u otras peores formas de trabajo infantil (Organización Internacional del Trabajo, 1999).⁵

En la actualidad, muchos adolescentes culminan sus estudios antes de los 18 años y no cuentan con los recursos suficientes para continuar su educación técnica o superior. Por esta razón, las empresas son importantes en esta transición escuela-trabajo.

Así, se hace necesario que el empresario contribuya proporcionando un trabajo protegido a los adolescentes, para lo cual deben tener en cuenta lo siguiente:



Contratar adolescentes entre 15 a 17 años de edad para desarrollar actividades que no resulten peligrosas para su salud, seguridad o moralidad (acorde a la Resolución 3597 de 2013⁶ y sus futuras actualizaciones).



Estos adolescentes deben contar con la autorización del Inspector de trabajo, Comisario de familia o Alcalde (acorde a lo contemplado en la Ley 1098 de 2006, Código Sustantivo del Trabajo y leyes concordantes).



El niño, niña o adolescente debe estar matriculado en el colegio o encontrarse en algún proceso académico. El trámite para pedir el permiso no tiene costo y debe estar respaldado en documentos oficiales. Si no cumple con alguno de los anteriores requerimientos, no puede obtener la autorización para trabajar. Los adolescentes de 15 y 16 años solo pueden trabajar seis horas al día (máximo hasta las 6:00 p.m.) y máximo 30 horas semanales. Quienes tengan 17 años pueden trabajar ocho horas diarias (máximo hasta las 8:00 p.m.) y con un límite de 40 horas semanales (Pablo Alzate, 2017).



El Código de la Infancia y la Adolescencia⁷, plantea además que "excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales".

3 Numeral 14 Artículo 4. Principios del estatuto de la juventud define que: "14. Participación. La población joven del país tiene derecho a vincularse a los procesos de toma de decisiones que le conciernen o que afecten directa o indirectamente la obtención de condiciones de vida digna, así como a tomar parte en los diversos aspectos de la vida socioeconómica, tanto en su relación con el Estado, como con otros actores sociales.

4 <<Entre los elementos más destacados de la Ley Estatutaria 1885 de 2018, que reforma el Estatuto de Ciudadanía Juvenil, se encuentra la posibilidad para que la población colombiana, entre 14 y 28 años de edad, puedan elegir y ser elegidos en procesos electorales que permitan la conformación de consejos de juventudes municipales, locales, distritales, departamentales y nacional>> PNUD COLOMBIA, 2020

5 Acorde a la definición dada en el Literal d, artículo 3, Convenio 182 de la OIT (Sobre Peores Formas de Trabajo Infantil), ratificado en Colombia por el Ley 704 de 2001

6 Por la cual se señalan y actualizan las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad.

7 ARTÍCULO 35. EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL TRABAJO Y DERECHO A LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS ADOLESCENTES AUTORIZADOS PARA TRABAJAR.

¿Por qué vale la pena
invertir en el futuro de los
adolescentes para los
negocios de las empresas?

“

6

*Existen al menos
razones por las que
sugerimos que las
empresas consideren
los altos rendimientos
sociales y económicos
de sus inversiones
en el marco del
"trabajo protegido
adolescente":*





Las estrategias encaminadas a favorecer condiciones de trabajo protegido para los adolescentes redundan en beneficio para todos, pues constituyen una inversión en la sociedad que tiene un efecto multiplicador en toda la economía, al impulsar la demanda de bienes de consumo y acrecentar los ingresos fiscales.



La demanda de servicios sociales disminuye de forma significativa cuando los adolescentes trabajan, porque pasan su tiempo de manera productiva, aumentan su autoestima, los ayuda a salir de la pobreza y a contribuir activamente con la sociedad.



Las empresas pueden contribuir no solo como fuentes de empleo, sino con la educación y formación profesional de los adolescentes, de manera que participen de manera eficaz en el mercado de trabajo y se integren plenamente en la vida económica y social.



Las buenas prácticas de las empresas con los adolescentes desfavorecidos constituyen un enfoque innovador para la adquisición de competencias para el empleo y para la generación de ingresos.



Contribuyen en la prevención del trabajo infantil uniéndose a los esfuerzos nacionales para que las empresas generen entornos protectores para el desarrollo integral de los adolescentes. Algunos ejemplos incluyen la participación en programas de fomento de la formación y el desarrollo de las competencias profesionales, así como proporcionando orientación profesional.



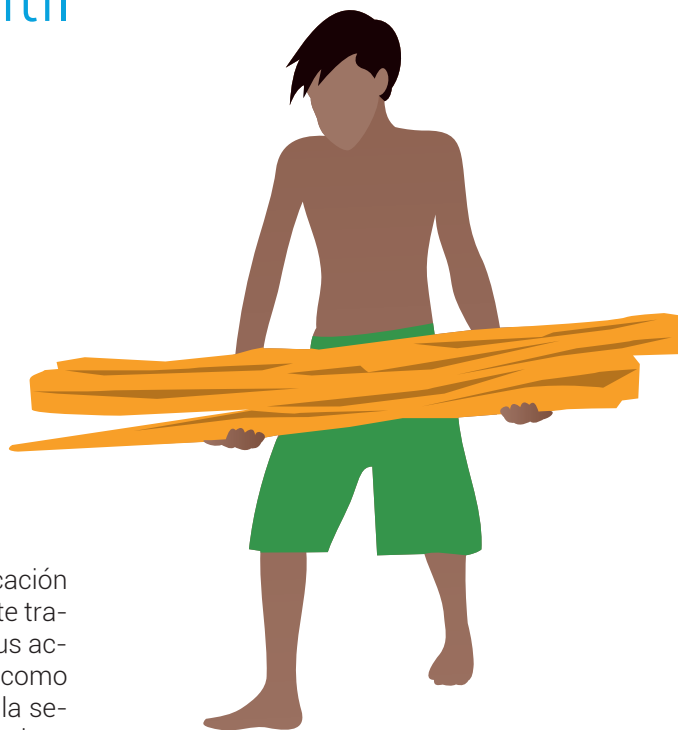
Se puede apreciar que cada vez más los países están tratando de promover oportunidades de trabajo protegido adolescente, porque reconocen que este redundan en beneficio de todos: las personas, las familias, las comunidades y la sociedad. (Organización Internacional del Trabajo, 2005).

SECCIÓN 2

Lo que se busca que los empresarios conozcan sobre el trabajo infantil



De acuerdo con el Principio 5 del Pacto Global "Todas las empresas deben contribuir a la erradicación del trabajo infantil, en todas las actividades empresariales y relaciones comerciales" (Naciones Unidas, 2011).



Las empresas pueden considerar la prevención y erradicación del trabajo infantil, así como la protección del adolescente trabajador como parte de la gestión integral del riesgo de sus actividades. A continuación se presenta esta relación, así como los mecanismos sugeridos para su implementación. En la segunda parte de esta sección, se presenta otro aspecto clave para las empresas y es sobre su articulación con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles.

