



Conducta

empresarial

responsable frente al trabajo infantil



Trabajo infantil



Organización
Internacional
del Trabajo

- es peligroso y perjudicial para su **bienestar físico, mental o moral,** y/o
 - **interfiere con su escolarización** puesto que:
 - no puede asistir a clases,
 - le obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o
 - le exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que consume mucho tiempo.
- 



Convenio núm. 138

edad mínima de
admisión al empleo

Recomendación
núm. 146



Convenio núm. 182

peores formas de
trabajo infantil

Recomendación
núm. 190

trabajo peligroso

explotación sexual comercial

trata

servidumbre por deudas

uso en actividades ilícitas



Organización Internacional del Trabajo

¿Qué es y cómo funciona?



5
65

La OIT se fundó en 1919,

Salir del modo de pantalla completa (f)



Tripartismo
de la OIT



Organización
Internacional
del Trabajo

Conferencia Internacional del Trabajo «el Parlamento internacional del trabajo»



Consejo de
Administración
el órgano ejecutivo



Oficina Internacional del Trabajo
la secretaría permanente

- Diálogo Social (DIALOGUE)
- Oficina de Actividades para los Empleadores (ACTEMP)
- Oficinas regionales, subregionales y nacionales

Trabajo infantil y sus peores formas



Organización
Internacional
del Trabajo

Convenio
núm. 138

Por debajo de la
edad mínima legal
para trabajar



14 años



SECRETARÍA NACIONAL DE
NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y FAMILIA

- Para el trabajo marítimo y la pesca marítima y para los menores que no hayan completado la educación básica general: 15 años.
- Para los trabajos subterráneos en las minas: 18 años.

Convenio
núm. 182

Peores formas de
trabajo infantil

Trabajo peligroso

Explotación sexual
comercial

Trata

Servidumbre por deudas

Lista de
trabajos
peligrosos

- Por su naturaleza
- Por sus condiciones



MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL

Decreto Ejecutivo No. 1
de 5 enero de 2016

¡Atención!
Se revisa periódicamente.

Se elabora entre Gobierno, empleadores y sindicatos.

Cómo saber cuál es la edad mínima legal para trabajar en un país

 **Organización Internacional del Trabajo**
Promover el empleo, proteger a las personas

Acerca de la OIT | Temas | Regiones | Eventos y reuniones | Programas y proyectos | Publicaciones | **Normas del trabajo** | Estadísticas y bases de datos

NORMLEX

Information System on International Labour Standards

Página de entrada NORMLEX > Ratificaciones por convenio > Ratificación del C138

Ratificación del C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

Fecha de entrada en vigor: 19 junio 1976

173 ratificaciones

- Denuncias: 0

Véase también

- Países que no han ratificado

Visualizar la lista por: País Estatus del convenio

Número	País	Fecha	Estatus	Nota
	Afganistán <i>Edad mínima especificada: 14 años.</i>	07 abril 2010	En vigor	
	Albania <i>Edad mínima especificada: 16 años.</i>	16 febrero 1998	En vigor	
	Alemania <i>Edad mínima especificada: 15 años.</i>	08 abril 1976	En vigor	
	Angola <i>Edad mínima especificada: 14 años.</i>	13 junio 2001	En vigor	



TOTAL, TODO ESO YA
TENDREMOS TIEMPO DE
SUFRIRLO CUANDO
SEAMOS GRANDES



QUINO

unicef  para cada niño



Edad mínima legal para trabajar: 14 años.

- Edad mínima para el trabajo marítimo y la pesca marítima y para los menores que no hayan completado la educación básica general: 15 años.
- Edad mínima para los trabajos subterráneos en las minas: 18 años.

Horas de trabajo

- 6 horas diarias/36 semanales
- dentro del periodo diurno: 6:00 a.m. - 6:00 p.m.

Prohibido trabajar horas extras, días feriados o duelo nacional, días domingos.

No puede realizar actividades peligrosas > Lista del trabajo infantil peligroso [Decreto Ejecutivo N° 1, del 5 enero 2016]

Autorización expedida por la DIRETIPAT del MITRADEL.

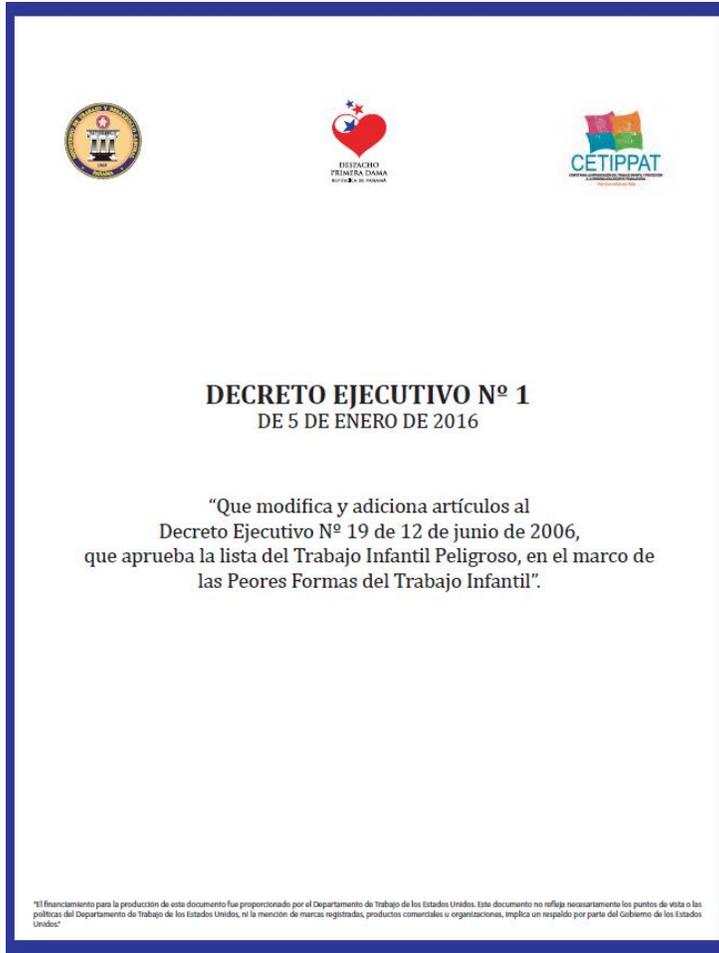
Multas: B. 700 por cada menor de edad que labore sin los requisitos correspondientes

[Ley 59 del 12 de septiembre de 2017 que modifica y adiciona artículos al código de trabajo]

Fuentes: OIT y SENNIAF.

Lista de trabajos peligrosos

en revisión



1. Todo trabajo en el cual se exponga a labores en nivel subterráneos de la corteza terrestre o actividades submarinas.
2. Las labores que sobrepasen alturas superiores a 1.80 metros (con o sin equipos de protección contra caídas).
3. Trabajos en la cual se manejen, procesen, segreguen, mezclen, compriman, empaquen, comercialicen o detonan todo tipo de material explosivo o sus componentes de fabricación o activación.
4. Los trabajos en el cual el nivel acústico o las vibraciones sobrepase los límites establecidos por las legislaciones nacionales durante la jornada aun utilizando equipos de protección o mutagénicos.
5. Tareas en la cual se manipulen, procesen, envasen, mezclen, destilen, sublimen, licuen, gasifiquen, procesos similares, conexos o derivados de químicos tóxicos, inflamables, carcinógenos o mutagénicos.
6. Actividades en la que se exponga a frio o calor extremo, conforme a las referencias y límites establecidos por instituciones u organismos calificados y aceptados por la comunidad profesional de seguridad y salud ocupacional.
7. Cualquier trabajo que impliquen el uso de plaguicidas, herbicidas, rodenticidas o cualquier otro químico nocivo para la salud. También la operación maquinarias agrícolas o combustión, eléctricas u otras energías mecánicas.
8. Trabajos que impliquen la exposición o radiaciones ionizantes de actividades industriales radiaciones nucleares.
9. Trabajos de pesca artesanal o industrial, así como cualquier otra actividad realizada más allá de las 12 millas marinas; incluyendo los trabajos de captura, instalación de trampas, recolección, clasificación de pescados, e igualmente trabajos, tareas o pesca subacuáticas.

Lista de trabajos peligrosos

en revisión

10. Trabajos que impliquen contactos con energía eléctrica de bajo, medio o alto voltaje; aun utilizando equipos de protección personal.
11. Trabajos de mantenimiento, limpieza o soporte de maquinarias o equipos en operación o movimiento.
12. Trabajos que al estar de pie y/o rodillas el tronco del cuerpo deba adoptar posturas de torsión o flexión importante; incluyendo las extremidades superiores; en postura sentado estar erguido sin respaldo o inclinado hacia adelante; incluyendo la torsión del tronco y espacio reducido para las extremidades inferiores.
13. Cualquier actividad que implica la ejecución de tareas o permanecer en locales donde haya sufrimiento humano y/o animal.
14. Actividades con ritmo de trabajo impuesto por maquinarias o dispositivos de producción. Estas tareas se refieren a aquellas que el operador / usuario debe realizar las operaciones a la velocidad, frecuencia o periodos dirigidos por la maquinaria.
15. Cualquier actividad en la cual no se tenga acceso a condiciones básicas de saneamiento (agua potable, servicio sanitario).
16. Actividades de servicio doméstico que implican: dormir o no en el hogar del empleador o la imposibilidad de salir del local; sin días de descanso o números limitados de ellos; laborar jornadas prolongadas; continuas o sin horarios fijos; cuidar bienes y/o personas.
17. Trabajos o actividades que expongan al menor a situaciones de abuso psicológico, psicolaboral o psicosocial; o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.
18. Trabajos que incluyen cuidado de personas enfermas o contactos con ambientes no saludables y riesgos biológicos como los encontrados en los fluidos corporales humanos o de origen animal; vivos o muertos.
19. Trabajos de segregación, separación, clasificación, recolección, transporte o procesamientos de desperdicios.



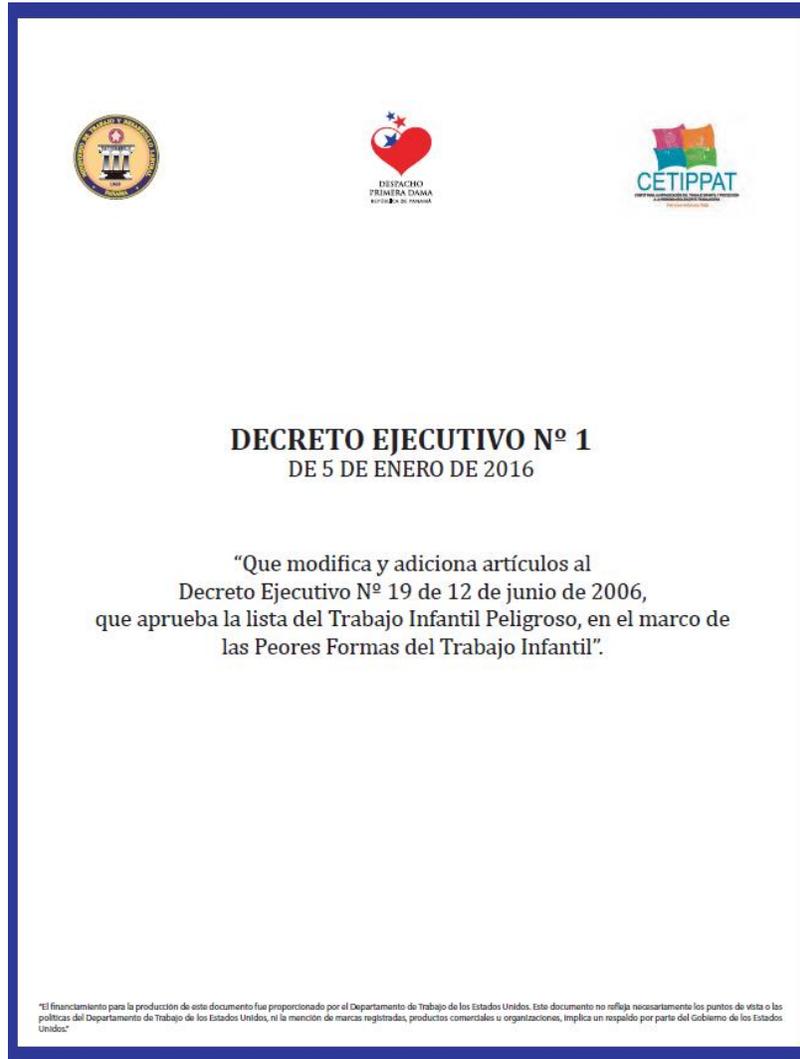
Lista de trabajos peligrosos

en revisión

20. Actividades laborales que incluyan manipulación de dinero, valores, custodia de materiales, equipos u otros bienes; o protección de personas.
21. Trabajos que requieran el uso de fuerza excesiva, carga de bultos, cajas, sacos, fardos, objetos u otros mediante el transporte manual. El peso máximo de esta carga deberá ser considerablemente inferior al que se admita para trabajadores adultos de sexo masculino en la legislación nacional vigente, límite que se fija en 25 libras.
22. Trabajos que requieran la utilización, manejo o conducción de equipos pesados, de construcción o industria que requieran habilitación especial por las autoridades de tránsito.
23. Trabajos en los cuales se manipulen herramientas de corte por medio de discos, cadenas, hojas afiladas o prensas cortantes.
24. Actividades de construcción, o sea, las que tienen por objeto la edificación en cualquiera de sus ramas, que incluye su reparación, alteración y ampliación; transformaciones estructurales, la demolición, movimiento de tierra, excavación y la ejecución de obras de ingeniería civil, mecánica y eléctrica con o sin equipos de protección personal.
25. Trabajos en los cuales se muestre contenido pornográfico, erótico sexual, o violencia de cualquier medio.
26. Trabajos en los cuales se requiera permanecer en locales dedicados al almacenamiento, procesamiento o expendio de bebidas alcohólicas.



Lista de trabajos peligrosos



Recuerde:
La lista se revisa
periódicamente y se
actualiza.

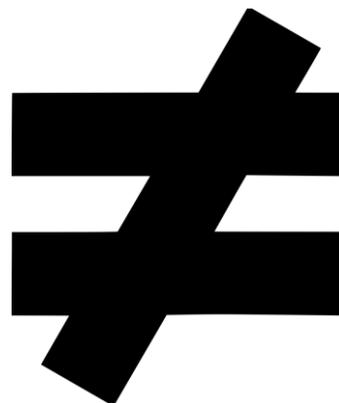
Lista de trabajos peligrosos

Próximo, en
2022



DECRETO EJECUTIVO Nº 1 DE 5 DE ENERO DE 2016

“Que modifica y adiciona artículos al
Decreto Ejecutivo Nº 19 de 12 de junio de 2006,
que aprueba la lista del Trabajo Infantil Peligroso, en el marco de
las Peores Formas del Trabajo Infantil”.



2020 LIST OF GOODS PRODUCED BY CHILD LABOR OR FORCED LABOR



*From Unknown to Known:
The Story Behind Our Stuff*

*Asking the Right Questions to
Trace Abuses in Global Supply Chains*

El financiamiento para la producción de este documento fue proporcionado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Este documento no refleja necesariamente los puntos de vista o las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones, implica un respaldo por parte del Gobierno de los Estados Unidos.

Próximamente
en la web de
MITRADEL

Fichas de Salud y Seguridad

(por sector productivo)



FICHA DE SEGURIDAD Y SALUD SOBRE CARGA Y DESCARGA DE MERCANCÍAS

Actividad económica:	COMERCIO										
Proceso:	Carga / Descarga de mercancías										
Tareas	Presencia de Riesgos		Detalle de Riesgos					¿Prohibida/ Permitida?	Medida preventiva		
	Si	No	Ergonómicos	Físicos/Mecánicos	Biológicos	Químicos	Psicosociales		Inmediatas	Preventivas	
1. LLEGADA DE TRANSPORTE											
Llegada el medio de transporte al estacionamiento/ puerto/etc.	Si			Atropello, aprisionamiento, cortes, golpes				Violencia, fatiga	Tarea Prohibida	No hay	No hay
2. MANIPULAR LA CARGA											
Traslados de productos	Si		Movimientos repetitivos (subir y bajar de los camiones de carga)	Cortes, Golpes, Caída de Altura, Graves lesiones por precipitación a tierra y/o muerte				Fatiga, irritabilidad	Puede realizarse bajo supervisión		No levantar cargas pesadas mayores a 25kg.
Descarte de productos que no cumplan con la calidad de los mismos		No	Dolor en la espalda y posturas forzadas, inclinación de dorso, fuerza con manos y brazos						Puede realizarse bajo supervisión	No usar herramientas para cortar sin protección de seguridad (exactos, cuchillos, tijeras, etc.)	No permitir hacer esta función si hay riesgo de caída
3. MANEJO DE LA CARGA											
Levantar, movilizar, bajar, empujar la carga	Si		Dolor en la espalda y posturas forzadas, inclinación de dorso, fuerza con manos y brazos	Golpes y cortes				Fatiga, irritabilidad	Puede realizarse bajo supervisión		No permitir hacer esta función si hay riesgo de caída
Estibado fuera del medio de transporte	Si		Carga de bultos pesados, Torsión de tronco.						Puede realizarse bajo supervisión		No levantar cargas pesadas mayores a 25kg.
Clasificación de carga: Equipaje, Carga comercial, animales vivos, otros.	Si		Dolor en la espalda y posturas forzadas, inclinación de dorso, fuerza con manos y brazos	Golpes y cortes					Puede realizarse bajo supervisión		
4. EMBALAJE DE BULTOS											
Empaquetado de productos, cajas, bolsas etc.		No	Dolor en la espalda y posturas forzadas, inclinación de dorso, fuerza con manos y brazos					Fatiga, irritabilidad	Puede realizarse bajo supervisión		No levantar cargas pesadas mayores a 25kg.
4. ENTREGA Y/O ALMACENAJE											
Entregar directamente al pasajero su equipaje si está presente	Si		Carga de bultos pesados, Torsión de tronco.					xAgresión verbal o física	Puede realizarse bajo supervisión		
Almacenar la carga comercial para su posterior entrega.	Si		Dolor en la espalda y posturas forzadas, inclinación de dorso, fuerza con manos y brazos						Tarea Prohibida	No hay	No hay