La prevención del trabajo infantil como parte de la gestión integral del riesgo de las empresas

Las empresas, en cumplimiento con los Derechos del Niño⁸, pueden evitar que su conducta cause o contribuya a causar una afectación a estos derechos, los cuales son protegidos de manera integral. Para ello, las empresas pueden disponer de un proceso de identificación de riesgos para evitar y dar solución oportuna en el momento en que sus actividades empresariales tengan un impacto negativo o afecten estos derechos (Naciones Unidas, 2012).

⁸ Los Principios Rectores de la ONU definen lo que los Gobiernos y las empresas deberían hacer para evitar y solucionar el impacto negativo de las actividades de las empresas sobre los derechos humanos. Establecen una clara distinción entre lo que se espera de los Gobiernos y lo que se espera de las empresas. También incluyen principios sobre "remedios" – qué hacer si aun así las empresas se ven implicadas en impactos negativos sobre los derechos humanos y por ende en el trabajo infantil.

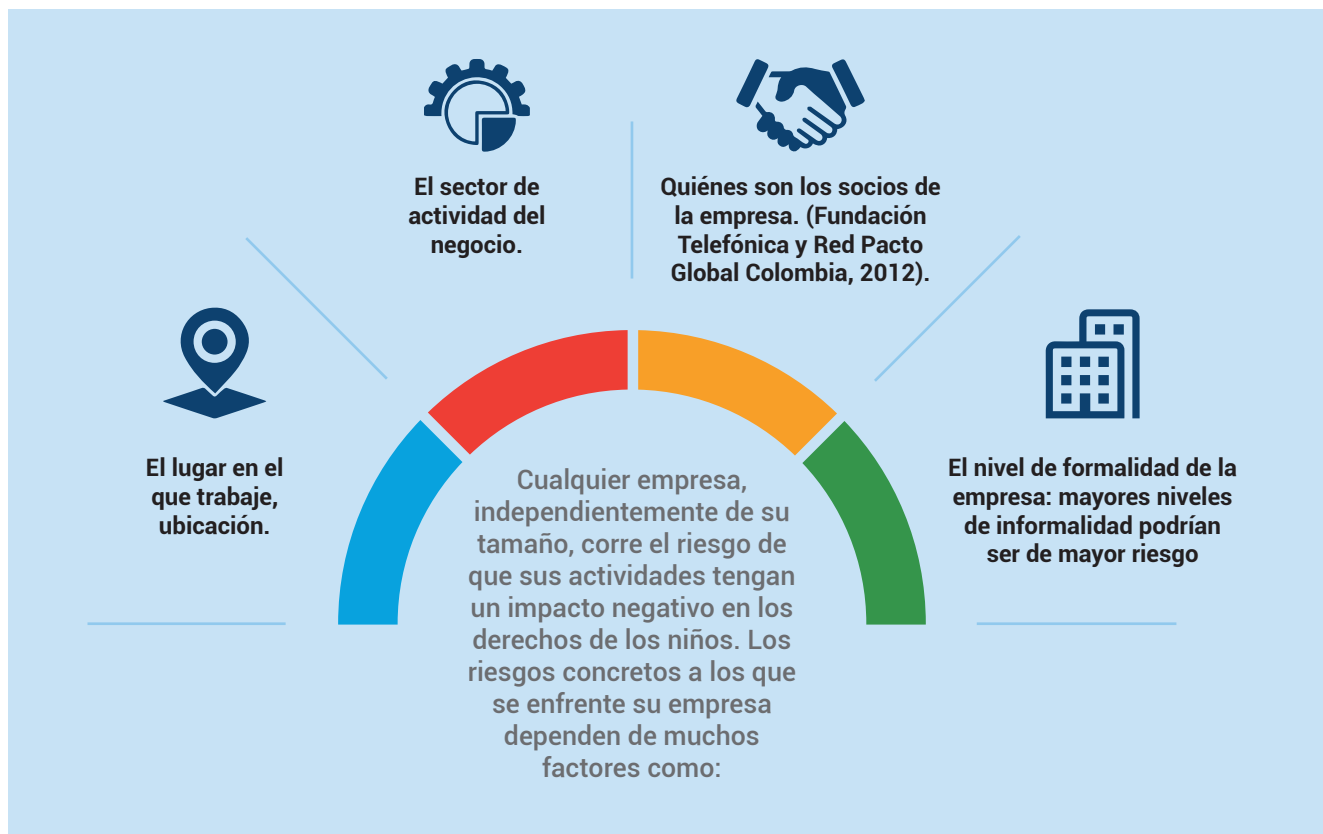
¿Qué entendemos por riesgo de trabajo infantil en las empresas?

Es la probabilidad de que en las actividades de la empresa se utilicen o vinculen niños, niñas o adolescentes sin el cumplimiento de los requerimientos legales, bien sea por parte de la compañía o en sus relaciones comerciales con proveedores y contratistas; es decir, en su cadena de suministro. De igual forma, también puede tratarse de formas de trabajo infantil que si bien no están vinculadas a la actividad de la empresa, se desarrolla en el área de su influencia.

La existencia de trabajo infantil por parte de una compañía o de su cadena de suministro daña su reputación y puede tener consecuencias legales. La gravedad ra-

dica en la afectación que ocasiona a los derechos de los niños involucrados. Una empresa consciente de su responsabilidad de ejercer la debida diligencia⁹, identificará los potenciales riesgos que se presente el trabajo infantil en cualquiera estos ámbitos y tomará las medidas pertinentes para prevenirlo o para mitigar el daño en caso de que llegara a presentarse.

La compañía debe enfocar su análisis de riesgos al respeto y la promoción de la protección de los niños y las niñas, partiendo de la base que no sólo son personas con necesidades que deben ser asistidas, sino sujetos con derechos que deben ser protegidos por el Estado, la sociedad y la familia.



9 Los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos y de reparación, tienen por objeto ayudar a las empresas a reducir al mínimo las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que guarden relación con sus actividades, productos y servicios.

¿Qué se sugiere para gestionar los posibles riesgos de trabajo infantil en las empresas y su cadena de suministro?

- **AUTODIAGNÓSTICO:**

El autodiagnóstico es un ejercicio en el que los miembros de las empresas aprenden a identificar los principales elementos de riesgo a lo largo de su cadena de suministro. Existen condiciones o situaciones externas a la empresa, o propias de su actividad, que hacen más o menos probable el flagelo del trabajo infantil. Por lo tanto, lo primero es reconocerlas y para ello la empresa debe identificar sus riesgos de trabajo infantil a través de un autodiagnóstico, que es una herramienta eficaz para conocer el estado actual de la empresa frente al trabajo infantil. Para ello se realizan un análisis del entorno de la actividad empresarial y un análisis de la gestión interna y de la cadena de suministro, así una vez identificados los posibles riesgos pueden establecerse las acciones adecuadas.

- **ANÁLISIS DEL ENTORNO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL:**

La probabilidad de trabajo infantil está relacionada con las condiciones sociales, familiares, políticas, económicas, culturales, del lugar donde habitan los niños, niñas y adolescentes. Por eso, para identificar el riesgo de trabajo infantil en la empresa, conviene conocer las condiciones en la que se encuentra la población infantil del lugar en el que se desarrolla o va a desarrollar dicha actividad.



- **ANÁLISIS DE LA GESTIÓN INTERNA Y DE LA CADENA DE SUMINISTRO EMPRESARIAL.**

Las empresas deben identificar a lo largo de su cadena de valor¹⁰, qué actividades o relaciones pueden ser críticas o más vulnerables al trabajo infantil y evaluar su capacidad interna para implementar políticas, procesos y mecanismos necesarios para prevenir estas situaciones. Identificar las líneas de negocio, los procesos y las relaciones comerciales que pueden ser críticas en función de la existencia de trabajo infantil (Fundación Telefónica y Red Pacto Global Colombia, 2012).

¹⁰ La cadena de valor de una empresa está constituida por las actividades que convierten los insumos en productos mediante la adición de valor. Incluye a las entidades con las que mantiene una relación empresarial directa o indirecta y que bien: a) proporcionan productos o servicios que contribuyen a los propios productos o servicios de la empresa; o b) reciben productos o servicios de la empresa.

MAPEO DE LOS POSIBLES RIESGOS DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL A PARTIR DEL AUTODIAGNÓSTICO

Una vez identificados los riesgos en su empresa y en su cadena de suministros, es importante evaluarlos y determinar dónde se producen; si en el interior de su empresa o en su cadena de suministro con sus proveedores o contratistas.

La empresa puede llevar a cabo un análisis más profundo en su cadena de suministro para conocer en qué condiciones se están produciendo sus insumos o comercializando sus productos, y si dichas condiciones pueden dar lugar a situaciones de trabajo infantil. Se entiende que la complejidad actual de las cadenas de suministro no facilita esta labor, por lo que es importante que diferentes grupos de interés al interior de la empresa y fuera de ella participen en este ejercicio.

La intención del instrumento es ayudar a los usuarios a identificar, y asignar prioridades, así como acciones que contribuirán a construir un sistema de protección de la niñez integrado y fortalecido. Para asegurar un proceso efectivo de mapeo y evaluación, uno de los retos importantes es obtener la aprobación de los actores relevantes, así como su participación consistente y ac-

tiva en todo el transcurso del proceso. Debe estar claro que este proceso no es solamente una recopilación de datos estadísticos, sino la realización de un análisis de la situación actual que debe contribuir en la generación de una estrategia que fije metas y objetivos. Estas prioridades guiarán la formulación de una estrategia para la creación del plan de acción (UNICEF; International Maestral).

GESTIÓN DE RIESGOS A TRAVÉS DE UN PLAN DE ACCIÓN EN LA EMPRESA

Una vez la empresa haya identificado y evaluado sus riesgos frente al trabajo infantil, puede gestionar esos riesgos. Se recomienda tener en cuenta que así como la empresa gestiona sus riesgos financieros y operaciones, es posible gestionar los riesgos sociales y de impacto en la niñez como lo son las situaciones de trabajo infantil asociados a su actividad. Esto requiere el establecimiento de tres tipos de estrategias para administrar los riesgos del trabajo infantil en las empresas tanto en su entorno como en su actividad empresarial, incluida su cadena de suministro: prevención, mitigación y control (Fundación Telefónica y Red Pacto Global Colombia, 2012).

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN

¿Cuáles?

¿Qué significa esto en la práctica?

Mitigar las vulnerabilidades de su actividad

En cumplimiento de la debida diligencia, es necesario que las empresas tengan un compromiso explícito y público con la erradicación del trabajo infantil, establecer las medidas para asegurar su implementación y asegurar sus buenas prácticas internas, así como velar porque las prácticas de sus relacionados comerciales estén alineadas con dicho compromiso. Ello requiere la puesta en marcha de un Sistema de Gestión Integral.

Contribuir a superar las vulnerabilidades en su entorno

Si persisten las causas, persiste la amenaza. Consistente con el compromiso empresarial de apoyar la protección de los derechos humanos, es estratégico que las empresas trabajen con otros actores institucionales (alcaldías, ONG, comunidades, entre otros), teniendo en cuenta las competencias y capacidades de cada uno para generar sinergias que garanticen la sostenibilidad de las acciones y un verdadero impacto, para la superación de las condiciones de carácter social, económico, político, cultural o institucional que causan el trabajo infantil.

Algunos ejemplos de estas medidas son:

- Política corporativa contra el Trabajo Infantil.
- Integración en los sistemas de gestión de la Compañía.
- Evaluación de potenciales impactos.
- Mecanismos de monitoreo y evaluación de los desempeños.
- Acciones en la cadena de suministro.
- Otras acciones frente a los contratistas.

Las Estrategias de control del daño que puede adoptar la empresa son aquellas que se dirigen a mitigar las afectaciones cuando se detecta la existencia de un caso de trabajo infantil. Los daños que se hacen necesario controlar son los generados al niño, niña o adolescente, en situación de trabajo infantil, sin olvidar aquellos que se puedan causar a la reputación de la empresa. Las medidas que debe adoptar una empresa para controlar este daño son variadas y dependen de si la situación se presenta asociada a su actividad directa o de sus proveedores o contratistas.

ESTRATEGIAS DE CONTROL DEL DAÑO

¿Cuáles?	¿Qué significa esto en la práctica?
Reacción inmediata	Ante la detección de un caso de trabajo infantil, las empresas necesitan saber cómo actuar a través de sus procedimientos internos e informar a las autoridades públicas competentes. Muchas de las medidas que se tomen sin el debido conocimiento, pueden empeorar la situación del niño, niña o adolescente trabajador e incluso, impulsar el daño a la reputación empresarial.
Reparar el daño	Como parte de la debida diligencia, y sin perjuicio de las vías jurídicas disponibles, las empresas necesitan contar con un mecanismo eficaz para la recepción y solución de quejas y de ser el caso, para procurar la reparación de los impactos negativos que se hayan causado por el trabajo infantil.

Los desafíos para las empresas y cómo se articulan con los ODS

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



La actual agenda de desarrollo mundial plantea enormes retos económicos, sociales y ambientales. Para poder afrontarlos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) han definido prioridades y aspiraciones mundiales para el año 2030. Los ODS representan una oportunidad única para eliminar la pobreza extrema y para situar al mundo en una senda sostenible con su lema de “no dejar a nadie atrás”. Esta agenda plantea una responsabilidad compartida que incluye diversos actores comprometidos, generando alianzas, redes y trabajo en equipo para construir sociedades sostenibles. Estos retos en materia de desarrollo plantean desafíos no solo para los Estados, también para las empresas, que se convierten en protagonistas de la consecución de los ODS de la agenda 2030 (LLorente & Cuenca, 2016).

Para lograrlo las empresas están siendo convocadas a incluir los ODS en sus programas de Desarrollo Sostenible, en reportes como el GRI¹¹, para lograr que sus negocios se desarrollen acorde a esta agenda. Las compañías que están en proceso de construcción de su estrategia de RSE tienen la oportunidad de hacerlo en línea con los ODS, y las que ya la tienen construida y consolidada pueden hacer una revisión para determinar dónde están contribuyendo y qué ajustes pueden hacer. Además, por ser un programa global, se hace necesario que las empresas conozcan las metas que se tienen en las regiones y en el país en los que operan en línea con los ODS y a partir de eso definir sus contribuciones, indicadores y las alianzas estratégicas que deben establecer para contribuir a su consecución.