FICHA DE SEGURIDAD Y SALUD SOBRE EMPACADORES EN LOS SUPERMERCADOS

Actividad económica:		Comercio al por menor									
Proceso:		Empacadores y transporte de mercancías									
"Paqueteros"		Presencia de Riesgos		Detalle de Riesgos					¿Tarea Permitida?	Medida preventiva	
Tareas	Sí	No	Ergonómicos	Físicos/Mecánicos	Biológicos	Químicos	Psicosociales		Inmediatas	Preventivas	
1. ORGANIZAR LA AREA DE TRABAJO											
Mantener el área de trabajo organizado		No									
2. EMPAQUE DE MERCANCIA											
Organizar las mercancías de alimentos, productos de aseo y químicos	Sí		Permanecer en la misma posición por mucho tiempo. Mantener posturas inadecuadas en la ejecución de la labor.	Caídas, tropezos, Temperaturas frías con los aires acondicionados. Ruidos de música, anuncios		Contacto con químicos líquidos, pinturas.	Tensión y presión para realizar las tareas.	Sí, bajo supervisión	Establecer un ritmo de cambio de posturas mientras se realiza la actividad.	Proporcionar la ropa adecuada para la temperatura del aire acondicionado	
3. TRANSPORTAR LA MERCANCIA											
Carga y Descarga las bolsas de supermercado.	Sí		Dolor en los brazos por el constante movimiento por llenar las bolsas y empaque	El movimiento continuo con la carretilla desde el interior del supermercado a la calle donde las probabilidades de un accidente son muy altas,			Amonestaciones verbales en público que pueden afectar su autoestima.	Sí, bajo supervisión		Limitar el peso de carga, a menos de 25 libras; solicitar ayuda para cargas pesadas.	
4. CARGAR LOS PAQUETES O BOLSAS Colocar las mercancías en el maletero											
	Sí		Dolor en el cuerpo especialmente en la espalda durante la realización de las tareas	Caídas y accidentes, traumatismos y accidentes				Sí bajo supervisión		Limitar el peso de carga a menos de 25 libras, solicitar ayuda para cargas pesadas	



FICHA DE SEGURIDAD Y SALUD SOBRE LAVA AUTOS

Actividad económica:	Comercio al por menor									
Proceso:	Limpieza y pulido de autos									
“Lavador de autos”	Presencia de Riesgos		Detalle de Riesgos					¿Tarea Permitida?	Medida preventiva	
Tareas	Si	No	Ergonómicos	Físicos	Biológicos	Químicos	Psicosociales		Inmediatas	Preventivas
1. ORGANIZAR EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO										
Mantener equipos y utensilios listos para el trabajo.	Si		Posturas inadecuadas por tiempos prolongados.	Resbalsarse, caerse en superficies mojadas y húmedos.	C			Se puede realizar bajo supervisión.		Realizar cambios de posturas en el proceso. Garantizar medidas de control, como poner cintas adhesivas en los pisos. Establecer alertas de piso mojado.
Abastecer de los productos para limpieza.	Si					Relleno de químicos y líquidos de limpieza.			No hay	No hay
2. LIMPIEZA DE INTERIORES										
Uso de utensilios y equipo como aspiradoras.	Si		Mantenerse agachado por mucho tiempo, apoyarse en las rodillas	Riesgos por manipulación de electricidad en espacios mojados. Hongos en los pies		Exposición a químicos	El estrés por cumplir con unos tiempos de limpieza.	Se puede realizar bajo supervisión.		Realizar cambios de postura en el proceso. Verificar que los cordones de los equipos eléctricos se encuentren en buenas condiciones. Proporcionar ropa y calzados adecuados.
Limpieza con químicos para sanitizar contra la Covid 19	Si					Exposición a químicos.			No hay	No hay
3. LIMPIEZA DE EXTERIORES										
Limpieza de la parte exterior del automóvil, incluyendo el techo.	Si		Estiramientos para alcanzar partes del auto	Caidas al utilizar escaleras o bancos para alcanzar las partes altas del auto.	Resfriados, por estar mojados. Caidas, torceduras, esguince		Trabajar a un ritmo constante que no le da tiempo de alimentarse	Puede realizarse bajo condiciones específicas		Usar calzados antideslizantes. No permitiéndole hacer el lavado de auto grandes, camiones. Mantener drenajes en el espacio de trabajo para que el agua escurra. Mantener estantes para poder guardar los implementos de trabajo.
4. Otros										
Mecánica básica del vehículo	Si			Accidentes con herramientas.				Tensión por el riesgo.	No hay	Solo bajo supervisión, con un mecanismo como enseñanza profesional.
Lavado del Autobús	Si			Lesiones múltiples por caída a distintos niveles, como el piso y el alto del carro.				Fatiga, trastornos del sueño	Puede realizarse bajo supervisión	Prohibir el lavado sobre el auto. Para el lavado dentro del autobús evitar el contacto con sustancias químicas, residuos u otros.



FICHA DE SEGURIDAD Y SALUD SOBRE LOS REVISORES Y COBRADORES EN EL TRANSPORTE PÚBLICO

Actividad económica:	Transporte Público									
Proceso:	Revisores y cobradores de los transportes públicos									
"Secretario de autobús"	Presencia de Riesgos		Detalle de Riesgos					¿Tarea Permitida?	Medida preventiva	
Tareas	Si	No	Ergonómicos	Físicos/Mecánicos	Biológicos	Químicos	Psicosociales		Inmediatas	Preventivas
1. INFORMACION AL PASAJERO										
Voceo de paradas y rutas	Si			Lesiones múltiples, fracturas Aplastamiento o muerte por atropello			Gritos, violencia	Tarea Prohibida	No hay	Mantenerse dentro del autobús en todo momento
2. MANEJO DE DINERO										
Cobro por el traslado del pasajero	Si			Lesiones múltiples, fracturas, contusiones o muerte por arma blanca o de fuego.			Estrés, gritos, robos y lenguaje obsceno.	Tarea Prohibida	No hay	No hay
3. MANEJO DE CARGA										
Carga y Descarga de Maletas y Mercancías.	Si		Lesiones cervicales, dorsales y lumbares; hernia o dislocación de discos vertebrales	Lesiones múltiples, muerte Distensión o sobre estiramiento de ligamentos.			Violencia, insultos, fatiga	Puede realizarse bajo condiciones específicas		Limitar el peso de carga; solicitar ayuda para cargas pesadas.
4. MANTENIMIENTO										
Mecánica básica del vehículo	Si			Atrapamiento, aprisionamiento de extremidades o cuerpo entero			Insultos	Tarea Prohibida	No hay	No hay
Cambio de Neumáticos pinchados	Si		Lesiones dorsales o lumbares	Golpes, aplastamiento				Tarea Prohibida	No hay	No hay
Lavado del Autobús	Si			Lesiones múltiples por caída a distinto nivel			Fatiga, trastornos del sueño	Puede realizarse bajo supervisión		Prohibir el lavado sobre el techo. Para el lavado dentro del autobús evitar el contacto con sustancias, residuos u otros.



FICHA DE SEGURIDAD Y SALUD SOBRE LA VENTA AMBULANTE

Actividad económica: COMERCIO INFORMAL										
Proceso: VENTA AMBULANTE										
Tareas	Presencia de Riesgos		Detalle de Riesgos					¿Prohibida/Permitida?	Medida preventiva	
	Si	No	Ergonómicos	Físicos/Mecánicos	Biológicos	Químicos	Psicosociales		Inmediatas	Preventivas
1. OBTENER INSUMOS O ALIMENTOS PARA LA VENTA										
Cosechar o Comprar los productos para preparar, empacar y vender.	Si		Dolores en espalda, hombros y brazos	Golpes leves				Puede realizarse bajo supervisión		Limitar la carga total conforme a la estatura y peso.
2. PREPARACION PARA LA VENTA										
Empacar en bolsas, cajas y otros; incluye la preparación de alimentos.	Si			Quemaduras, cortes, abrasiones y otros				Tarea Prohibida	No hay	Prohibir realizar tareas que conlleven la preparación de alimentos con calor, aceite, agua o planchas calientes.
3. UBICACIÓN										
Puede ser puesto móvil o fijo, para la comercialización de los productos	Si		Posiciones forzada, esfuerzo prolongado	Caidas, golpes, atropello				Puede realizarse bajo supervisión		Prohibir realizar estas labores en semáforos o sobre la vía pública.
4. VENTA										
Contacto con los clientes	Si			Golpes			Discusiones por precios, violencia, insultos	Puede realizarse bajo supervisión		Orientación de servicio al cliente en escuelas
Manejo de dinero	Si			Agresión, golpes, heridas varias			Estrés, exposición a robos, violencia	Tarea Prohibida	No hay	No hay
Largas Jornadas	Si						Perdida de Clases o deserción escolar, estrés, fatiga, ansiedad, retraimiento social, trastorno del sueño	Tarea Prohibida	No hay	No hay



FICHA DE SEGURIDAD Y SALUD SOBRE LA PRODUCCIÓN DEL PLÁTANO

Actividad económica:		Agricultura Familiar								
Proceso:		Producción de Plátano								
Tareas	Presencia de Riesgos		Detalle de Riesgos					¿Prohibida/Permitida?	Medida preventiva	
	Si	No	Ergonómicos	Físicos/Mecánicos	Biológicos	Químicos	Psicosociales		Inmediatas	Preventivas
1. PREPARACIÓN DEL TERRENO										
Control de Maleza	Si								Uso de Equipos de protección personal (EPP) para el uso de Agroquímicos	Capacitación Previa para el manejo de sustancias químicas;
Arado y volteo	Si			Cortes						
Drenajes	Si		Dolor en la espalda y posturas forzadas, inclinación de dorso		Contacto con heces u orines infectados o aguas residuales			Puede realizarse bajo supervisión y para canales terciarios y/o Sangrías superficiales.	Usar botas de caucho sin puntera; sombrero, camisa manga larga, pantalón largo y mantenerse hidratado.	
2. SIEMBRA										
Trazado		NO		Cortes	Contacto con heces u orines infectados o aguas residuales			Puede realizarse bajo supervisión	Usar botas de caucho sin puntera; sombrero, camisa manga larga, pantalón largo y mantenerse hidratado.	
Ahoyada	Si		Dolor en la espalda y posturas forzadas, inclinación de dorso, fuerza con manos y brazos					Tarea Prohibida	No hay	No hay
Siembra		NO	Dolor de espalda; flexión importante de tronco					Puede realizarse bajo supervisión	Usar sombrero, calzado adecuado y mantenerse hidratado	
3. MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA										
Manejo de Malezas		NO		Cortes, lesiones		Intoxicación, Contaminación		Tarea Prohibida	Uso de Equipos de protección personal (EPP) para el uso de Agroquímicos	Capacitación Previa para el manejo de sustancias químicas
Deshojos	Si			Cortes por uso de herramienta				Tarea Prohibida	No hay	No hay
Deshijes		NO	Posición de flexión o rodillas					Puede realizarse bajo supervisión		
Fertilización	Si					Intoxicación, Contaminación		Tarea Prohibida	No hay	No hay
4. ENCARTUCHADO										
Cubrir la fruta con bolsa plástica tratada con agroquímico	Si			Caída a distinto nivel		Intoxicación, Contaminación		Tarea Prohibida	No hay	No hay
5. CONTROL DE PLAGAS										
Control de plagas y enfermedades con productos agroquímicos	Si					Intoxicación, Contaminación		Tarea Prohibida	No hay	No hay
6. CORTE DE LA FRUTA										
Cortar la fruta	Si		Alto Peso (dolor de espalda)	Cortes, lesiones, golpes (caída de fruta en la cabeza)				Tarea Prohibida	No hay	No hay
6. TRANSPORTE										
Transporte por riel (empresa)	Si		Esfuerzo repetitivo (agacharse y cargar) con peso significativo	Lesiones por caídas o golpes de los animales				Puede hacerse con precaución	Descansos regulares, regular peso a menos de 25Kg.	Supervisión adultos, mejorar caminos, usar animales bien domesticados. No involucrar adolescentes si hay que cruzar ríos o esteros
Transporte a cuestras (sobre la espalda)	Si		Esfuerzo repetitivo (agacharse y cargar) con peso significativo	Lesiones por caídas		Contacto con agroquímicos		Tarea Prohibida	No hay	No hay



FICHA DE SEGURIDAD Y SALUD SOBRE LA PRODUCCIÓN DEL CAFÉ

Actividad económica:	Agricultura Familiar								
Proceso:	Producción de Café								
Tareas	Presencia de Riesgos		Detalle de Riesgos				¿Prohibida/Permitida?	Medida preventiva	
	Si	No	Ergonómicos	Físicos/Mecánicos	Químicos	Psicosociales		Inmediatas	Preventivas
1. SEMILLEROS Y TERRENO		No	Ligera flexión hacia adelante				Puede realizarse bajo supervisión		
Confección de Semilleros		No	Ligera flexión hacia adelante				Puede realizarse bajo supervisión		
Preparación de eras	Si		Flexión moderada de tronco		Intoxicación Contaminación		Puede realizarse bajo supervisión		
Distribución de Plántulas	Si				Intoxicación Contaminación		Puede realizarse bajo supervisión	Los menores no deben aplicar los desinfectantes del suelo	
Preparación del terreno	Si		Flexión moderada de tronco	Caldas y Golpes	Intoxicación Contaminación		Tarea Prohibida	Los menores no deben aplicar los desinfectantes del suelo	
2. SIEMBRA		NO		Cortes			Puede realizarse bajo supervisión	Usar botas de caucho sin puntera; sombrero, camisa manga larga, pantalón largo y mantenerse hidratado.	
Trazado		NO		Cortes			Puede realizarse bajo supervisión	Usar botas de caucho sin puntera; sombrero, camisa manga larga, pantalón largo y mantenerse hidratado.	
Ahoyada	Si		Dolor en la espalda y posturas forzadas, inclinación de dorso, fuerza con manos y brazos				Tarea Prohibida		
Siembra		NO	Dolor de espalda; flexión importante de tronco				Puede realizarse bajo supervisión	Usar sombrero, calzado adecuado y mantenerse hidratado	
3. MANEJO DE LA PLANTACIÓN		NO		Cortes, lesiones	Intoxicación, Contaminación		Tarea Prohibida	Uso de Equipos de protección personal (EPP) para el uso de Agroquímicos	Capacitación Previa para el manejo de sustancias químicas
Manejo de Malezas		NO		Cortes, lesiones	Intoxicación, Contaminación		Tarea Prohibida	Uso de Equipos de protección personal (EPP) para el uso de Agroquímicos	Capacitación Previa para el manejo de sustancias químicas
Podas	Si			Cortes por uso de herramienta			Tarea Prohibida		
Deshijes		NO	Posición de flexión o rodillas				Puede realizarse bajo supervisión		
Fertilización	Si				Intoxicación, Contaminación		Tarea Prohibida		
4. CONTROL DE PLAGAS					Intoxicación, Contaminación		Tarea Prohibida		
Control de plagas y enfermedades con productos agroquímicos					Intoxicación, Contaminación		Tarea Prohibida		
5. BENEFICIO DEL CAFÉ									
Cosecha/Recolección de grano	Si		Alto Peso (dolor de espalda)	Cortes, lesiones, golpes			Tarea Prohibida		
Clasificación	Si				Exposición residual		Puede realizarse bajo supervisión		
6. PODA									
Eliminan ramas enfermas, quebradas o muy numerosas			Trabajo dinámico con esfuerzo físico	Cortes, heridas, lesiones, fatiga física			Puede realizarse bajo supervisión	No utilizar herramientas cortantes No levantar cargas pesadas	
7. DESHIA									
Selección los más fuertes de tallos	Si		Trabajo de rodillas	Cortes, heridas, lesiones, fatiga física			Puede realizarse bajo supervisión	No utilizar herramientas cortantes No levantar cargas pesadas	
8. TRANSPORTE									
Transporte a cuestras (sobre la espalda)	Si		Esfuerzo repetitivo (agacharse y cargar) con peso significativo	Lesiones por caídas	Contacto con agroquímicos		Tarea Prohibida	NO HAY	NO HAY



FICHA DE SEGURIDAD Y SALUD SOBRE LA COSECHA DE FRUTAS VARIAS

Actividad económica: AGRICULTURA FAMILIAR - COSECHA DE FRUTAS										
Proceso: Carga / Descarga de mercancías										
Tareas	Presencia de Riesgos		Detalle de Riesgos					¿Prohibida/ Permitida?	Medida preventiva	
	Si	No	Ergonómicos	Físicos/Mecánicos	Biológicos	Químicos	Psicosociales		Inmediatas	Preventivas
1. PREVIO A LA COSECHA										
Identificación de las Frutas a cosechar		No	Ligera flexión cervical hacia arriba					Puede realizarse bajo supervisión		
Preparación de herramientas de cosecha	Si			Corte, punciones y laceraciones				Puede realizarse bajo supervisión	Uso de guantes	Capacitación de seguridad con herramientas manuales
2. COSECHA										
Desprendimiento de la fruta	Si		Distensiones, hiperextensión de brazos y hombros	Cortes, Golpes, Caída de Altura				Tarea Prohibida	No hay	No hay
Recolección	Si		Dolor en la espalda y posturas forzadas, inclinación de dorso, fuerza con manos y brazos					Puede realizarse bajo supervisión		
Transporte		No	Carga de bultos pesados					Descansos regulares, regular peso a menos de 25Kg.	Supervisión adultos, mejorar caminos. No involucrar adolescentes si hay que cruzar ríos o esteros	
3. POST COSECHA										
Sombra y Protección				Exposición al sol				Puede realizarse bajo supervisión	Uso de sombrero y Manga larga; hidratación constante	
Almacenamiento	Si		Carga de bultos pesados		Contacto con mohos			Tarea Prohibida	No hay	No hay
4. EMPAQUE										
Clasificación		No	Limitar la carga de frutas					Puede realizarse bajo supervisión	Uso de guantes	
Empaque		No	Evitar cargar sacos o bolsas pesadas, solicitar ayuda					Puede realizarse bajo supervisión		



Menos de 14 años

[edad mínima legal para trabajar]

14-17 años → actividades peligrosas

- Lista del trabajo infantil peligroso
[Decreto Ejecutivo N° 1, del 5 enero 2016]
- Otras condiciones específicas

¿Cuándo
es
trabajo
infantil?



PANAMÁ

23 855

→ 2,5 %



Cuadro 441-02. MENORES EN TRABAJO INFANTIL Y OTRAS CONDICIONES:
ENCUESTA DE TRABAJO INFANTIL, OCTUBRE 2016

Área, sexo y grupos de edad	Población de 5 a 17 años de edad (1)						Tasa de trabajo infantil con más de las horas permitidas (Por cada 100 personas)
	Total	Económicamente activa				No económicamente activa	
		Total	Menores ocupados		Menores con deseos de conseguir trabajo		
			Total	En trabajo infantil (2)			
TOTAL.....	963,848	73,057	71,992	23,855	1,065	890,791	2.5
5 - 9.....	365,594	5,925	5,925	5,925	-	359,669	1.6
5	75,629	201	201	201	-	75,428	0.3
6	68,797	432	432	432	-	68,365	0.6
7	74,656	1,133	1,133	1,133	-	73,523	1.5
8	76,844	2,070	2,070	2,070	-	74,774	2.7
9	69,668	2,089	2,089	2,089	-	67,579	3.0
10 - 14.....	372,963	27,877	27,720	12,098	157	345,086	3.2
10	77,485	4,695	4,695	4,695	-	72,790	6.1
11	71,389	4,324	4,324	4,324	-	67,065	6.1
12	74,793	4,897	4,897	774	-	69,896	1.0
13	76,076	7,825	7,825	753	-	68,251	1.0
14	73,220	6,136	5,979	1,552	157	67,084	2.1
15 - 17.....	225,291	39,255	38,347	5,832	908	186,036	2.6
15	78,157	11,911	11,911	828	-	66,246	1.1
16	74,892	11,525	11,212	1,777	313	63,367	2.4
17	72,242	15,819	15,224	3,227	595	56,423	4.5

Cuadro 441-03. TRABAJO INFANTIL, POR OCUPACIÓN:
ENCUESTA DE TRABAJO INFANTIL, OCTUBRE 2016

Área, sexo y edad	Población de 5 a 17 años de edad en trabajo infantil (1)				
	Total	Ocupación			
		Trabajadores de los servicios y vendedores del comercio y mercados	Trabajadores agropecuarios, forestales, de la pesca y caza	Artesanos y trabajadores de la minería, la construcción, la industria manufacturera, la mecánica y ocupaciones afines	Vendedores ambulantes, trabajadores de los servicios no clasificados en otro grupo, obreros y jornaleros
TOTAL.....	23,855	3,305	13,972	1,061	5,517
5 - 9	5,925	420	4,949	20	536
5	201	-	201	-	-
6	432	49	383	-	-
7	1,133	79	1,038	-	16
8	2,070	133	1,686	-	251
9	2,089	159	1,641	20	269
10 - 14	12,098	1,735	8,014	270	2,079
10	4,695	285	3,431	-	979
11	4,324	516	3,048	142	618
12	774	211	505	-	58
13	753	273	264	28	188
14	1,552	450	766	100	236
15 - 17	5,832	1,150	1,009	771	2,902
15	828	207	114	111	396
16	1,777	378	376	124	899
17	3,227	565	519	536	1,607

MUNDO



AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE





**DEJEMOS EN CERO
AL TRABAJO**

— INFANTIL —



Otros compromisos internacionales

Convención sobre los derechos del niño

Meta 8.7 – Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible





1989 → Panamá la ratifica mediante Ley 15 de 1990

TRABAJO DE MENORES

Es obligación del Estado proteger al niño contra el desempeño de cualquier trabajo nocivo para su salud, educación o desarrollo; fijar edades mínimas de admisión al empleo y reglamentar las condiciones del mismo.

Artículo 32

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular:

- a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
- b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
- c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

43-54

DERECHOS DE LA INFANCIA

LA CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO
- VERSIÓN RESUMIDA

CÓMO FUNCIONA LA CONVENCIÓN





Trabajo infantil



Organización
Internacional
del Trabajo

- es peligroso y perjudicial para su **bienestar físico, mental o moral,** y/o
 - **interfiere con su escolarización** puesto que:
 - no puede asistir a clases,
 - le obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o
 - le exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que consume mucho tiempo.
- 



Otros derechos vulnerados por el trabajo infantil

- a la supervivencia y a la salud
- a la educación
- al juego
- a la protección
- a no ser separados de su familia

43-54



DERECHOS DE LA INFANCIA

LA CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO
- VERSIÓN RESUMIDA

CÓMO FUNCIONA LA CONVENCIÓN



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

1 FIN DE LA POBREZA 	2 HAMBRE CERO 	3 SALUD Y BIENESTAR 	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 	5 IGUALDAD DE GÉNERO 	6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO
7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE 	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
13 ACCIÓN POR EL CLIMA 	14 VIDA SUBMARINA 	15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES 	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 	

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Acabar con el trabajo infantil para el año **2025**

2025

ESTAMOS MUY CERCA



5TA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

DURBAN, 15-20 DE MAYO DE 2022



REPUBLIC OF SOUTH AFRICA



Organización
Internacional
del Trabajo

ALLIANCE



5TH GLOBAL CONFERENCE ON THE ELIMINATION OF CHILD LABOUR



Llamamiento a la Acción de Durban para la Eliminación del Trabajo Infantil

5A. CONFERENCIA MUNDIAL
SOBRE LA ERRADICACIÓN
DEL TRABAJO INFANTIL

DURBAN, 15-20 DE MAYO DE 2022



PREÁMBULO

Reconociendo la responsabilidad de las empresas y su contribución a la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso mediante la aplicación de la diligencia debida en sus operaciones y cadenas de suministro, y la garantía de prácticas empresariales responsables y sostenibles que aborden las causas fundamentales del trabajo infantil y el trabajo forzoso, en consonancia con la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos; reconociendo además el papel de las orientaciones de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, incluidas las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales y la Guía de debida diligencia para una conducta empresarial responsable.



CUARENTA Y NUEVE MEDIDAS INMEDIATAS Y EFICACES QUE DEBEN ADOPTARSE

Hacer realidad el trabajo decente para adultos y jóvenes que alcanzan la edad mínima de admisión al empleo

- 10 crear un entorno propicio para que las empresas sostenibles prosperen, inviertan y creen oportunidades de trabajo decente;



CUARENTA Y NUEVE MEDIDAS INMEDIATAS Y EFICACES QUE DEBEN ADOPTARSE

Prevenir y eliminar el trabajo infantil y el trabajo forzoso mediante respuestas políticas y programáticas basadas en datos

- 27 poner fin al trabajo infantil en las cadenas de suministro promoviendo y apoyando la transparencia, la debida diligencia y la reparación del daño causado a las víctimas en las cadenas de suministro privadas y públicas y en las políticas de adquisición, incluidas aquellas de las organizaciones multilaterales, en consonancia con los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social; mitigar el riesgo de trabajo infantil, en particular subsanando los déficits de trabajo decente en las cadenas de suministro y abordando las causas fundamentales del trabajo infantil; reconocer la importancia de aplicar enfoques que tengan en cuenta a las múltiples partes interesadas y a toda la cadena de suministro y enfoques integrados basados en zonas; fortalecer las capacidades, en particular de las pequeñas y medianas empresas que forman parte de las cadenas de suministro y en las zonas donde se producen las materias primas; y promover una contratación responsable, una mayor coherencia entre las iniciativas públicas y privadas y una mayor sensibilización de los consumidores;



CUARENTA Y NUEVE MEDIDAS INMEDIATAS Y EFICACES QUE DEBEN ADOPTARSE

Aumentar la financiación y la cooperación internacional

- 46** apoyar el multilateralismo, la cooperación Sur-Sur y triangular y el papel de liderazgo de la OIT, la Alianza 8.7, en particular a través del apoyo prestado a los países pioneros para acelerar los progresos a fin de alcanzar la Meta 8.7 de los ODS, así como la cooperación entre múltiples Estados, organizaciones de la sociedad civil, empresas, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores, y otras entidades para eliminar el trabajo infantil, incluso mediante iniciativas regionales como la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil, que ofrece un modelo que otras regiones podrían adaptar a sus circunstancias, según proceda;
- 49** estudiar la posibilidad de emprender iniciativas bilaterales y multilaterales para aumentar la rendición de cuentas por parte de las empresas.





due diligence

debida diligencia

diligencia debida



Proceso mediante el cual se investiga a una persona o empresa antes de firmar un contrato o acuerdo económico. Se suele utilizar durante las fusiones, adquisiciones u OPA de empresa.

debida diligencia

Qué se hace

Estudio de la documentación económica y comercial de una persona o empresa para asegurar que no haya discrepancias entre lo que se dice del negocio y la realidad.

Cómo se hace y quiénes participan

- hablar con los empleados y la junta directiva
- visitar la ubicación de la empresa
- comprobar listados de clientes
- examinar el estado de los equipos/instalaciones
- examinar los documentos de obligaciones de la empresa
- comprobar si existen causas judiciales recientes

En la validación de los datos, suelen participar un contable y un abogado.