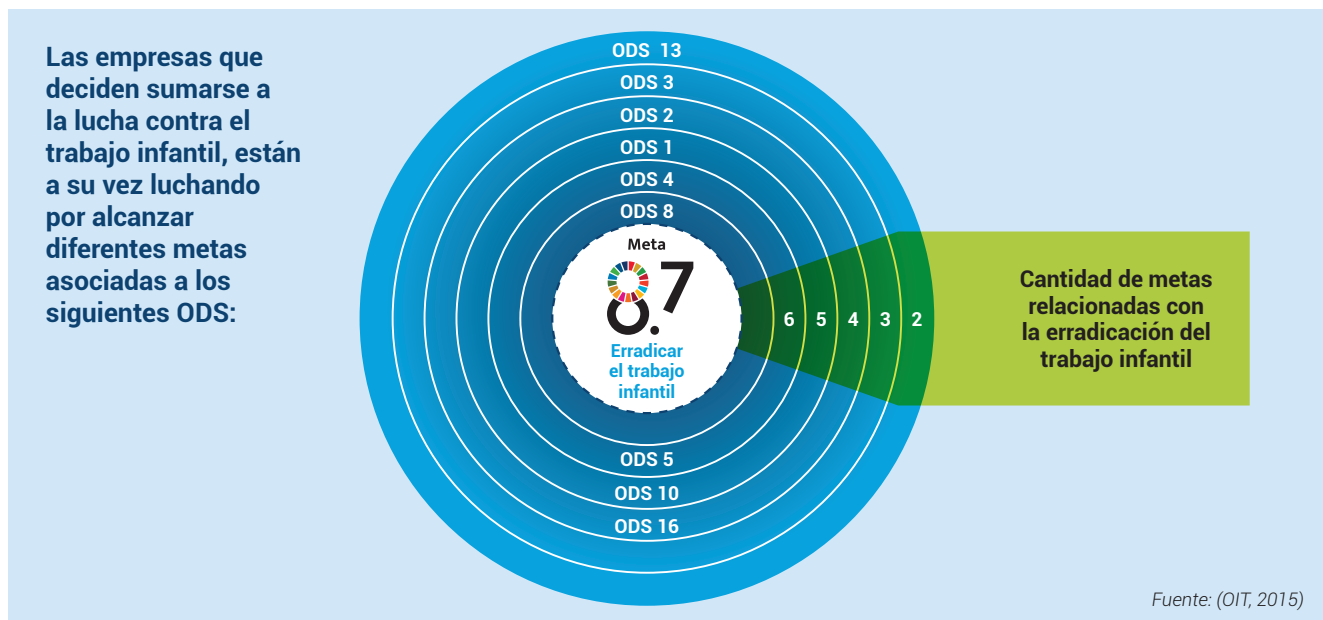
Los ODS plantean retos que exigen a las empresas evolucionar y replantear su forma de comunicarse, dado que pueden obtener grandes beneficios por ello: No solo contribuyen directamente con los ODS, sino que ayudan a mejorar la productividad, les permite fidelizar a sus clientes, empleados y proveedores; mejora las relaciones con el gobierno y con las ONG, y esto se traduce



Los 17 objetivos y las 169 metas de los ODS son de carácter integrado e indivisible y básicamente conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental que se asocian a esferas relacionadas con las personas, el planeta, las alianzas, la justicia y la prosperidad.

ce en una imagen corporativa positiva que contribuye al desarrollo del negocio.

Si bien considerar los ODS dentro de la estrategia es voluntario, la agenda está tomando tanta relevancia que es probable que en los próximos años quienes no lo hagan podrían quedar rezagadas, afectando negativamente su reputación corporativa, reduciendo oportunidades de negocio valiosas (Melo, Villa, Naranjo, & Zenteno, 2015).



A manera de ejemplo, la meta 8.7 puede también contribuir en alcanzar avances frente a la meta 8.6 relacionada con empleo juvenil, lo que de manera directa se puede ver reflejado en las políticas corporativas frente a la protección al adolescente trabajador. Para la OIT (OIT, s.f) “la experiencia del desempleo o del subempleo en etapas tempranas de la vida tiene profundas consecuencias que pueden perjudicar las perspectivas de vida y de trabajo a largo plazo”. Por ello, “instaurar un círculo virtuoso de educación y formación, mayor productividad, más empleos y de mejor calidad y crecimiento económico produciría enormes beneficios sociales y económicos”.

11 La Iniciativa del Reporte Global, en inglés Global Reporting Initiative (GRI) es una organización que tiene la misión de mejorar la calidad, rigor y utilidad de los reportes de sustentabilidad para que alcancen un nivel equivalente al de los reportes financieros. Se basa fundamentalmente en la implementación del triple balance entre los económico, social y medioambiental.

CASOS DE ÉXITO

Lo que pueden hacer los empresarios para gestionar los riesgos en sus cadenas de suministro

NACIONALES

**La Red Colombia
contra el Trabajo Infantil,
una experiencia exitosa**

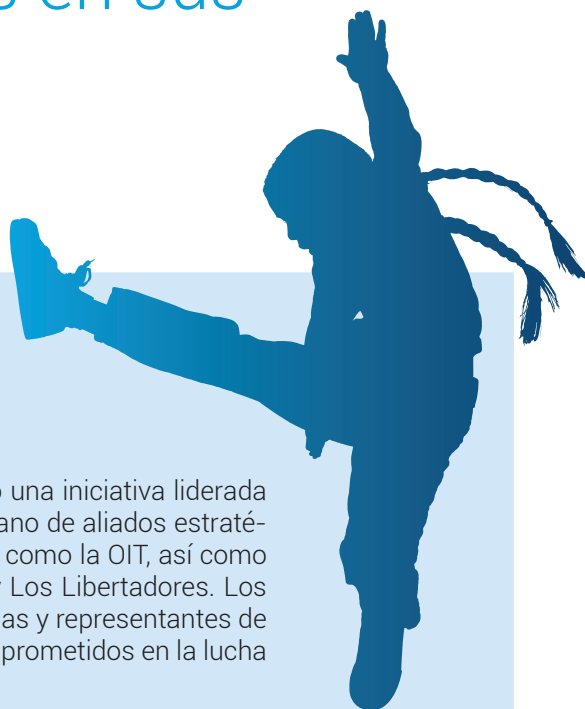


La Red Colombia contra el Trabajo Infantil surge en 2014, como una iniciativa liderada por el Ministerio del Trabajo y el Pacto Global Colombia, de la mano de aliados estratégicos del Estado como el ICBF, y organizaciones internacionales como la OIT, así como la academia, representada por Universidades como el Rosario y Los Libertadores. Los miembros de la Red son cada día más. A ella pertenecen empresas y representantes de los empleadores de diferentes sectores productivos del país comprometidos en la lucha contra el trabajo infantil.

Es una iniciativa de participación público-privada en la cual las empresas comparten sus buenas prácticas y diseñan estrategias que permitan prevenir y erradicar en forma progresiva el trabajo infantil, tanto en sus cadenas de abastecimiento o suministro como en el área de influencia de sus operaciones. De igual forma, la Red es una plataforma para contribuir en la formulación de políticas públicas de niñez, específicamente, los miembros de la Red han podido participar en la construcción de la política pública de prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador, así como otros instrumentos de política claves.

La Red Colombia ha sido reconocida como un ejemplo exitoso en materia de alianzas público-privadas en América Latina. Las empresas y organizaciones que deseen adherirse firman una carta de compromiso debidamente suscrita por la presidencia o la máxima instancia administrativa de la empresa y/o su representante legal.

Para mayor información consulte la página web de la Red Colombia contra el Trabajo Infantil <https://www.pactoglobal-colombia.org/trabajo-infantil/red-colombia-contra-el-trabajo-infantil.html>



INTERNACIONALES



Experiencia de la Alianza 8.7 y la Iniciativa Regional para América Latina y el Caribe libre de trabajo infantil

En septiembre de 2015, los dirigentes mundiales adoptaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con el fin de enmarcar la visión del desarrollo mundial para los 15 próximos años. En cada uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda, se identifican metas esenciales para su consecución. En el marco de la Meta 8.7 de los ODS, se formula un llamado para que se adopten medidas inmediatas y eficaces con miras a erradicar todas las peores formas de trabajo infantil y el trabajo forzoso (Naciones Unidas, 2015).

La Alianza 8.7 surge para apoyar a los ODS a poner fin al trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de seres humanos. Es preciso evitar la duplicación de esfuerzos e implantar las mejores soluciones en mayor escala. Más aún, las innovaciones tecnológicas y electrónicas actuales brindan oportunidades para la colaboración, el intercambio de conocimientos, la supervisión de los avances y las actividades de sensibilización. Las medidas adoptadas hasta la fecha han tenido efectos positivos en la reducción de estas graves violaciones de los derechos humanos. Sin embargo, queda mucho por hacer.

En esa misma línea, los gobiernos de países de América Latina y el Caribe, junto con organizaciones de empleadores y de trabajadores, crearon la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe libre de trabajo infantil (IR) como una respuesta a la necesidad de acelerar el ritmo de reducción del trabajo infan-

til para avanzar tanto en el cumplimiento de la meta global, como en los compromisos asumidos a nivel de cada país.

La misión de la IR es declarar a América Latina y el Caribe la primera región en desarrollo libre de trabajo infantil para 2025. Para ello, la Iniciativa Regional trabaja en:

- Acelerar e intensificar las acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil a través del fortalecimiento de la coordinación institucional intra e inter sector, así como entre diferentes ámbitos de gobierno.
- Incrementar en los países la percepción de las consecuencias negativas del trabajo infantil, especialmente en sus peores formas.

Esta iniciativa, que constituye un nuevo instrumento de cooperación, funciona a través de una Red de Puntos Focales, integrada por veintiséis representantes de los Ministerios de Trabajo de los países miembros, cuatro delegados regionales de empleadores, cuatro delegados regionales de trabajadores y una Secretaría Técnica asumida por la Oficina Regional de la OIT para las Américas.

La Iniciativa Regional (IR) establece seis líneas de acción: a) Desarrollo de políticas nacionales de trabajo infantil; b) Fortalecimiento de capacidades de acción directa; c) Generación de conocimiento; d) Incidencia política; e) Legislación; y f) Sensibilización (Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil, 2017).

Experiencia del sector industrial del cemento



En el año 2013 (OIT, s.f) la empresa Holcim Ecuador S.A¹² integró en su objetivo corporativo lo siguiente: "Promover y garantizar la erradicación del trabajo infantil en su cadena de suministro, a través de la sensibilización del 80% de sus trabajadores o colaboradores, el 50% de sus franquiciados y el 100% de sus proveedores estratégicos y contratistas que recalifiquen, comprometidos con Cero Tolerancia al Trabajo Infantil, hasta diciembre de ese mismo año".

Para lograr este objetivo la empresa conformó un equipo interno de trabajo integrado por miembros de las áreas de Responsabilidad Social Corporativa, Legal y Suministros, apoyadas por las áreas de Recursos Humanos, Comercial, Comunicación y Seguridad y Salud Ocupacional. A este esfuerzo se suman los jefes de las plantas de cemento, hormigón y agregados, y sus respectivos equipos de trabajo, quienes han tenido una participación activa en el proceso.

Este esfuerzo conjunto logró desarrollar en su cadena de valor, un mapeo de actores clave relacionados a operaciones con posible incidencia de trabajo infantil, además de la creación y difusión de una política al respecto. Del mismo modo, pudo confirmar su sistema de certificación a proveedores, asegurando la verificación de "no trabajo infantil" como un indicador a cumplir, que además constituye un estándar del Código de Conducta para proveedores de Holcim.

Actualmente la empresa continúa trabajando en la misma línea, buscando el cumplimiento del listado de compromisos de la Red de Empresas por un Ecuador Libre de Trabajo Infantil, para lo cual desarrolla diferentes actividades con cada uno de sus grupos de interés. Además, Holcim aplica estas políticas en todos los países donde tiene presencia, como lo es Colombia.

Experiencia Internacional: Programa Proniño- Fundación Telefónica, Perú.



La iniciativa se desarrolló en el marco del programa Proniño de la Fundación Telefónica, en asociación con el Centro de Estudios Sociales y Publicaciones (CESIP) Lima, Instituto de Desarrollo Local (IDEL) Huancayo, la Red Titikaka Puno, y la Asociación de Publicaciones Educativas, en Perú. Se desarrolló una metodología participativa y de diálogo con padres y madres, su objetivo fue desarrollar pensamiento reflexivo sobre el trabajo infantil en los padres y madres de familia de niños que trabajan o se encuentran en riesgo de hacerlo, e influir en sus procesos de toma de decisiones al respecto, teniendo como base el interés superior del niño.

Aprender a Pensar sobre el Trabajo Infantil -APTI- es un modelo de trabajo grupal con un enfoque de desarrollo de capacidades, a través de la promoción del pensamiento reflexivo de padres y madres de familia que viven en situación de pobreza. Se desarrolla como un programa de siete sesiones con los Grupos de Aprendizaje Reflexivo (GAR), integrados cada uno por 10-12 padres de familia y conducido por un psicólogo. Teniendo como principios el respeto, la confidencialidad y la escucha sensible, en el grupo se desarrollan aprendizajes que parten del relato de la propia experiencia vivencial de los participantes.

Se busca que los mismos participantes identifiquen alternativas y descubran los condicionantes del trabajo infantil desde su propia experiencia y escuchando la de los otros participantes. Los padres hacen el examen de su rol actual como padres o madres de familia, contrastando ambos periodos (su pasado como hijos y su presente como padres), y darse cuenta de las necesidades específicas de sus hijos. Posteriormente, los padres dialogan sobre los riesgos a los que se expusieron ellos como niños trabajadores y a los que, en la actualidad, están expuestos sus hijos. Se discute luego acerca de la valoración de la educación como mecanismo de superación de la pobreza, y sobre las necesidades infantiles que van más allá de la sobrevivencia material, como es el afecto, la recreación y el ser mirado como sujeto.