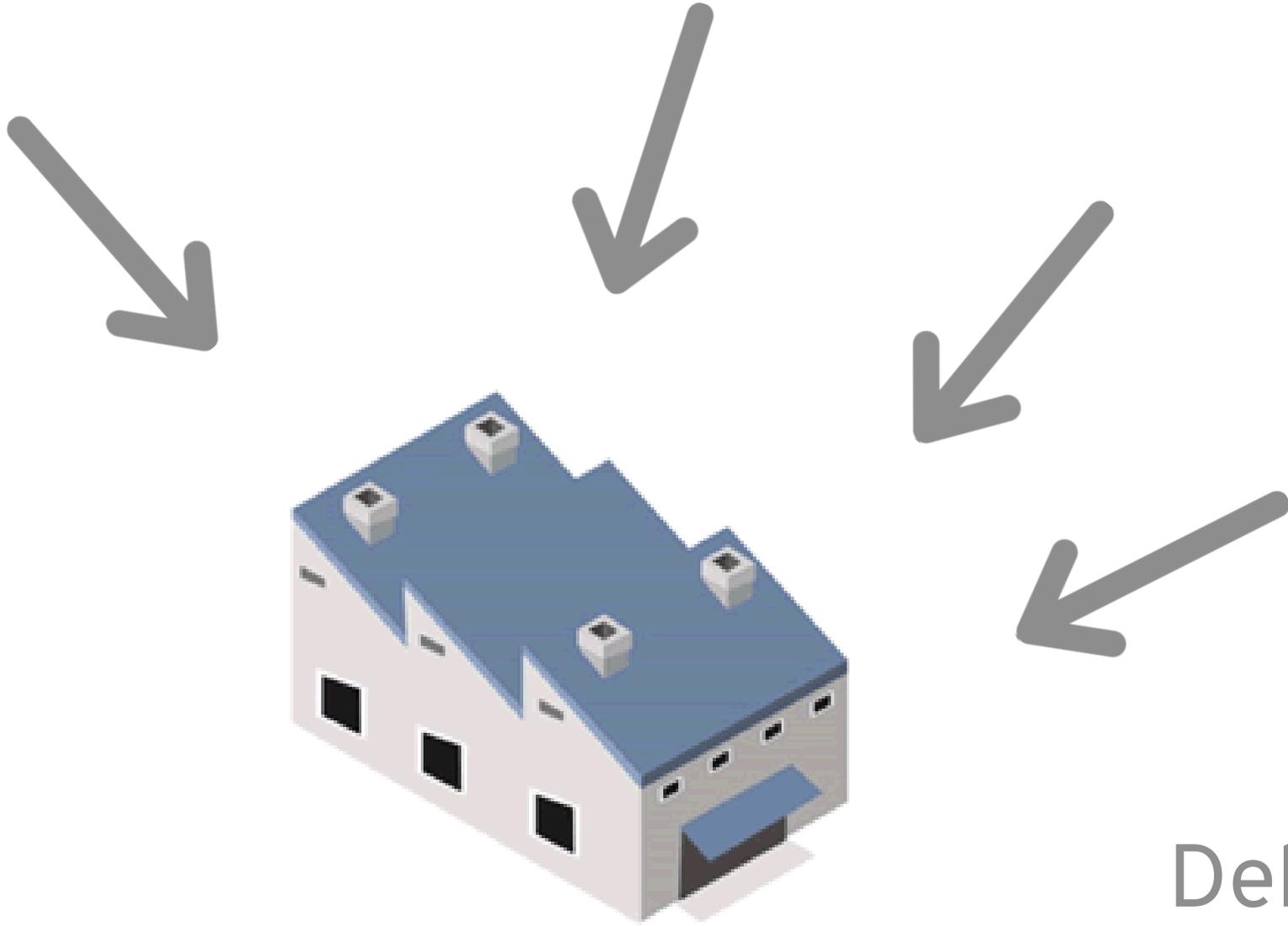


Riesgos
legales

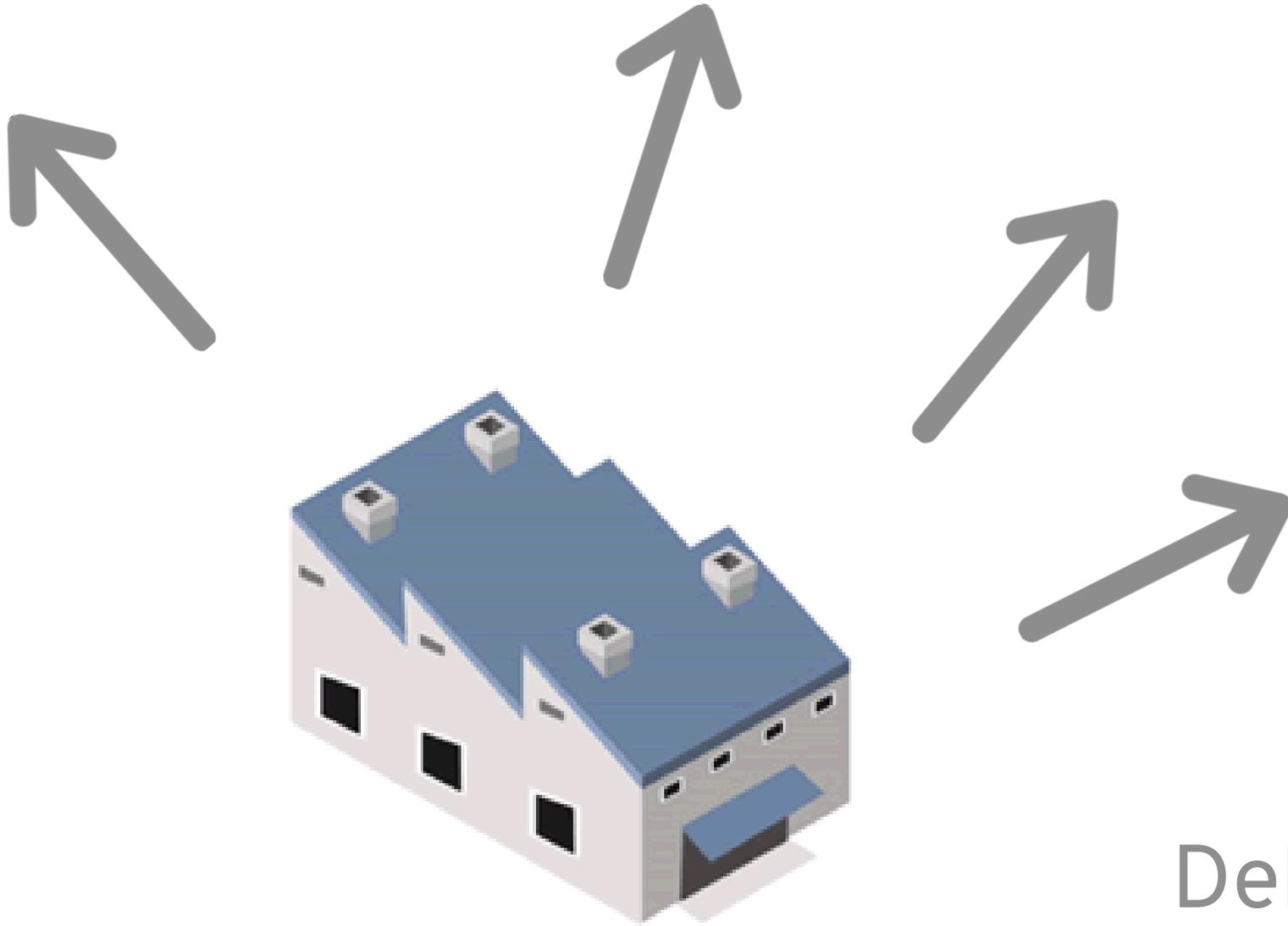
Riesgos
comerciales y
operativos

Riesgos para
la reputación

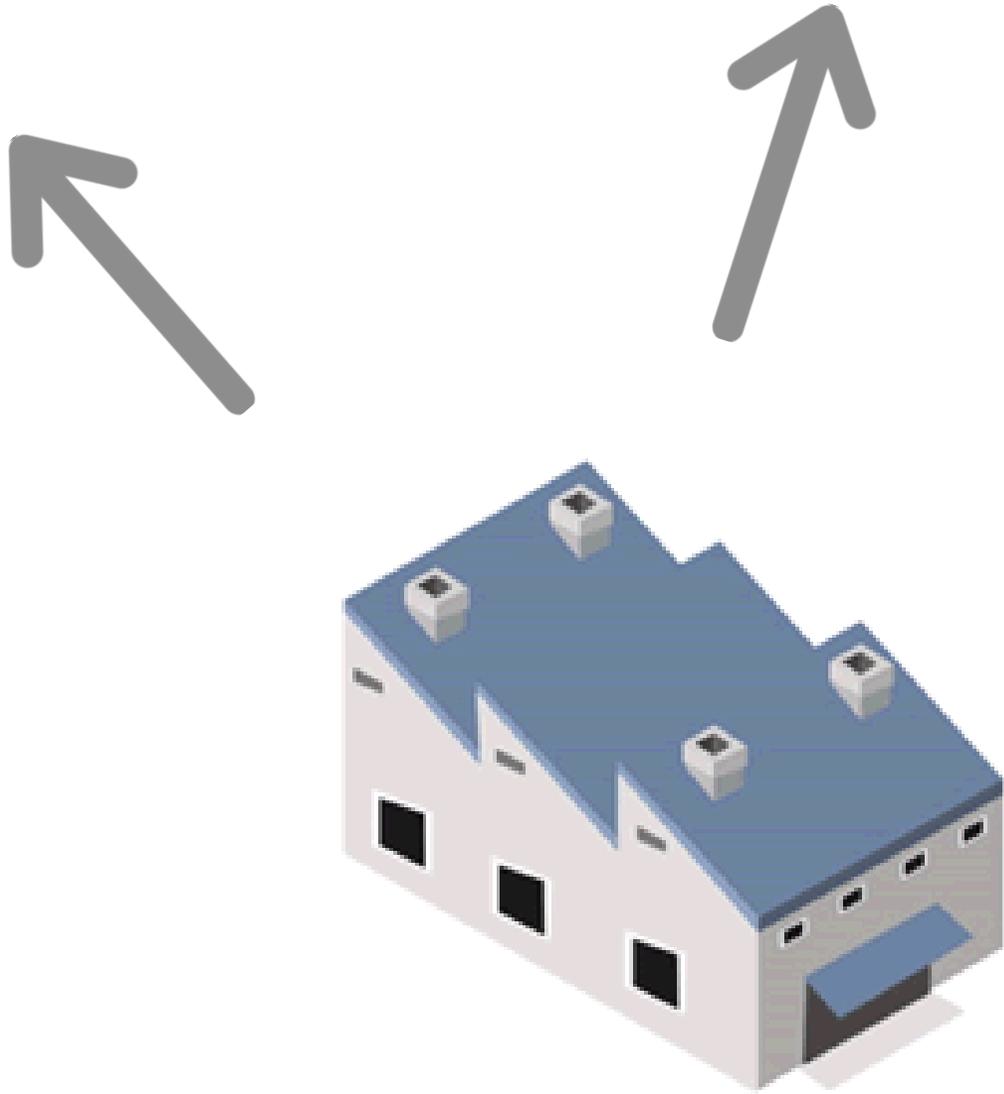
Riesgos
inherentes



Debida diligencia



Debida diligencia
en derechos humanos



Debida diligencia
en derechos humanos

**INFORMAR SOBRE
CÓMO SE ABORDAN
LOS IMPACTOS**

5

**IDENTIFICAR Y EVALUAR
LOS IMPACTOS NEGATIVOS**
EN LAS OPERACIONES, CADENAS
DE SUMINISTRO Y RELACIONES
COMERCIALES

2



6

REPARAR O COLABORAR
EN LA REPARACIÓN
DEL IMPACTO CUANDO
CORRESPONDA

1
**INCORPORAR LA
CONDUCTA EMPRESARIAL
RESPONSABLE
A LAS POLÍTICAS
Y SISTEMAS DE GESTIÓN**

3

DETENER, PREVENIR O MITIGAR
LOS IMPACTOS NEGATIVOS

4

**HACER
UN SEGUIMIENTO
DE LA IMPLEMENTACIÓN
Y LOS RESULTADOS**

GUÍA DE LA OCDE
DE DEBIDA DILIGENCIA
PARA UNA CONDUCTA
EMPRESARIAL RESPONSABLE



Obligación de debida diligencia



California Transparency in Supply Chains Act



UK Modern Slavery Act



France's Law on the Corporate Duty of Vigilance



Australia Modern Slavery Bill



The Netherlands' Child Labour Due Diligence Act and Further Developments



Swiss Supply Chain Law



German Corporate Due Diligence in the Supply Chain Law



Canada Bill S-216



Norwegian Human Rights and Decent Work Due Diligence Law



Directiva sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad



Instrumento Internacional Legalmente Vinculante sobre Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales con respecto a los derechos humanos



Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional



Marco de Política Ambiental y Social





¿Qué son los
derechos humanos?



LOS DERECHOS HUMANOS





Hablar de **derechos humanos**
nos lleva a hablar de **personas**

¿Con qué **personas**
se relaciona nuestra empresa?





¿Qué tienen que ver las **empresas** y los
derechos humanos?





VULNERA

EL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

~~namely children's right to not be exploited or mistreated.~~



Niños, niñas y adolescentes son parte de esas personas

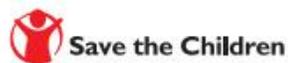




© UNICEF/PHOTOGRAPHY SERVICE/ISTOCK

Derechos del Niño y Principios Empresariales

12345678910

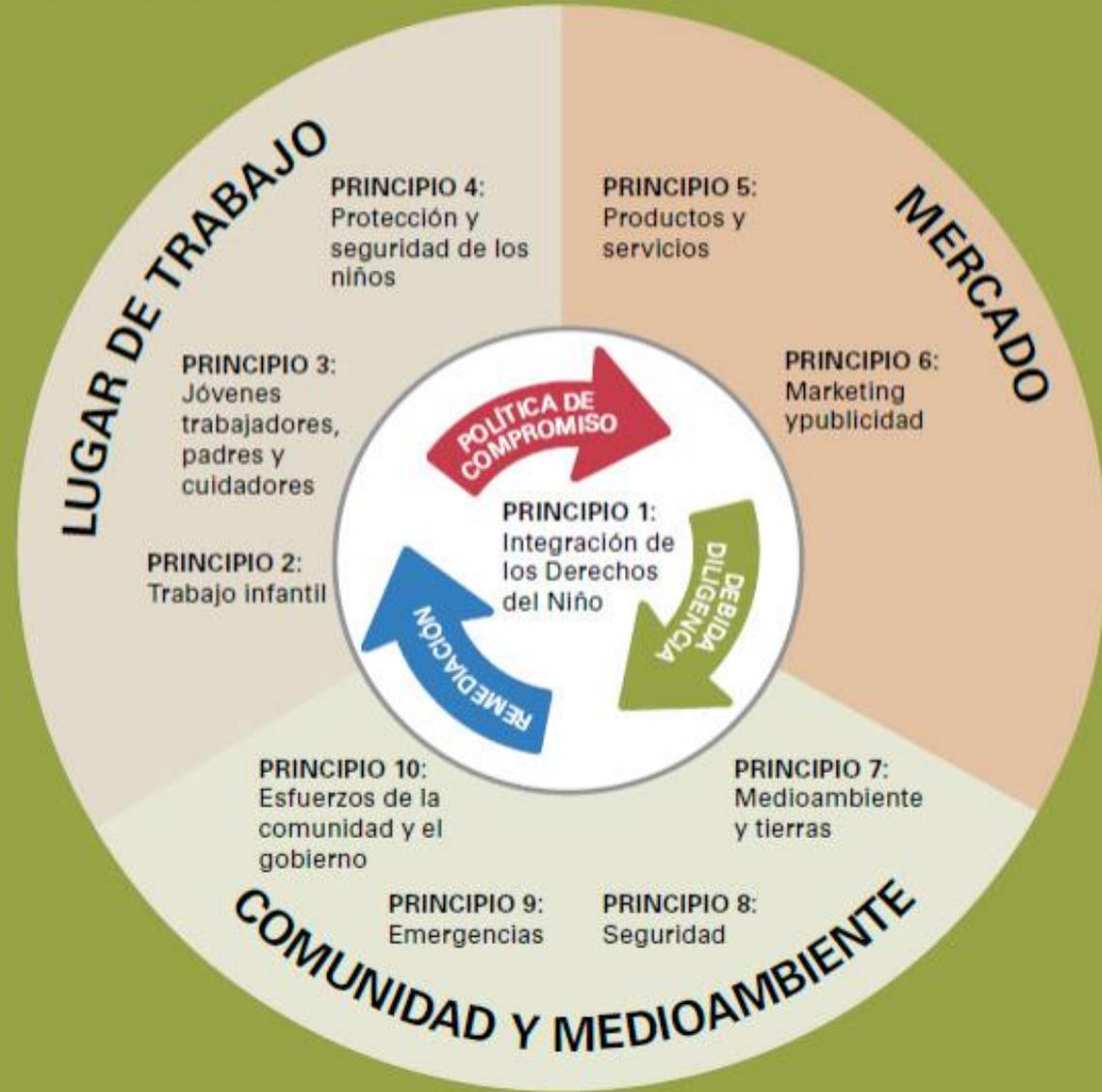


basado en



Los nueve Principios restantes animan a las empresas a que, a fin de implementar estos elementos fundamentales, analicen el impacto sobre los niños de todas sus actividades y relaciones empresariales, dividiéndolas en tres áreas: lugar de trabajo, mercado, comunidad y medioambiente.

Los Principios pueden categorizarse en:



- 1 Cumplir con su responsabilidad de **respetar y promover los derechos del niño**
- 2 Contribuir a la **erradicación del trabajo infantil** en todas las actividades empresariales y relaciones comerciales
- 3 Proporcionar un trabajo digno a los **jóvenes trabajadores, padres y cuidadores**
- 4 Asegurar la **protección y seguridad de los niños** en todas las actividades e instalaciones empresariales
- 5 Garantizar que los **productos y servicios sean seguros** y que a través de ellos se promueven los derechos del niño
- 6 Utilizar **marketing y publicidad** que respeten y apoyen los derechos del niño
- 7 Respetar y promover los derechos del niño en relación con el **medioambiente y la adquisición y uso de tierras**
- 8 Respetar y promover los derechos del niño en las **disposiciones de seguridad**
- 9 Ayudar a proteger a los niños afectados por **situaciones de emergencia**
- 10 Reforzar los esfuerzos de la **comunidad y el gobierno** para proteger y satisfacer los derechos del niño

Adhesión voluntaria

¿CUÁL ES EL PAPEL DE LAS EMPRESAS?

Salir del modo de pantalla completa (f)

¿Qué gana una empresa al respetar los
derechos humanos?

De qué manera aporta valor a su empresa el respeto de los derechos humanos

El respeto de los derechos humanos por parte de mi empresa:



Level the playing field

nivelar el terreno de juego



skins

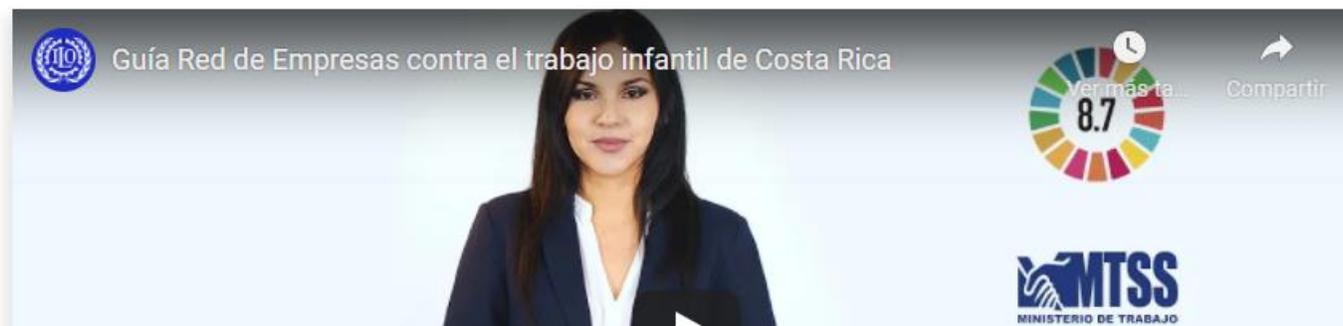
MORE SPEED
MORE POWER
MORE GRAB

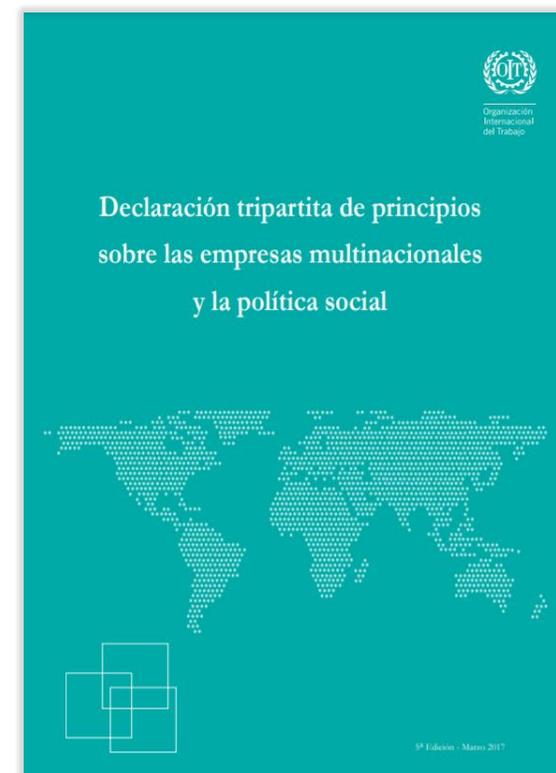
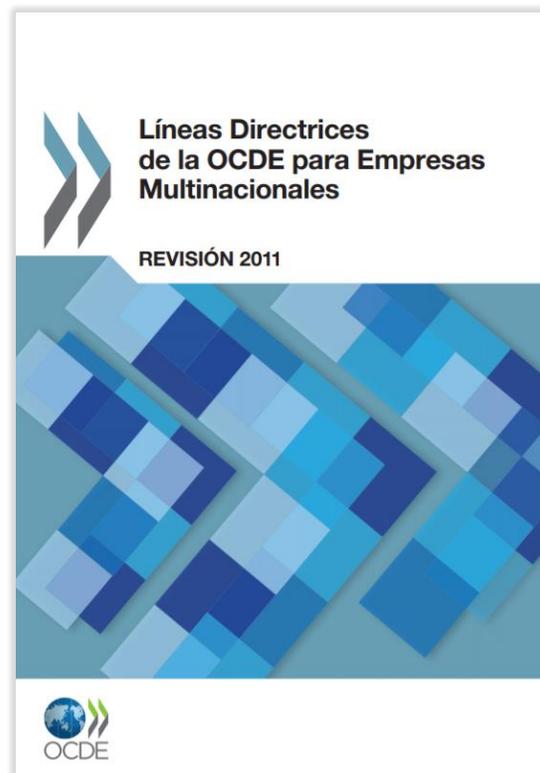
Debida diligencia

en materia de trabajo infantil

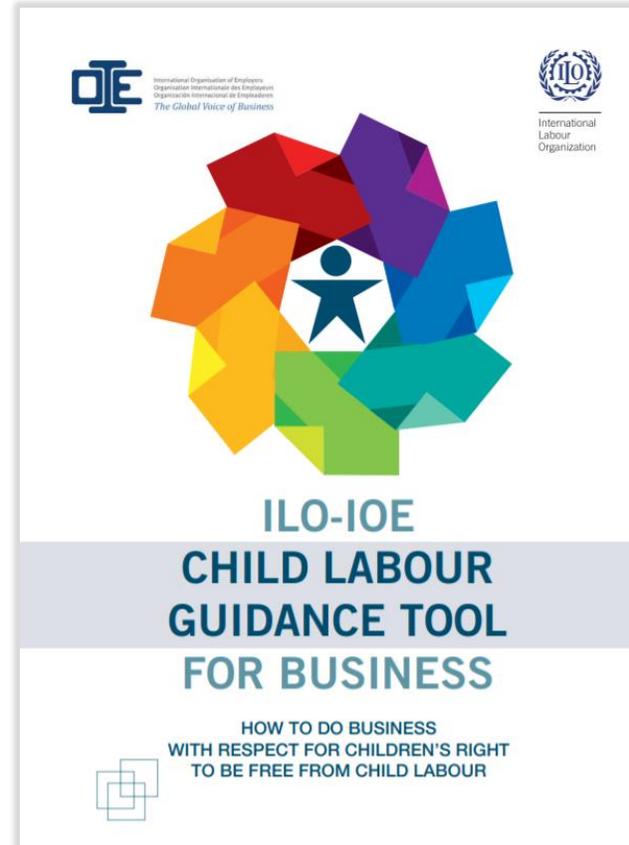
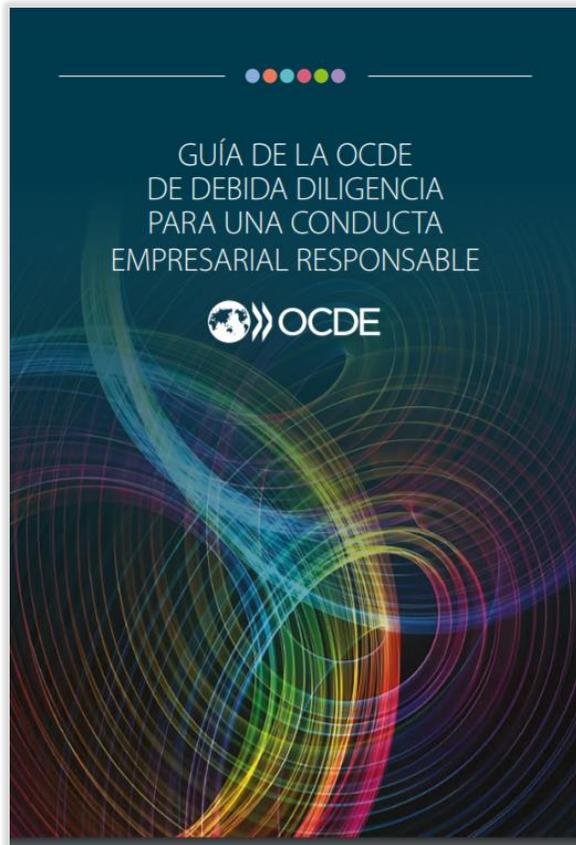
PASO A PASO