En el desarrollo de la iniciativa se presentan alianzas entre la entidad ejecutora y entidades públicas y privadas; y se concluye que el proyecto puede ser de mayor impacto si se relaciona con otras intervenciones.

Con esta iniciativa se logró beneficiar directamente a 1.255 personas entre padres y madres de niños trabajadores, de familias que viven en pobreza extrema de áreas urbanas marginales y rurales de Perú. (Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil, 2017)

12 Empresa que se dedica a la producción de cemento, hormigón y agregado, tiene plantas en la Provincia de Cotopaxi, Guayas y Manabí, Ecuador

LLAMADO A LA ACCIÓN

¿A quién puedo dirigirme para realizar denuncias o reporte de casos de trabajo infantil?

A nivel del gobierno

Para denunciar un caso de trabajo infantil o de cualquier otro tipo de maltrato o explotación que esté afectando a un niño, niña o adolescente, las sugerencias son:



Llamar a la línea 01 8000 918080 del ICBF para recibir peticiones, sugerencias, quejas y reclamos, además de brindar información acerca de los servicios del ICBF y otros temas que no necesariamente configuran una emergencia o caso de atención urgente



Llamar a la línea del ICBF (+57) 141 de Protección a Niños, Niñas y Adolescentes para denuncia, emergencia y orientación, disponible las 24 horas. O escribir a la página web www.icbf.gov.co



Llamar al 123, de la Policía.



Gracias a la denuncia de los ciudadanos, las autoridades competentes verifican el caso y orientan acciones para su atención para garantizar los derechos de los niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo infantil.

La línea gratuita nacional 141 que el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar pone a disposición de todo adulto o niño que necesite reportar una emergencia, hacer una denuncia o pedir orientación sobre casos de trabajo infantil, entre muchas otras situaciones que amenacen o afecten la vida e integridad de un niño, niña o adolescente.

Un equipo de psicólogos, abogados, trabajadores sociales y especialistas en derecho de familia, entre otras disciplinas, atenderán las llamadas y brindarán respuesta oportuna a sus interlocutores, sin importar su edad.

Además de activar el trabajo en red con las demás entidades del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, según el caso, y de coordinar con las autoridades competentes el rescate de los niños, niñas y adolescentes en peligro inminente, los especialistas de la línea 141 brindarán asesoría para que se pueda identificar cualquier tipo de delito o forma de violencia contra la niñez y determinar qué medidas tomar al respecto.

La situación actual del trabajo infantil en Colombia

Al examinar las cifras y los indicadores del trabajo infantil en Colombia se puede dimensionar la magnitud de este problema, y al comparar la situación actual frente a los años anteriores se determina el avance o el retroceso del país en este tema.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 se propuso como meta disminuir el trabajo infantil en 25%, de 7.3 % a 5,5% (DNP, 2019). Según las estadísticas reportadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas –DANE:

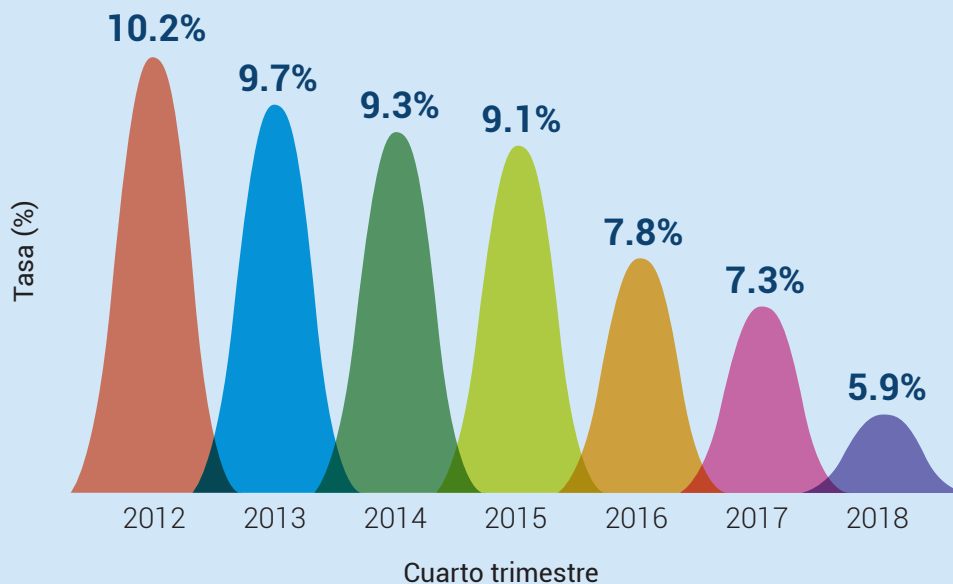
“para el trimestre octubre - diciembre 2018, en el total nacional la población de 5 a 17 años representó 22,4% de la población total. El 52,5% de la población en este rango de edad fueron hombres el 47,5% mujeres... en

el total nacional la población de 5 a 17 años que trabajó fue 644 mil personas, 152 mil personas menos que el mismo periodo del año anterior. En las cabeceras se reportaron 305 mil personas y en los centros poblados y rural disperso la población reportada fue 340 mil personas” (DANE, 2019).

Sin embargo, los retos para mantener esta reducción en la tasa de trabajo infantil y acelerarla son aún enormes. De acuerdo con las proyecciones de la OIT para América Latina y el Caribe, si se continúa con la actual tasa de reducción, el trabajo infantil no logrará la meta definida para el año 2025. Adicionalmente, la tasa de crecimiento del PIB en los últimos años para la región ha sido positiva pero de cambiar dicha trayectoria en los siguientes años esta tendencia podría revertirse.

Tasa de trabajo infantil en Colombia

Total nacional
Octubre - diciembre (2012-2018)

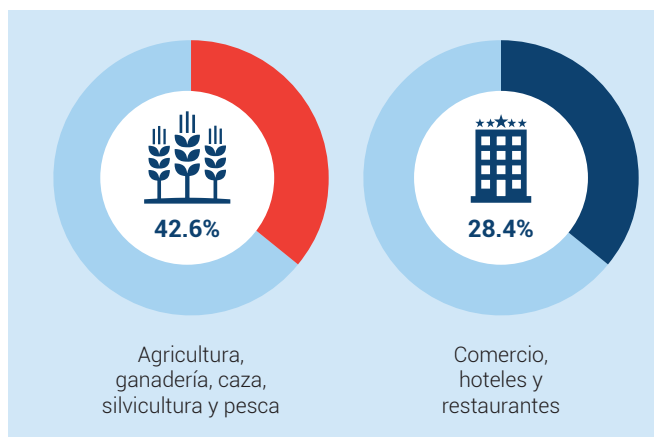


(DANE, 2019) Fuente: DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) – Módulo de Trabajo Infantil (MTI)

¿En qué sectores económicos es más crítico el trabajo infantil?

De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística en DANE, 2019: "durante el trimestre octubre - diciembre 2018, en el total nacional, las ramas de actividad económica que concentraron el mayor número de personas de 5 a 17 años ocupadas fueron agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (42,6%) y comercio, hoteles y restaurantes (28,4%)."

Otros de los sectores identificados fueron; Industria manufacturera (15,3%), Servicios comunales, sociales y personales (5,4%) y Transporte, almacenamiento y comunicaciones (5%), entre otros. (DANE, 2019)



¿Cuáles son las razones que motivan el trabajo infantil?

De acuerdo con DANE, 2019; las principales razones por las que la población de 5 a 17 años trabajó, fueron: "debe participar en la actividad económica de la familia" (39,0%); "le gusta trabajar para tener su propio dinero" (34,0%); "Porque el trabajo lo forma, lo hace honrado y lo aleja de los vicios" (11,4%) y "Debe ayudar con los gastos de la casa, ayudar a costearse el estudio" (12,2%); entre otras.

¿Cuáles son los territorios más afectados por el trabajo infantil?

Según reportes presentados por la prensa nacional, (RCN Radio, 2019) entre junio de 2018 y 2019, el equipo de protección integral del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), identificó a 6.541 niños y adolescentes que se encontraban en situación de trabajo infantil en plazas de mercado, terminales de transporte, semáforos y diferentes zonas comerciales; en este contexto las regiones identificadas fueron Bogotá (1.633), Norte Santander (471), Atlántico (373), Sucre (278) y Antioquia (250). También se destacan Nariño (241), Valle del Cauca (241), Cesar (235), Huila (233), Boyacá (208), Córdoba (189), La Guajira (184), Magdalena (174), Caldas (170), Tolima (169), Cundinamarca (167), Arauca (161), Bolívar (142), Chocó (136), Santander (128) Risaralda (121), Putumayo (116) Caquetá (106) Quindío (98) Casanare (90) Meta (90), Cauca (79), Amazonas (18), San Andrés (15), Guainía (11), Vichada (9) y Guaviare (5).

En este sentido, vale la pena que las empresas identifiquen los territorios donde sus operaciones puedan estar asociadas a mayor vulnerabilidad frente al trabajo infantil.



¿Qué edad tienen los niños, niñas y adolescentes que trabajan?

En Colombia, quienes más se encuentran en situación de trabajo infantil son los adolescentes, con base en las características de la población de 5 a 17 años que trabajaron en el periodo octubre – diciembre (2017 - 2018) de (DANE, 2019), 735 mil tienen una edad entre 15 y 17 años, mientras que 383 mil tienen entre 5 y 14 años.

Una de las principales problemáticas en las que las empresas podrían orientar sus esfuerzos es a apoyar los esfuerzos del Gobierno para garantizar que los niños, niñas y adolescentes puedan retornar a la escuela. Por lo tanto, con una mayor educación formal de la población, se tiene múltiples impactos positivos en los países, tanto a nivel privado como social. Son especialmente importantes los que resultan en la posibilidad de que las personas se inserten en mejores ocupaciones –más productivas- y por lo tanto, aumenten sus ingre-

sos. A nivel de la sociedad en su conjunto, además del impacto sobre la producción y los ingresos, la mayor educación de las personas resulta en impactos sobre la convivencia, la salud y otras dimensiones. En los países en desarrollo los ingresos laborales aumentan en un 11% por cada año de incremento en el nivel de educación. Los países con mayor pobreza, inasistencia escolar y trabajo infantil, así como menor PIB per cápita, son los que deben realizar mayores esfuerzos para alcanzar la meta de la erradicación del trabajo infantil.

Así, según la OIT la eliminación del trabajo infantil en el mundo podría generar beneficios por 5,1 billones de dólares, en especial en los países con economías en desarrollo o en transición, una cantidad equivalente a siete veces los costos estimados para el logro de este objetivo.

Características de la población de 5 a 17 años que trabaja en el sentido amplio

Octubre - diciembre (2017-2018)

	Octubre - diciembre		Variación	
	2017 (miles)	2018 (miles)	Absoluta	%
Población que trabaja en sentido amplio	1.250	1.119	-131	-10,5
Dominio geográfico:				
Cabeceras	656	630	-26	-4,0
Centro poblados y rural disperso	594	489	-105	-17,7
Sexo:				
Hombres	614	551	-64	-10,4
Mujeres	635	568	-67	-10,6
Rangos de edad:				
De 5 a 14 años	506	383	-123	-24,2
De 15 a 17 años	744	735	-8	-1,1

(DANE, 2019) Fuente: DANE, GEIH - MTI

Conclusiones

La presente cartilla tiene como fin principal destacar el importante papel de las empresas en la lucha contra el trabajo infantil, en todas sus actividades económicas y relaciones comerciales.

Parte de este compromiso incluye trabajar de forma conjunta con los gobiernos y otros actores sociales, tales como, Organizaciones No Gubernamentales, sindicatos, miembros de la comunidad y los niños, niñas y adolescentes, para contribuir a la implementación de medidas encaminadas a prevenir y eliminar las causas del trabajo infantil. De igual forma, se considera que el aporte de las empresas para generar condiciones de trabajo adolescente protegido es de gran valor pues contribuye a fortalecer el capital humano del país.

Para facilitar el involucramiento de las empresas en Colombia existe una iniciativa nacional que convoca y apoya a diferentes sectores y empresas para que trabajen de manera articulada con otras empresas en la Red Colombia contra el Trabajo Infantil.

Para las empresas es importante contar con mecanismos de Gestión que les permitan la identificación y la evaluación de los impactos que sus acciones empresariales pueden tener en el trabajo infantil, incluyendo los impactos que puedan derivarse de las prácticas en su cadena de suministro. Estos riesgos y su respuesta deben ser monitoreados e incorporados en sus procesos a nivel estratégico y operativo. Por lo cual, las empresas deben verificar que cuentan con procesos y actividades de prevención y mitigación del trabajo infantil incorporadas en sus Sistemas de Gestión (calidad, seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y Responsabilidad Social Empresarial).

GLOSARIO

Niño: En la Convención de los Derechos del Niño (artículo 1), así como en la legislación Colombiana se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad. Adicionalmente, el Código de Infancia y Adolescencia (artículo 3) especifica que, se entiende por niño o niña las personas entre los 0 y los 12 años, y por adolescente las personas entre 12 y 18 años de edad.

Debida Diligencia: La diligencia debida en materia de derechos humanos constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos (Naciones Unidas, 2012).

Corresponsabilidad: La corresponsabilidad está consagrada en el artículo 10 del Código de Infancia y Adolescencia como “la concurrencia de actores y acciones conducentes a garantizar el ejercicio de los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes. La familia, la sociedad y el Estado son corresponsables en su atención, cuidado y protección”.

Mapa de riesgo: Es una herramienta que permite organizar la información sobre los riesgos de las empresas y visualizar su magnitud, con el fin de establecer las estrategias adecuadas para su manejo. Los mapas de riesgos pueden representarse con gráficos o datos. Los gráficos corresponden a la calificación de los riesgos con sus respectivas variables y a su evaluación de acuerdo con el método utilizado en cada empresa. Los datos pueden agruparse en tablas, con información referente a los riesgos; a su calificación, evaluación, controles y los demás datos que se requieran para contextualizar la situación de la empresa y sus procesos, con respecto a los riesgos que la pueden afectar y a las medidas de tratamiento implementadas.