Conducta Empresarial Responsable



Debida diligencia

**INFORMAR SOBRE
CÓMO SE ABORDAN
LOS IMPACTOS**

5

**IDENTIFICAR Y EVALUAR
LOS IMPACTOS NEGATIVOS**
EN LAS OPERACIONES, CADENAS
DE SUMINISTRO Y RELACIONES
COMERCIALES

2



6

REPARAR O COLABORAR
EN LA REPARACIÓN
DEL IMPACTO CUANDO
CORRESPONDA

1
**INCORPORAR LA
CONDUCTA EMPRESARIAL
RESPONSABLE
A LAS POLÍTICAS
Y SISTEMAS DE GESTIÓN**

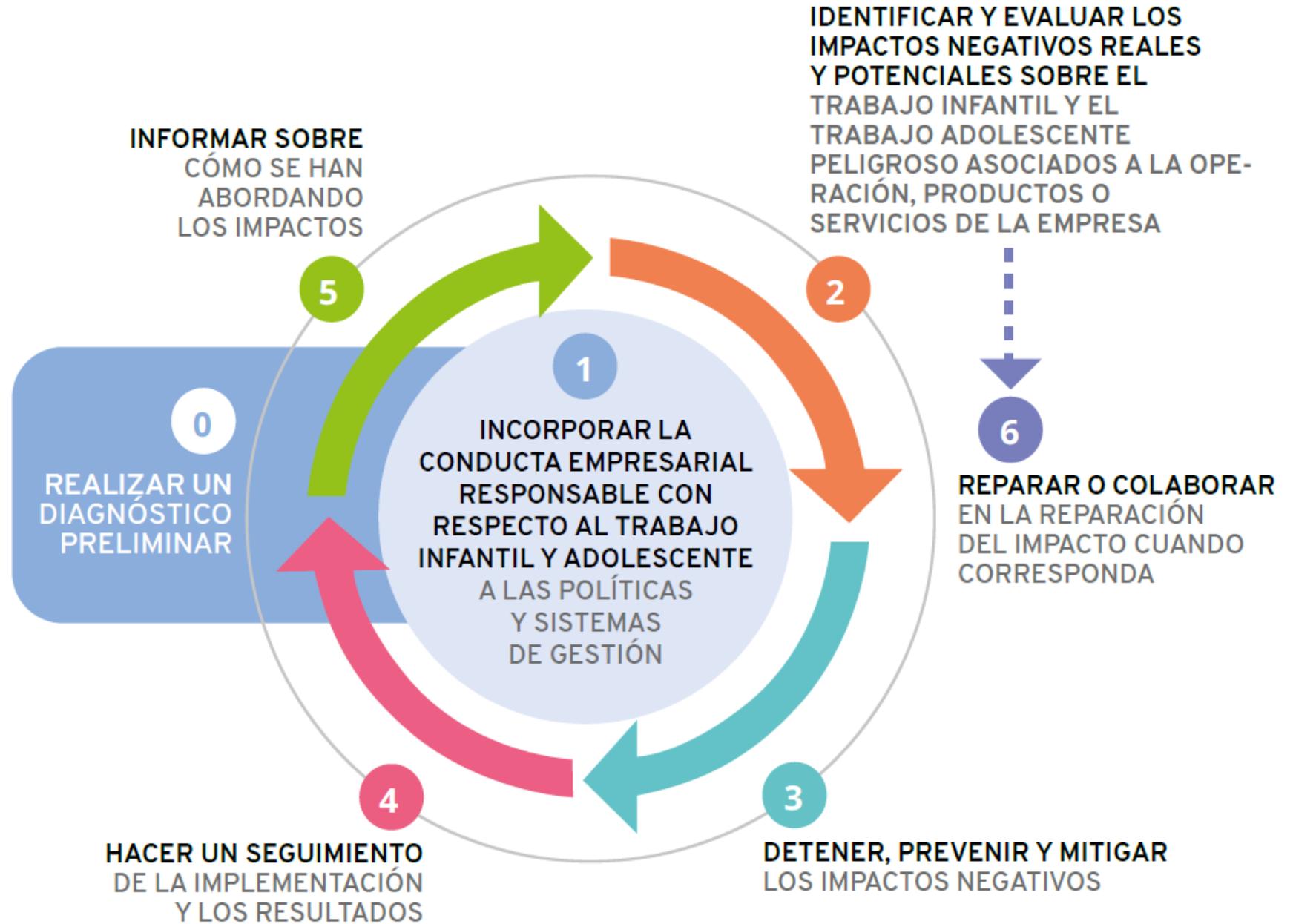
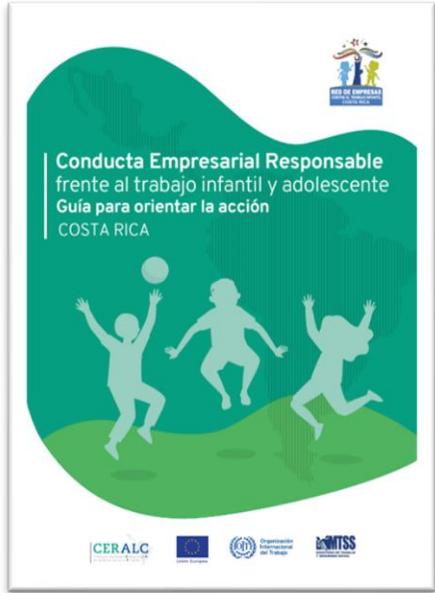
3

DETENER, PREVENIR O MITIGAR
LOS IMPACTOS NEGATIVOS

**HACER
UN SEGUIMIENTO
DE LA IMPLEMENTACIÓN
Y LOS RESULTADOS**

4





ETAPA

0

Realizar un diagnóstico preliminar

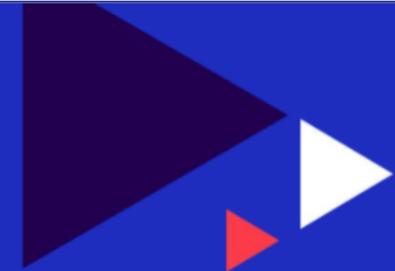
- Analizar el contexto.
- Analizar la documentación de la empresa.
- Realizar una evaluación general de los riesgos en la operación y de la cadena de valor.
- Involucrar a las áreas de la empresa pertinentes (e informar al resto) y evaluar si requieren formación.
- Plantear una propuesta a la alta gerencia.

ETAPA

0

Realizar un
diagnóstico preliminar

Analizar el contexto



This Hub allows users to navigate and analyse labour provisions in trade agreements through an interactive world map, trend graphs and tables with text. Search labour provisions by using the menu on the right, which allows to filter text by obligations, monitoring and cooperation, dispute settlement, and/or pre-post ratification activities. To narrow the results, use the filters below to search by trade partner or trade agreement. Table results below the map offer the possibility to explore the text of labour provisions, either by expanding the text within the table or by clicking on a trade agreement to obtain more information on a separate page.

Trade partner ⓘ

Trade agreement ⓘ

Labour provision ⓘ Yes No

Labour provision categories ⓘ

- Obligations
- Monitoring and Cooperation
- Dispute Settlement Mechanisms

Year ⓘ

1958 2021



Tratados comerciales

Trade agreement	Year of entry into force	Trade partner	RTA composition	Labour provision
United Kingdom - Central America	2021	United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland; Central America	Plurilateral	No
Korea, Republic of - Central America	2019	Honduras; Republic of Korea; Costa Rica; El Salvador; Panama; Nicaragua	Plurilateral	Yes
Mexico - Panama	2015	Panama; Mexico	Bilateral	No
EFTA - Central America (Costa Rica and Panama)	2014	Costa Rica; Panama; European Free Trade Association (EFTA)	Plurilateral; One Party is an RTA	Yes
EU - Central America	2013	European Union; Central America	Plurilateral; One Party is an RTA	Yes
Canada - Panama	2013	Canada; Panama	Bilateral	Yes
United States - Panama	2012	United States of America; Panama	Bilateral	Yes
Mexico - Central America	2012	Central America; Mexico	Plurilateral	No
Panama - Peru	2012	Panama; Peru	Bilateral	No
Panama - Nicaragua (Panama - Central America)	2009	Nicaragua; Panama	Bilateral	No
Panama - Guatemala (Panama - Central America)	2009	Guatemala; Panama	Bilateral	No
Panama - Honduras (Panama - Central America)	2009	Panama; Honduras	Bilateral	No
Panama - Costa Rica (Panama - Central America)	2008	Costa Rica; Panama	Bilateral	No
Panama - Chile	2008	Chile; Panama	Bilateral	Yes
Panama - Singapore	2006	Singapore; Panama	Bilateral	No
Dominican Republic - Central America - United States Free Trade Agreement (CAFTA-DR)	2006	United States of America; Dominican Republic; Central America	Plurilateral	Yes
Panama - Taiwan, China	2004	Taiwan, China; Panama	Bilateral	No
Panama - El Salvador (Panama - Central America)	2003	El Salvador; Panama	Bilateral	No
Dominican Republic - Central America	2001	Central America; Dominican Republic	Plurilateral	No
Panama - Dominican Republic	1987	Dominican Republic; Panama	Bilateral	No
Central American Common Market (CACM)	1961	Central America	Plurilateral	No



Tratados comerciales

Capítulo 16: Trabajo

Trade agreement	Year of entry into force	Trade partner	RTA composition	Labour provision
United Kingdom - Central America	2021	United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland; Central America	Plurilateral	No
Korea, Republic of - Central America	2019	Honduras; Republic of Korea; Costa Rica; El Salvador; Panama; Nicaragua	Plurilateral	Yes
Mexico - Panama	2015	Panama; Mexico	Bilateral	No
EFTA - Central America (Costa Rica and Panama)	2014	Costa Rica; Panama; European Free Trade Association (EFTA)	Plurilateral; One Party is an RTA	Yes
EU - Central America	2013	European Union; Central America	Plurilateral; One Party is an RTA	Yes
Canada - Panama	2013	Canada; Panama	Bilateral	Yes
United States - Panama	2012	United States of America; Panama	Bilateral	Yes
Mexico - Central America	2012	Central America; Mexico	Plurilateral	No
Panama - Peru	2012	Panama; Peru	Bilateral	No
Panama - Nicaragua (Panama - Central America)	2009	Nicaragua; Panama	Bilateral	No
Panama - Guatemala (Panama - Central America)	2009	Guatemala; Panama	Bilateral	No
Panama - Honduras (Panama - Central America)	2009	Panama; Honduras	Bilateral	No
Panama - Costa Rica (Panama - Central America)	2008	Costa Rica; Panama	Bilateral	No
Panama - Chile	2008	Chile; Panama	Bilateral	Yes
Panama - Singapore	2006	Singapore; Panama	Bilateral	No
Dominican Republic - Central America - United States Free Trade Agreement (CAFTA-DR)	2006	United States of America; Dominican Republic; Central America	Plurilateral	Yes
Panama - Taiwan, China	2004	Taiwan, China; Panama	Bilateral	No
Panama - El Salvador (Panama - Central America)	2003	El Salvador; Panama	Bilateral	No
Dominican Republic - Central America	2001	Central America; Dominican Republic	Plurilateral	No
Panama - Dominican Republic	1987	Dominican Republic; Panama	Bilateral	No
Central American Common Market (CACM)	1961	Central America	Plurilateral	No



La lista

Lista TVPRA

Trafficking Victims Protection
Reauthorization Act (TVPRA)

Fuente: [Departamento de Trabajo de los EE. UU.](#)



2020 LIST OF GOODS PRODUCED
BY CHILD LABOR OR FORCED LABOR



*From Unknown to Known:
The Story Behind Our Stuff*

*Asking the Right Questions to
Trace Abuses in Global Supply Chains*



2020 LIST OF GOODS PRODUCED BY CHILD LABOR OR FORCED LABOR

2020 LIST OF GOODS PRODUCED BY CHILD LABOR OR FORCED LABOR

COUNTRY/AREA	CHILD LABOR	FORCED LABOR	CHILD LABOR & FORCED LABOR
Nepal			Bricks, Carpets, Embellished Textiles, Stones
Nicaragua	Bananas, Coffee, Gold, Gravel (crushed stones), Shellfish, Stones (pumice), Tobacco		
Niger	Gold, Gypsum (mineral), Salt, Trona (mineral)	Cattle	
Nigeria	Gold, Manioc/Cassava, Sand		Cocoa, Granite, Gravel (crushed stones)
North Korea		Bricks, Cement, Coal, Gold, Iron, Textiles, Timber	
Pakistan	Glass Bangles, Leather, Surgical Instruments	Cotton, Sugarcane, Wheat	Bricks, Carpets, Coal
Panama	Coffee, Melons		
Paraguay	Beans, Bricks, Cabbages, Carrots, Corn, Fish, Goats, Hogs, Lettuce, Manioc/Cassava, Melons, Onions, Peanuts, Peppers, Pornography, Poultry, Sesame, Sheep, Stones (limestone), Sugarcane, Sweet Potatoes, Tomatoes, Yerba Mate (stimulant plant)		Cattle



Fuente: [Departamento de Trabajo de los EE. UU.](https://www.dhs.gov/e-isaac)

From Unknown to Known:
The Story Behind Our Stuff

Asking the Right Questions to
Trace Abuses in Global Supply Chains

Child Labor and Forced Labor Reports

Select Country

Panama



Coffee

Melons



2020 Findings on the Worst Forms of Child Labor: [English](#) [Spanish](#)

Moderate Advancement

In 2020, Panama made moderate advancement in efforts to eliminate the worst forms of child labor. The government successfully prosecuted, convicted, and sentenced its first forced child labor case, and it provided social services to 1,500 child victims and children at risk of child labor. It also established a Network of Companies Against Child Labor with the participation of the National Council of Private Enterprise and technical advice from the International Labor Organization, with the aim of creating a certification seal for products produced free of child labor. However, children in Panama are subjected to the worst forms of child labor, including in commercial sexual exploitation, sometimes as a result of human trafficking. Children also perform dangerous tasks in agriculture. Panamanian law allows minors under age 16 to engage in hazardous work within training facilities in violation of international standards. Moreover, the Ministry of Labor lacks the authority to collect fines for labor violations, limiting its capacity to enforce laws on the worst forms of child labor.

Leyes sobre debida diligencia



California Transparency in Supply Chains Act



UK Modern Slavery Act



France's Law on the Corporate Duty of Vigilance



Australia Modern Slavery Bill



The Netherlands' Child Labour Due Diligence Act and Further Developments



Swiss Supply Chain Law



German Corporate Due Diligence in the Supply Chain Law



Canada Bill S-216



Norwegian Human Rights and Decent Work Due Diligence Law



Otros instrumentos



Directiva sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad



Instrumento Internacional Legalmente Vinculante sobre Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales con respecto a los derechos humanos



Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional



Marco de Política Ambiental y Social





OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





Asamblea General

Distr. general
10 de julio de 2017

Septuagésimo primer período de sesiones
Temas 13 y 117 del programa

Resolución aprobada por la Asamblea General el 6 de julio de 2017

[sin remisión previa a una Comisión Principal (A/71/L.75)]

8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación

8.6.1 Proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación

8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas

8.7.1 Proporción y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, desglosados por sexo y edad

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

8.8.1 Tasas de frecuencia de las lesiones ocupacionales mortales y no mortales, desglosadas por sexo y estatus migratorio

8.8.2 Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio

Objetivos y metas (de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible)

Indicadores

Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

8.1 Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados

8.1.1 Tasa de crecimiento anual del PIB real per cápita

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra

8.2.1 Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros

8.3.1 Proporción de empleo informal en el sector no agrícola, desglosada por sexo

8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados

8.4.1 Huella material en términos absolutos, huella material per cápita y huella material por PIB

8.4.2 Consumo material interno en términos absolutos, consumo material interno per cápita y consumo material interno por PIB

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

8.5.1 Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad

8.5.2 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad



SDG Compass

**La guía para la acción
empresarial en los ODS**

Desarrollado por:



United Nations
Global Compact



wbcasd

Guía sectorial en ODS. Sector agroalimentario



La sostenibilidad en el sector agroalimentario español: 30 retos hasta 2030

1 FIN DE LA POBREZA

- Impulsar medidas para la contribución social y laboral en el medio rural.

2 HAMBRE CERO

- Promocionar la gestión agraria eficiente de los recursos naturales.
- Promover prácticas de cultivo sostenible.
- Impulsar el derecho a la alimentación.

3 SALUD Y BIENESTAR

- Promover la transparencia en la información nutricional en el etiquetado.
- Extender medidas de promoción de una dieta saludable.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

- Formar en sostenibilidad a empleados y proveedores.
- Formar en derechos humanos a empleados y proveedor.

5 IGUALDAD DE GÉNERO

- Impulsar medidas contra la discriminación laboral por género.

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

- Promover la gestión sostenible del agua.

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

- Impulsar prácticas de eficiencia energética.
- Potenciar el uso de energías renovables.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

- Promocionar condiciones laborales adecuadas y dignas para todas las personas.

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

- Impulsar las innovaciones y la tecnología sostenible en el sector agroalimentario.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

- Impulsar la inclusión social de personas en situación de vulnerabilidad.

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

- Impulsar la optimización sostenible del transporte.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

- Fomentar el consumo responsable.
- Promover la gestión sostenible de residuos, vertidos y de la contaminación.
- Reducir el impacto ambiental de los envases.
- Impulsar medidas para reducir las pérdidas y el desperdicio de alimentos.
- Potenciar el uso de materiales biodegradables, reciclables y reutilizables.
- Extender prácticas de ecoetiquetado.
- Gestión de forma sostenible la cadena de suministro.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA

- Impulsar el cálculo y la reducción de la huella ambiental.

14 VIDA SUBMARINA

- Impulsar la protección de los ecosistemas y la biodiversidad marina.

15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

- Impulsar la protección de los ecosistemas y la biodiversidad terrestre.

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

- Adoptar medidas de lucha contra la corrupción.
- Evaluar a los proveedores en derechos humanos.
- Identificar y mitigar los riesgos en derechos humanos.

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

- Impulsar alianzas para desarrollar proyectos de sostenibilidad.





Chemical Sector SDG Roadmap

Priority SDGs for the sector

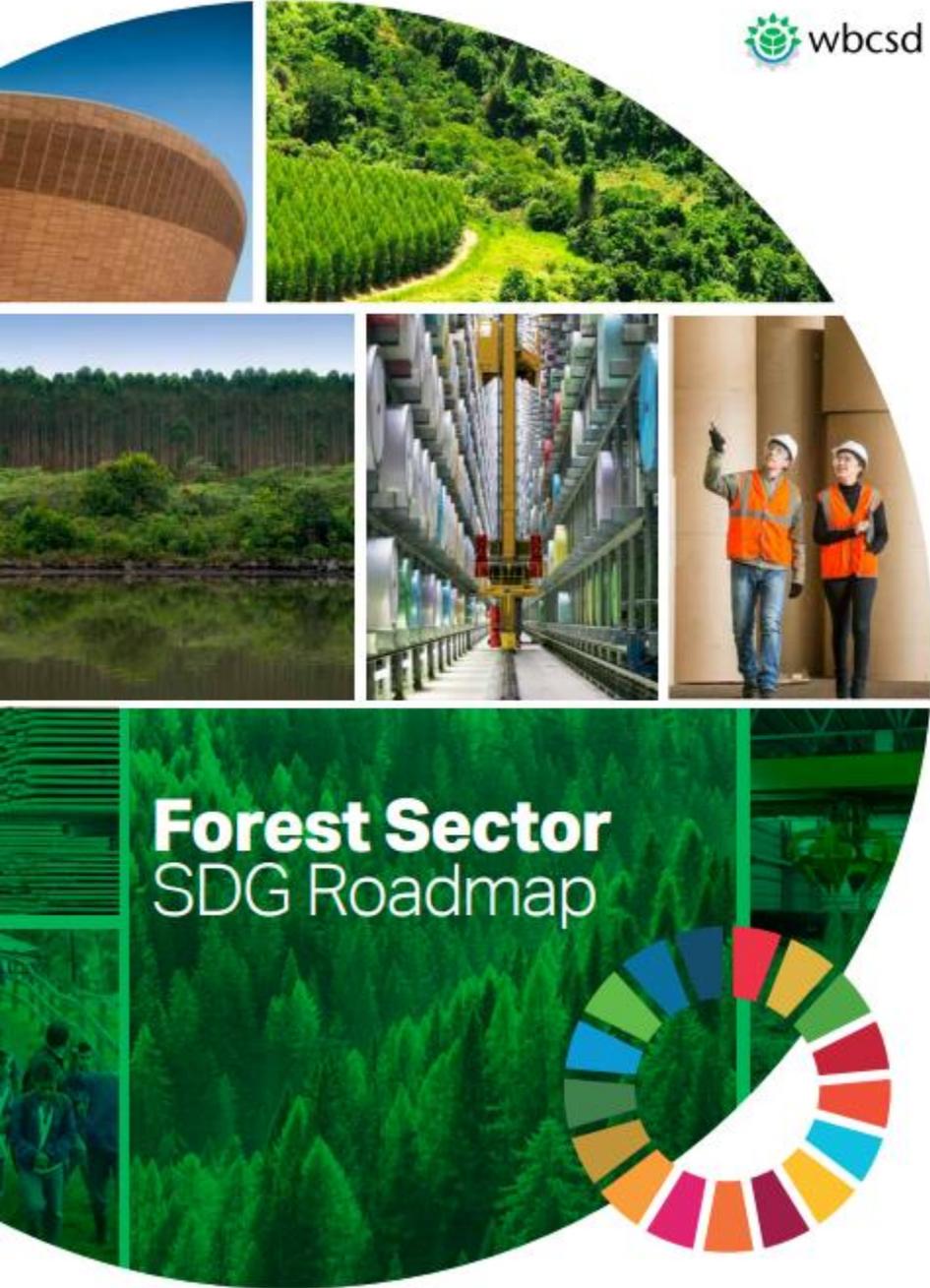
2 ZERO HUNGER 	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 	6 CLEAN WATER AND SANITATION 	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 
9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE 	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES 	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 	13 CLIMATE ACTION 	14 LIFE BELOW WATER 

Impact opportunities

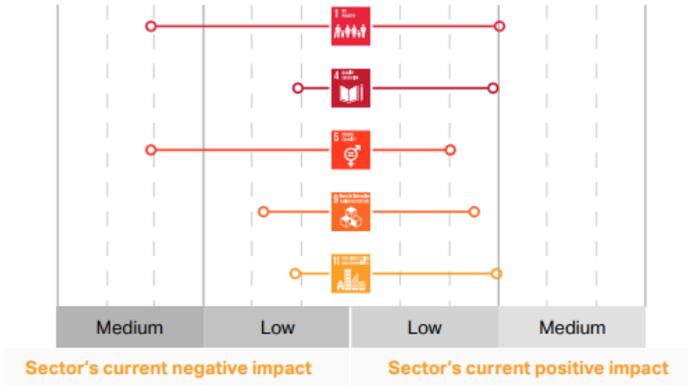
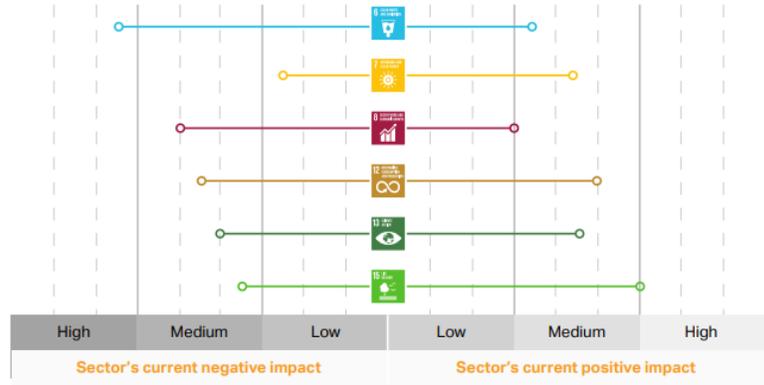
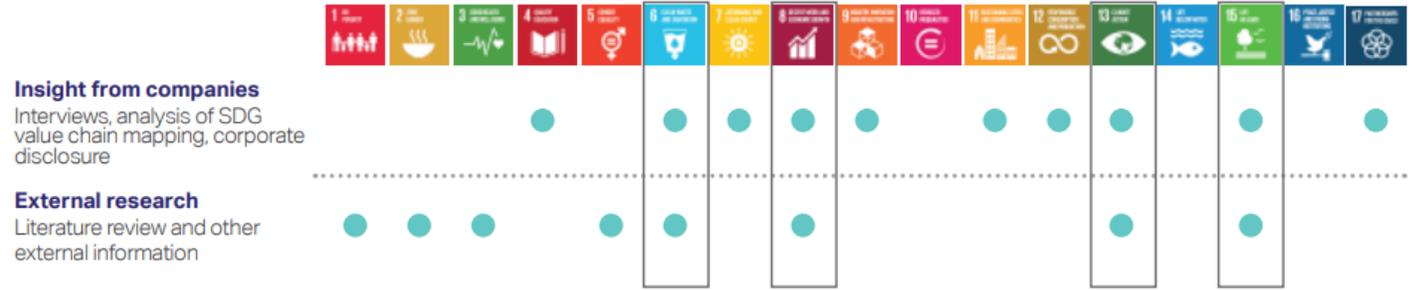
 Food	 Water	 People and health	 Energy	 Infrastructure and cities
---	--	--	---	--

<ol style="list-style-type: none"> Contribute to sustainable and healthy food supply Transform food packaging to prevent food loss and waste Transform food additives to combat malnutrition 	<ol style="list-style-type: none"> Increase resilience for water pipe systems Improve urban water treatment capabilities Accelerate water stewardship Work with others in the value chain on aquatic waste issues 	<ol style="list-style-type: none"> Transform portfolio to have more products with positive impact Reduce impact of operations to people International chemical industry capacity building 	<ol style="list-style-type: none"> Accelerate energy efficiency in downstream sectors Enable production and storage of renewable energy/ renewable energy infrastructure Continue to improve energy efficiency in own processes Breakthrough technologies for alternative production processes Increase proportion of renewable energy or innovative energy technologies used in production 	<ol style="list-style-type: none"> Scale and evolve involvement in multi-stakeholder collaboration to make cities more sustainable and inclusive, improving lives of the urban poor Demonstrate benefits of industrial symbiosis Strengthen production assets to promote resiliency
				

Cross-cutting factors



Forest Sector SDG Roadmap



The cover illustration for the legal risk primer features a vibrant, abstract background with geometric shapes in shades of red, orange, and teal. In the center, several hands of different skin tones are shown holding each other in a supportive grip. A stylized wind turbine is positioned in the upper right, and a solar panel is in the lower right. The overall theme is community and sustainable energy.

RESPECTING THE HUMAN RIGHTS OF COMMUNITIES

A **LEGAL RISK PRIMER** FOR COMMERCIAL WIND AND SOLAR PROJECT DEPLOYMENT

MARCH 2022

SARAH DOLTON-ZBOROWSKI & SAM SZOKE-BURKE

The cover illustration for the business guide features a vibrant, abstract background with geometric shapes in shades of teal, light blue, and red. In the center, several hands of different skin tones are shown holding each other in a supportive grip. A stylized wind turbine is positioned in the upper right, and a solar panel is in the lower right. The overall theme is community and sustainable energy.

RESPECTING THE HUMAN RIGHTS OF COMMUNITIES

A **BUSINESS GUIDE** FOR COMMERCIAL WIND AND SOLAR PROJECT DEPLOYMENT

MARCH 2022

SARAH DOLTON-ZBOROWSKI & SAM SZOKE-BURKE



¿Cuáles son los **referentes de su industria**? Algunas fuentes...





Benchmarking for a better world

[Benchmark results](#) 26 January 2022

2022 Social Transformation Baseline Assessment

[Download report](#) ↓





... 51%
having
statements
against
forced and
child
labour.

Northern America

15	Canada
409	United States

Latin America and Caribbean

17	Brazil	1	Jamaica
4	Chile	12	Mexico
12	Colombia	2	Peru
1	Ecuador	1	Venezuela
5	Argentina		

Europe and Central Asia

1	Austria	3	Ireland	7	Sweden
1	Azerbaijan	13	Italy	15	Switzerland
2	Belgium	1	Kazakhstan	3	Turkey
1	Czech Republic	4	Luxembourg	1	Turkmenistan
9	Denmark	25	Netherlands	3	Ukraine
4	Finland	7	Norway	26	United Kingdom
36	France	2	Poland		
37	Germany	3	Portugal		
2	Greece	15	Russian Federation		
1	Hungary	9	Spain		

Middle East and North Africa

1	Algeria	1	Libya
3	Egypt	1	Morocco
1	Iran	2	Oman
1	Iraq	2	Qatar
1	Israel	4	Saudi Arabia
2	Kuwait	3	United Arab Emirates

Sub-Saharan Africa

1	Angola
1	Kenya
4	Nigeria
1	Senegal
14	South Africa

South Asia

27	India
----	-------

East Asia and Pacific

15	Australia	5	Philippines
75	China	17	Republic of Korea
5	Hong Kong, China	7	Singapore
6	Indonesia	10	Taiwan, China
67	Japan	11	Thailand
5	Malaysia	2	Vietnam
3	New Zealand		

Regional grouping based on World Bank classification

2021 Food and Agriculture Benchmark

September 2021

Companies not taking enough action to prohibit child and forced labour

Child labour



202/350

Forced labour



304/350

KEY FINDING

The food business is failing people

Companies are performing poorly on critical social issues. The vast majority lack comprehensive commitments and procedures prohibiting child and forced labour in their operations and supply chain. Less than 10% of companies demonstrate having a full human rights due diligence mechanism in place.

Read more

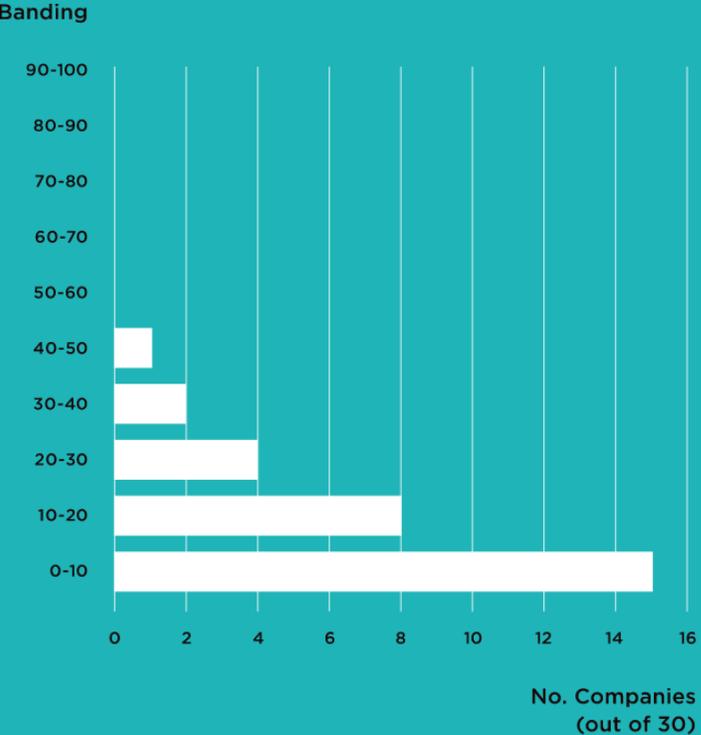




2020 Corporate Human Rights Benchmark

[See results ↗](#)

Number of automotive companies per band



KEY FINDING

The automotive sector is the worst performing ever in the CHRb

The average score for automotive companies is 12%, the lowest score ever for a CHRb-benchmarked sector. Two thirds of the companies scored 0 across all human rights due diligence indicators. These poor results suggest implementation of the UNGPs is weak across the sector.

KEY FINDING

Too many companies are failing to meet investor expectations on human rights due diligence

In March 176 international investors sent a letter to the 95 companies that failed to score any points on the human rights due diligence indicators, calling for urgent improvement. Of those 95 companies, 79 continue to score 0 on human rights due diligence.



Newest Release

Closing the gap: Evidence for effective human rights due diligence from five years measuring company efforts to address forced labour

[Read the briefing →](#)

KnowTheChain

A resource for companies and investors to address forced labour in global supply chains.

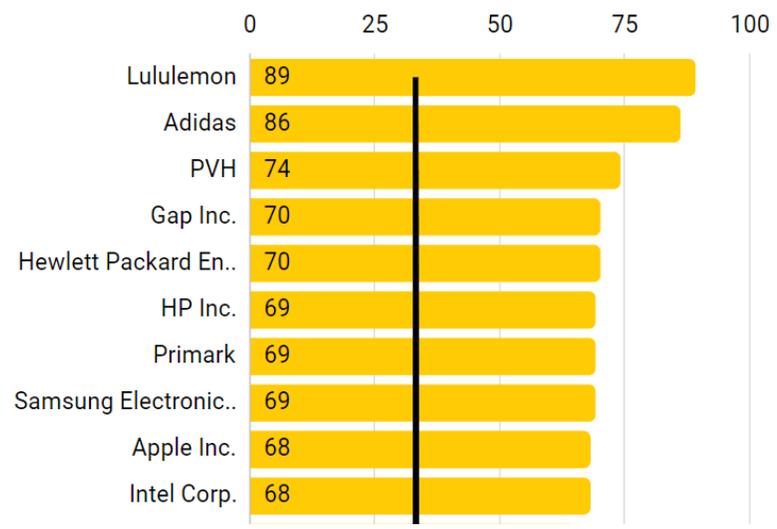
Our benchmarks and practical resources help companies operate more transparently and responsibly, while also informing investor decisions.



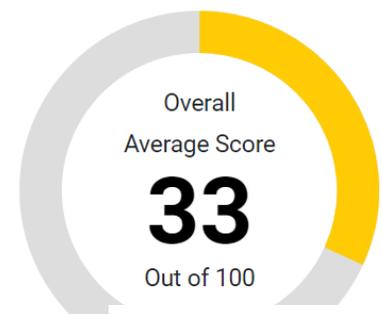
FILTER: YEAR SECTORS LOCATIONS SUBINDUSTRIES THEMES CLEAR ALL 129 RESULTS

Ranking Score

View By: Score ↓



2020-2021 All Sectors
All Locations All Subindustries All Themes



SUMMARY HOW DO THEY COMPARE SCORE HISTORY THEME & INDICATOR SCORE RESOURCES

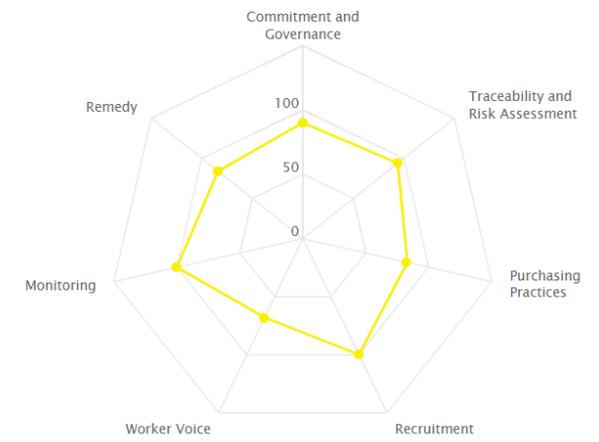
HOW DO THEY COMPARE?

The comparison tool allows companies' results to be easily compared. Up to two additional companies can be selected and compare against each other as shown below.