Mitigación: La mitigación de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir su magnitud, aunque las consecuencias negativas que puedan subsistir habrán de recibir reparación. La mitigación del riesgo relacionado con los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir la probabilidad de que se produzcan unas consecuencias negativas determinadas.

Prevención: La Estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador 2005-2015, señala que “la prevención es la intervención sobre los riesgos, causas, factores o posibilidades de que un niño, niña o adolescente se vincule a una PFTI, para que no lo haga y a cambio se vincule cada vez más a la oferta institucional de bienes y servicios correspondientes a sus necesidades de desarrollo”.

Reparación/Remedio: Los términos reparación y remedio se refieren ambos a los procesos tendientes a reparar una consecuencia negativa sobre los derechos humanos y los resultados sustantivos que pueden contrarrestar, o compensar, esa consecuencia negativa. Esos resultados pueden adoptar diversas formas, como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, por ejemplo multas), así como medidas de prevención de nuevos daños.

Trabajo decente: De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo – OIT, “El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo productivo y que genere un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que las personas expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y hombres”.

REFERENCIAS

(s.f.).

ASOCAÑA. (2014). *Reporte de Sostenibilidad del Sector Azucarero Colombiano*. Cali.

Comisión Europea, Dirección General de Empresa e Industria. (s.f.). *Mi Empresa y los Derechos Humanos*.

DANE. (2017). *Trabajo Infantil Principales Resultados Octubre-diciembre 2016*. Bogotá, Colombia.

DANE (2019). Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares – Módulo trabajo infantil (GEIH-MTI) Trabajo Infantil (TI) Octubre – diciembre 2018. [ebook] Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/jobinfantil/bol_trab_inf_2018.pdf [Consultado el 23 Feb. 2020].

DNP (2019). Primero las niñas y los niños: desarrollo integral desde la primera infancia hasta la adolescencia. [online] Dnp.gov.co. Available at: <https://www.dnp.gov.co/DNPN/Plan-Nacional-de-Desarrollo/Paginas/Pilares-del-PND/Equidad/Primero-las-ninas-y-los-ninos.aspx> [Consultado el 23 Feb. 2020].

Fundación Telefónica Colombia. (s.f.). *Telefónica Movistar, Colombia*. Recuperado el 5 de 07 de 2017, de <http://www.fundaciontelefonica.co/educacion/erradicacion-del-trabajo-infantil/>

Fundación Telefónica y Red Pacto Global Colombia. (2012). *Guía metodológica para la evaluación y manejo de los impactos de trabajo infantil en las actividades empresariales*. Bogotá.

Grupo Empresarial Mineros S.A. (2016). *Memoria de Sostenibilidad*. Medellín.

Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de trabajo Infantil. (2017). Recuperado el 07 de 07 de 2017, de <https://www.iniciativa2025alc.org/ir/conocenos>

Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil. (2017). Recuperado el 05 de 07 de 2017, de <https://www.iniciativa2025alc.org/AprenderaPensarsobrelTrabajoInfantil%28APT%29-Interviniendosobrelafamiliacomoelementoclaveparacombatirlo20160129134155>

Jenny Melo, L. V. (2015). *Empresas y Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Medellín: Innove.

Ley 1098 de 2006, *Código de Infancia y Adolescencia*. (s.f.). Bogotá.

LLorente & Cuenca. (2016). *Los retos de las empresas frente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Bogotá.

Melo, J., Villa, L., Naranjo, A. M., & Zenteno, M. (2015). *Empresas y Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Medellín: Innove SAS.

Naciones Unidas. (2011). *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*. Nueva York y Ginebra.

Naciones Unidas. (2012). *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos*. Nueva York y Ginebra.

Naciones Unidas. (2012). *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos*. Nueva York y Genibra.

Naciones Unidas. (21 de 10 de 2015). *Transformando nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 10 de 07 de 2017, de Naciones Unidas: http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf

OIT. (2015). *América Latina y el Caribe: Hacia la primera región en desarrollo libre de trabajo infantil: Una lectura integrada e interdependiente a la luz de la meta 8.7*. ILO.

OIT. (s.f). Trabajo Decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.

- OIT. (s.f). *Una buena práctica de Ecuador/América del Sur /Industrial*. Iniciativa Regional para América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil.
- Organización Internacional del Trabajo. (2005). *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un empleo decente*. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Convenio No. 182 Sobre las peores formas de Trabajo Infantil*. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Alianza 8.7 de los ODS Concertar esfuerzos a escala mundial para erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos*. Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Buenas prácticas- público privadas para la erradicación del trabajo infantil y protección al adolescente trabajador en la ruralidad*. Bogotá.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Cómo hacer negocios respetando el derecho de los niños a estar libres del trabajo infantil*. Suiza.
- Pablo Alzate. (07 de 07 de 2017). *elempleo.com*. Recuperado el 09 de 07 de 2017, de http://www.eempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/asi-puede-trabajar-legalmente-un-menor-de-edad-en-colombia-4996?cid=AFC_CON_PUBL_ET_NT_EE_TrabajosMenorEdad
- PNUD COLOMBIA. (2020). *Modificación a Estatuto de Ciudadanía Juvenil, que crea sistema de participación electoral y reglamenta consejos de juventud, ya es Ley de la República*. [online] Disponible en: <https://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/presscenter/articulos/2018/03/02/modificaci-n-a-estatu-to-de-ciudadan-a-juvenil-que-crea-sistema-de-participaci-n-electoral-y-reglamenta-consejos-de-juven-tud-ya-es-ley-de-la-rep-blica.html> [Consultado el 23 Feb. 2020].
- RCN Radio. (2019). *Icbf identificó más de 6.500 niños víctimas de trabajo infantil en el último año*. [online] Available at: <https://www.rcnradio.com/colombia/icbf-identifico-mas-de-6500-ninos-victimas-de-trabajo-infantil-en-el-ultimo-ano> [Consultado el 24 Feb. 2020].
- Revista Dinero. (2014). *Colombianas en el Índice de Sostenibilidad Dow Jones ¿para qué les sirve?* *Dinero.com*.
- Suárez Peña, M. C. (10 de 02 de 2016). *Firmas que invierten en RSE son seis puntos más relevantes*. Recuperado el 18 de 07 de 2017, de La República: <https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/firmas-que-invier-ten-en-rse-son-seis-puntos-mas-rentables-2348551>
- UNICEF, Save the Children y Pacto Global de la ONU. (2009). *Derechos de Niño y Principios Empresariales*.
- UNICEF; International Maestral. (s.f.). *Sistema de protección de la niñez: Instruente de mapeo y evaluación*. Recuperado el 10 de 07 de 2017, de UNICEF: https://www.unicef.org/protection/files/Users_Guide_CP_Tool-kit_final_sp.pdf



Unión Europea

La producción de esta Cartilla ha sido financiada por la Unión Europea a través del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC). Sus contenidos son responsabilidad exclusiva de sus socios, y no necesariamente reflejan los puntos de vista de la Unión Europea.



Organización
Internacional
del Trabajo