Lululemon

SELECTED COMPANIES

89 Lululemon





Iniciativa Regional
América Latina y el Caribe
Libre de Trabajo Infantil



In Latin America and the Caribbean, we set out to achieve the first generation Salir del modo de pantalla completa (f)



Iniciativa Regional
América Latina y el Caribe
Libre de Trabajo Infantil

30

Gobiernos

7

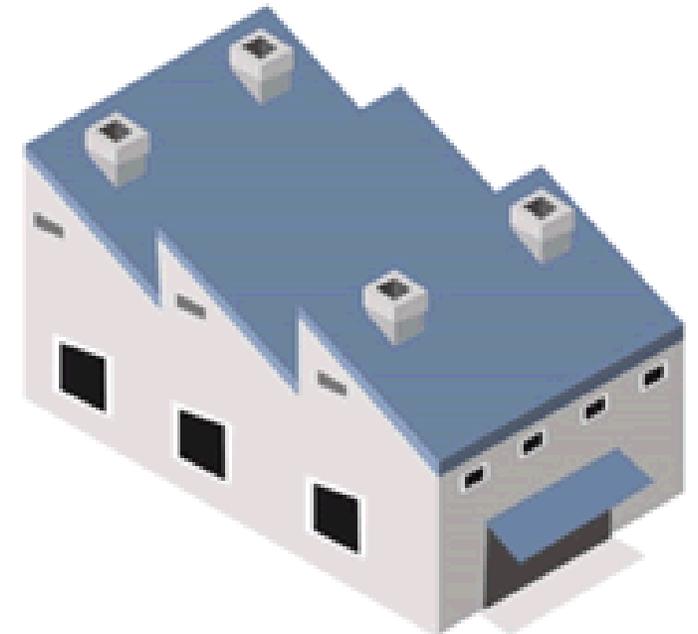
representantes
de trabajadores

7

representantes
de empleadores

- Políticas
- Declaraciones
- Directrices
- Compromisos públicos (nacionales o internacionales)
- Programas/Iniciativas a los que la empresa o el sector están adheridos
- Cláusulas de contratos
 - como proveedores
 - como compradores

- Dpto. legal
- Dpto. de relaciones institucionales
- Dpto. de sostenibilidad



ETAPA

0

Realizar un
diagnóstico preliminar

Realizar una evaluación general
de los riesgos en la operación y
de la cadena de valor



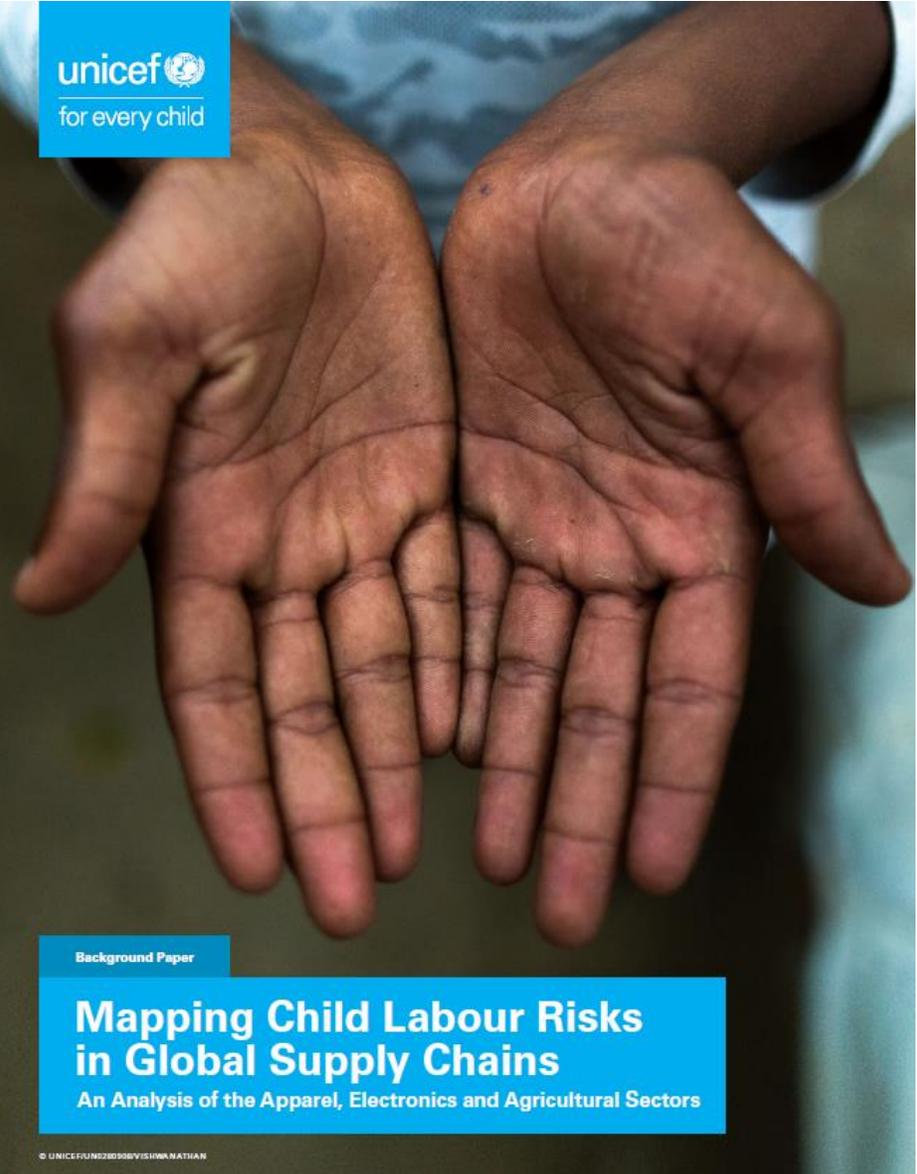
Involucrar a las áreas de la empresa pertinentes (e informar al resto) y evaluar si requieren formación.



The countries of Latin America and the Caribbean committed

Reproducción automática activada

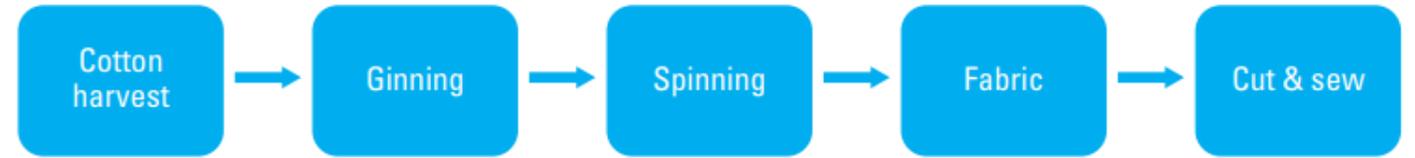




Mapping Child Labour Risks in Global Supply Chains

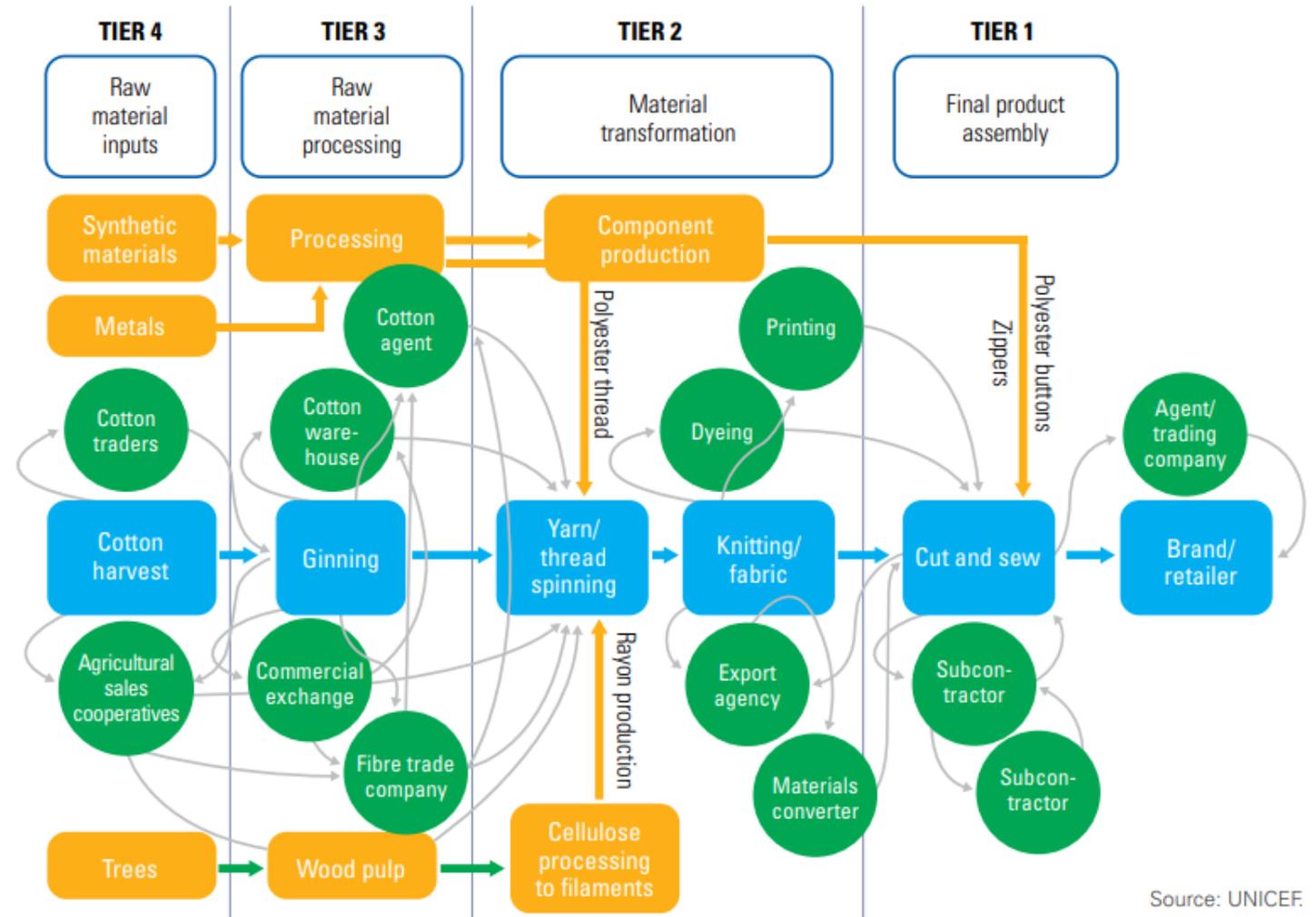
An Analysis of the Apparel, Electronics and Agricultural Sectors

Figure 1. Simplified apparel supply chain

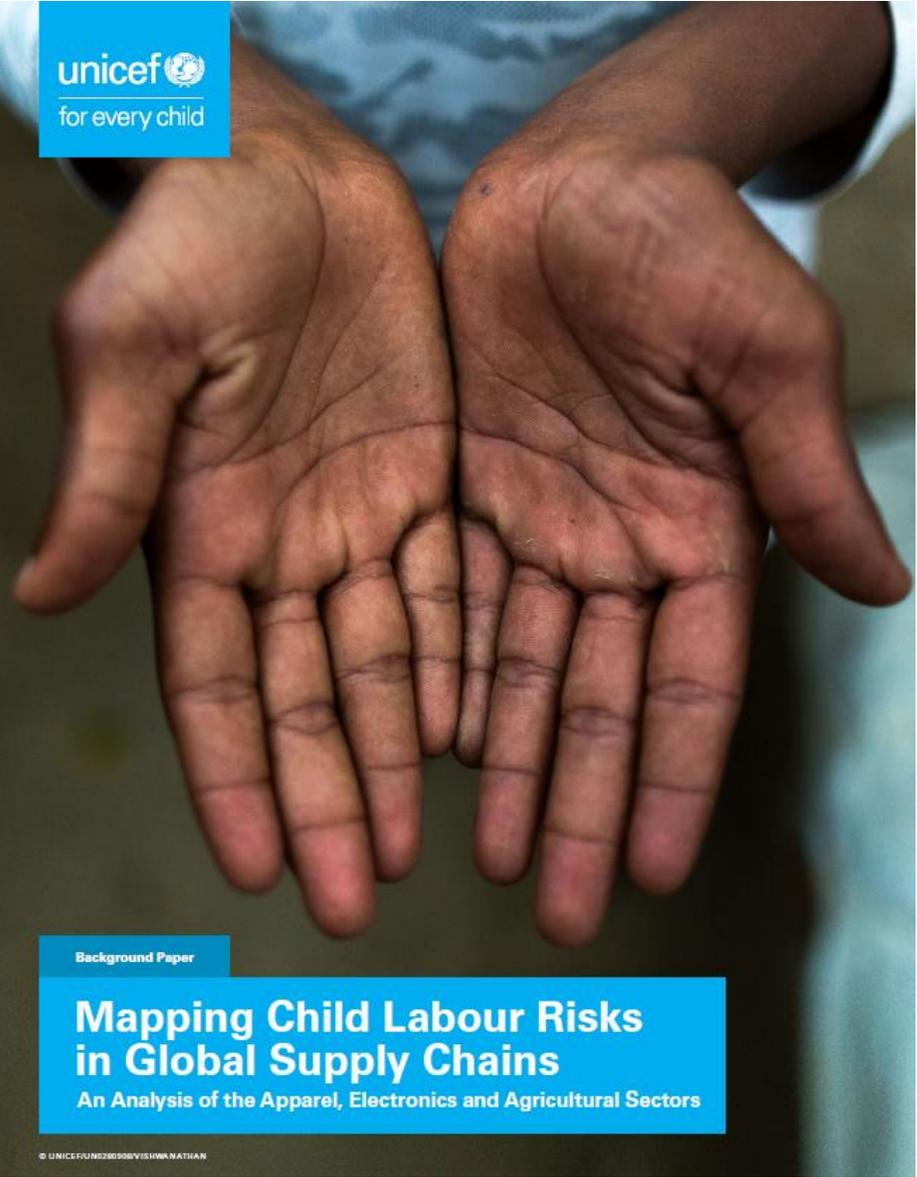


Source: UNICEF.

Figure 2. Apparel supply chain



Source: UNICEF.



Mapping Child Labour Risks in Global Supply Chains

An Analysis of the Apparel, Electronics and Agricultural Sectors

TIER 4	FORCED OR BONDED LABOUR/TRAFFICKING	EXPOSURE TO PHYSICAL, SEXUAL ABUSE	HEALTH AND SAFETY RISKS
COTTON HARVEST	Wage advances paid to parents create the obligation to work.	Migrants living in camps may be exposed to abuse.	Lack of shade, rest and water; exposure to pesticide; long work hours.
COBALT MINING	Migrant or orphaned children may be at risk.	Mining areas bring exposure to physical, sexual abuse.	Long-term health problems from mineral exposure.
COCOA HARVEST	Migrant children may be unpaid or paid little.	Migrants children may be subjected to abuse.	Injury from machetes, heavy loads; exposure to pesticide.
TIER 3	FORCED OR BONDED LABOUR/TRAFFICKING	EXPOSURE TO PHYSICAL, SEXUAL ABUSE	HEALTH AND SAFETY RISKS
COTTON GINNING	Children may be trafficked into labour; parents instead of children may receive wages directly.	Children staying in workhouses or dormitories may be exposed to abuse.	Machinery accidents involving lost limbs; lung disease due to cotton dust exposure; suffocation from exhaustion and falling asleep in piles of cotton.
COBALT SMELTING/REFINING	-	-	-
COCOA BEAN DRYING/FERMENTING	Migrant children may be unpaid or paid little.	Migrant children may be subjected to abuse.	Injury from machetes, heavy loads.
TIER 2	FORCED OR BONDED LABOUR/TRAFFICKING	EXPOSURE TO PHYSICAL, SEXUAL ABUSE	HEALTH AND SAFETY RISKS
YARN SPINNING/FABRIC	Children may be forced to work overtime, with restricted movement. Payment may go to the parents and not the workers. Children earn less than legal wages and work overnight shifts.	Children may experience sexual advances and harassment from supervisors, or verbal and physical abuse.	Respiratory problems and related illness due to cotton fibre exposure; fatal workplace accidents.
ELECTRONIC COMPONENT MANUFACTURE	Children may be forced to work overtime and night shifts, with no rest days. Illegal deposits are paid to secure a job.	Not reported.	No safety training.
COCOA BEAN ROASTING/GRINDING	-	-	-
TIER 1	FORCED OR BONDED LABOUR/TRAFFICKING	EXPOSURE TO PHYSICAL, SEXUAL ABUSE	HEALTH AND SAFETY RISKS
APPAREL CUT AND SEW	Children may work long hours and be paid half the minimum wage.	-	Lack of safety systems in factories.
ELECTRONIC PRODUCT MANUFACTURE	Students are forced into internships with the risk of not graduating from school if they do not work.	-	Standing for 10 hours per day.
CHOCOLATE MAKING	-	-	-

HOW COFFEE WORKS!

Each particle of pick-me-up in your morning coffee has traveled a great distance, not to mention been transformed and refined, to be there for your daily grind. Here's the life cycle of a typical bean:

1 GROWING

There are two species of tropical plants, both bushy evergreens, that provide most of the world's coffee.



2 PICKING

Five years after planting, and as berries ripen from green to red, the bush is harvested.

The Coffee BERRY



Most berries are handpicked, but in some places (like Brazil) it's done by machine. Often only ripe berries are selectively picked, but usually entire crops are strip-picked.

- Coffea arabica**
 - two-thirds of all beans in trade
 - more complex & balanced flavor
 - less caffeine
- Coffea canephora ("robusta")**
 - disease-resistant
 - less acidic; smoky, tarry aroma
 - not prominent until late 1800's

Both grown here



5 ROASTING

By applying heat, green coffee will transform into fragile, easily opened packets of flavor.



Chemical reactions inside the bean begin to make it puffy, oily, and tasty.

Starches become sugars
Acidity weakens
Aromatic oils develop

It's usually done with large commercial machines, but home roasting is also possible. Temperature and duration of heat impact a bean's consistency, color, and flavor.

475° F	468° F	450° F	440° F	428° F	410° F	380° F	328° F	75° F
"Italian Roast"	"French Roast"	"Vienna Roast"	"Full City Roast"	"City Roast"	"American Roast"	"Cinnamon Roast"	Drying Phase	Unroasted
• Very dark	• Burnt flavor	• Second crack	• Rich, even color	• Most popular U.S. roast	• Right after first crack	• Lightest drinkable bean	• Yellowing, enlarging	• Can be stored for 2 years
• Shiny w/oil	• Surface oil	• Light oil	• Often bittersweet					
• Used mostly for espresso								

The Roasted BEAN

6 PACKAGING

Beans are (ideally) put into cool, dark, dry, airtight containers.

Vacuum-packing was introduced in 1931

7 SHIPPING

Don't fear! Your coffee is headed your way!

10 Steps from Shrub to Mug!

3 PROCESSING

In this important step, the outer covering and pulpy fruit are removed from the berry, leaving the seeds (aka the "beans"). There are two primary ways to do it:

DRY PROCESSING

In this older method, beans are sorted, then dried naturally in the sun.

It's slower, more laborious (and expensive), but the beans have more body and less acidity.

After 2-4 weeks the dried, crumbly berry will be ready to shed the rest of its skin.

The Coffee BEANS

not technically "beans"

WET PROCESSING

This method uses lots of water and equipment. First, usable berries rise during immersion.

They are fermented and washed or mechanically scrubbed to remove pulp, then dried.

This will produce consistent coffee with less body but more aroma.

Optional steps:

Polishing

Agling

Decaffeination

Burr-grinding

Blade-grinding

Pounding

4 MILLING

Any remaining fruit or parchment will be removed and dry coffee will become sought-after "green coffee" beans.



Grading origin and quality
Cleaning & Sorting size, density, and color
Hulling

GREEN COFFEE

Open pot Middle East, c. 1600 Bitter Flavor, Full Body

Espresso Italy, 1855 Bitter Flavor, Full Body

Drip pot France, c. 1750 Full Flavor, Light Body

Percolator France, c. 1800 Full Flavor, Light Body

Plunger Italy, 1929 Full Flavor, Medium Body

LIQUID COFFEE

GRINDING

Beans will be ground into a specific fineness, whether by machine or hand.

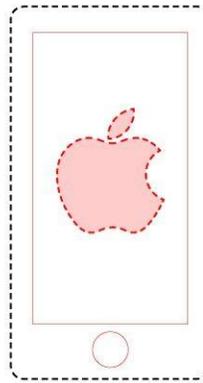
BREWING

Water can be introduced to the grounds in many ways, but these are the main methods.

DRINKING!

Finally! Enjoy your morning joe even more now that you know what the little coffee bean has been through.

D. ZETTWOCH



California, US

Apple designs the iPhone at its headquarters in California. It sends out orders for parts to dozens of companies all around the globe.



The iPhone supply chain

find out more at thegatewayonline.com

the gateway

Texas Instruments
makes the **touchscreen controller**

Micron
makes the **flash memory**

Dialog semiconductors
makes the **power management components**

ST Microelectronics
makes the **accelerometers and gyroscope**

Samsung
makes **memory and applications processor**

Cirrus Logic
makes the **audio controller**

SOUTH KOREA

Murata
makes the **Bluetooth and WiFi components**

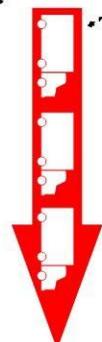
JAPAN

GERMANY

Infineon
makes the **phone network components**

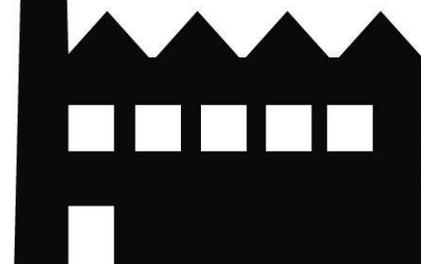
ITALY

TAIWAN



Shenzhen, China

iPhones are assembled in China by Taiwanese manufacturer Foxconn. As China becomes more economically developed, the rising cost of labour, energy and property could put pressure on Apple's margins.

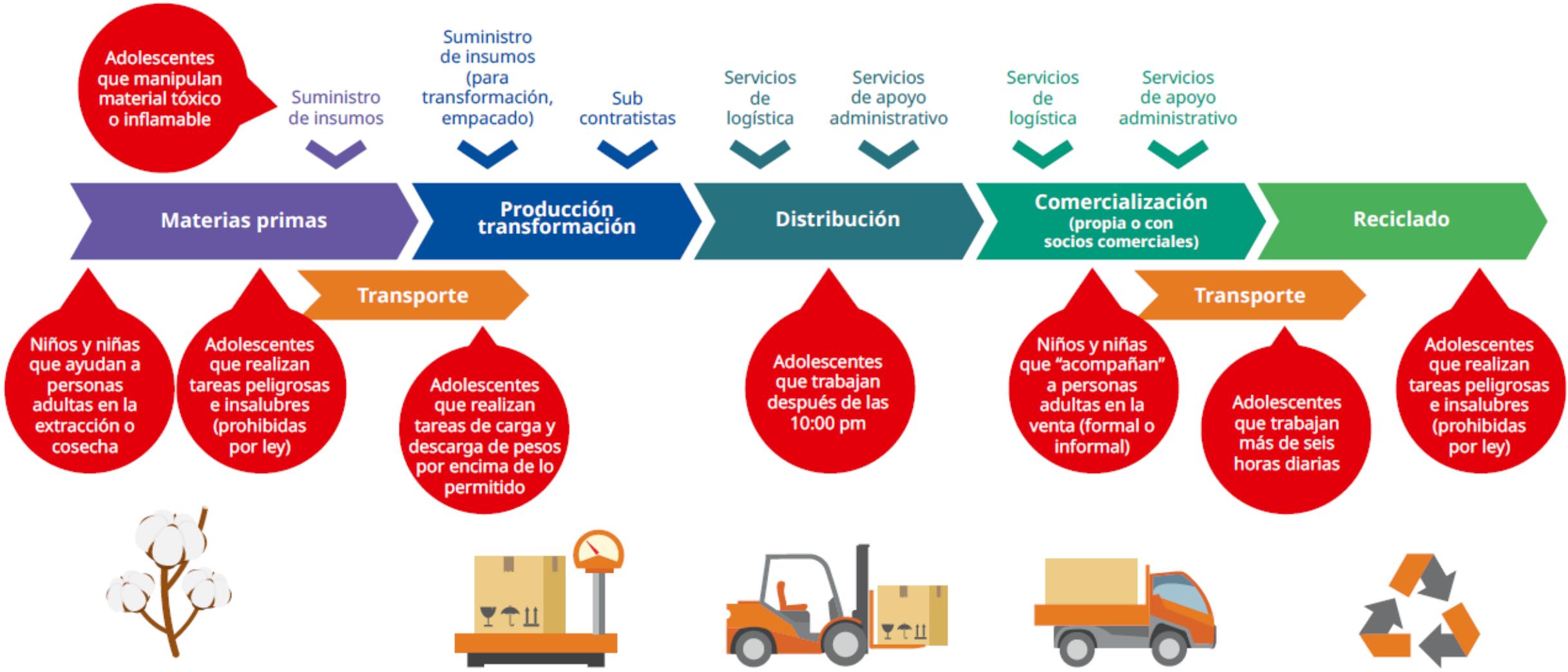


Sources: Apple, IHS iSuppli, IDC Worldwide



¿A quién **involucrar** y a quién –por
ahora– **solo informar**?





Tomado de: [Conducta Empresarial Responsable frente al trabajo infantil y adolescente. Guía para orientar la acción.](#)



Autodiagnóstico

[Lista de verificación]



¿Su empresa/finca/establecimiento tiene una **política/estándar/directriz/procedimiento/código de conducta/declaración** u otro tipo de documento **firmado y publicado** en el que se indica que en ella no se permite trabajar a personas menores de 14 años?

En caso de que en su empresa/finca/establecimiento sí puedan trabajar adolescentes de entre 14 y 17 años, ¿incluye en ese documento antes referido (política, directriz u otro) que la empresa/finca/establecimiento cumple con sus derechos laborales y que no realizan actividades prohibidas?

¿Su empresa/finca/establecimiento recoge en los **contratos** con sus proveedores/subcontratistas/asociados una **cláusula** que haga referencia a la exigencia de prevenir, evitar y erradicar el trabajo infantil y de proteger a los adolescentes trabajadores?



“El proveedor/subcontratista/asociado declara que en las operaciones y relaciones comerciales de su empresa no se emplea a niñas, niños y adolescentes menores de 14 años en ninguna tarea ni a adolescentes de 14 a 17 años realizando trabajos peligrosos o a adolescentes de 15 años o más que no hayan finalizado la educación de nivel primario; y se obliga a tomar las medidas necesarias para prevenir, evitar y erradicar cualquier práctica que implique, directa o indirectamente, trabajo infantil y trabajo adolescente en condiciones no permitidas relacionados con su giro comercial, fuera de los límites permitidos por las leyes panameñas y tratados internacionales suscritos por Panamá”.



¿**Garantiza** su empresa que no hay niños, niñas o adolescentes de menos de 14 años (incluidos sus hijos e hijas) en su empresa/finca/establecimiento que trabajen o que acompañen/ayuden en el trabajo a sus familias u otras personas adultas?

- En caso de que **deba trasladarse** a las familias y a los niños, niñas y adolescentes, ¿verifica su empresa que se cumplen **protocolos que garantizan su seguridad**?
- De haberlos, ¿garantiza su empresa que no se encuentran trabajando, sino que están en **espacios diseñados especialmente para su atención**?

¿**Verifica** su empresa que no hay niños, niñas o adolescentes de menos de 14 años (incluidos sus hijos e hijas) en la empresa/finca/establecimiento de un proveedor/subcontratista/asociado que trabajen o que acompañen/ayuden en el trabajo a sus familias u personas adultas?

- De haberlos, ¿verifica su empresa que no se encuentran trabajando, sino que están en espacios diseñados especialmente para su atención?



¿Conoce su empresa cuáles son las **actividades laborales prohibidas** por ley para adolescentes de entre 14 y 17 años de edad?

- ¿Tiene su empresa un **sistema para identificar ocupaciones o tareas que presentan peligro** a los adolescentes con la edad legal para trabajar?
- ¿Ha **identificado** la empresa cuál es el personal que debe conocer esta información?
- ¿Conoce esta información **todo el personal que debe saberlo**?
- ¿**Cumple** la empresa con lo legalmente permitido?

¿Conocen sus proveedores/subcontratistas/asociados (sean estos pequeños, medianos o grandes) cuáles son las actividades laborales prohibidas por ley para adolescentes de entre 14 y 17 años de edad?

- ¿Tienen un sistema para identificar ocupaciones o tareas que presentan peligro a los adolescentes con la edad legal para trabajar?
- ¿Han identificado cuál es el personal que debe conocer esta información?
- ¿Conoce esta información todo el personal que debe saberlo?
- ¿Cumplen con lo legalmente permitido?



¿Su compromiso se concreta en sus acciones de **formación**?

- ¿Incluye su empresa los aspectos relativos al trabajo infantil y al trabajo adolescente en los procesos de formación de **sus empleados**?
- ¿Incluye su empresa los aspectos relativos al trabajo infantil y al trabajo adolescente en los procesos de formación de **sus proveedores/subcontratistas/asociados**?

¿Su compromiso se concreta en sus **auditorías**?

- ¿Su empresa incluye los aspectos relativos al trabajo infantil y al trabajo adolescente en las **auditorías internas**?
- ¿Su empresa incluye los aspectos relativos al trabajo infantil y al trabajo adolescente en las **auditorías a sus proveedores/subcontratistas/asociados**?



Compromiso en acción [Autodiagnóstico]

¿Cuenta su empresa/finca/establecimiento con un registro de las **personas (nacionales y no nacionales)** que se encuentran trabajando con sus correspondientes **documentos de identificación**?

¿Cuenta su empresa con un **procedimiento** aplicable en caso de encontrarse con una situación de trabajo infantil o trabajo adolescente peligroso en su empresa/finca/establecimiento o en un proveedor?

¿Cuentan sus proveedores/subcontratistas/asociados con un procedimiento aplicable en caso de encontrarse con una situación de trabajo infantil o trabajo adolescente peligroso en su empresa/finca/establecimiento?

¿Sabe su empresa en qué le puede apoyar la **DIRETIPAT** para prevenir y erradicar el trabajo infantil y el trabajo adolescente no permitido?

¿Saben sus proveedores/subcontratistas/asociados en qué les puede apoyar la DIRETIPAT para prevenir y erradicar el trabajo infantil y el trabajo adolescente no permitido?

¿Cuenta su empresa con **alianzas estratégicas** con la comunidad para prevenir el trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso?

¿Cuentan sus proveedores/subcontratistas/asociados con alianzas estratégicas con la comunidad para prevenir el trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso?



ETAPA

0

Realizar un
diagnóstico preliminar

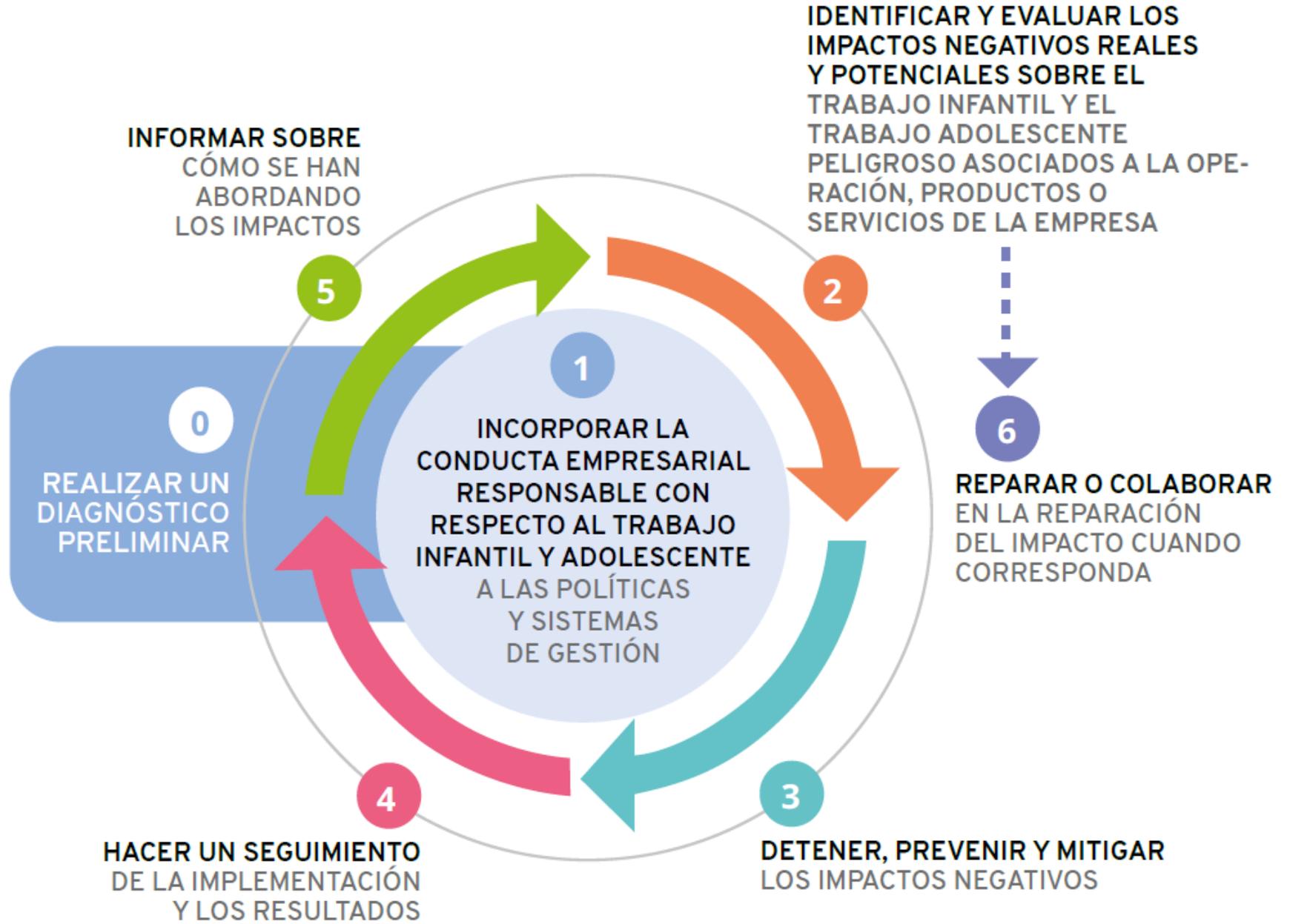
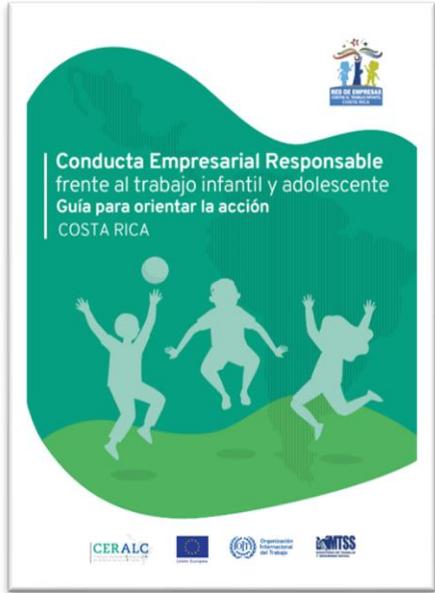
Plantear una propuesta a la
alta gerencia



¿Y si **no tengo riesgos**, pero mi empresa está **comprometida** con la prevención y erradicación del trabajo infantil?



- 
- Mi empresa/Mis socios comerciales pueden insertar a adolescentes vulnerables en tareas identificadas como no peligrosas (“Construyendo valores para el futuro, de MITRADEL).
 - Sumarnos formando/comunicando en/desde la empresa:
 - Formación interna
 - Formación externa
 - Comunicación interna
 - Comunicación externa: socios comerciales, acciones de RRPP.



ETAPA

1

COMPROMISO POLÍTICO

Incorporar la Conducta Empresarial Responsable con respecto al trabajo infantil y adolescente a las políticas y sistemas de gestión

ETAPA

1

COMPROMISO POLÍTICO

Diseñar, adoptar y
divulgar el compromiso



Específico sobre trabajo infantil y adolescente (cuando hay riesgo alto).

Integrado dentro de un compromiso más amplio.

Hacer referencia, al menos, a:

- Carta Internacional de Derechos Humanos y/o a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.
- Normas nacionales e internacionales pertinentes relacionadas con los derechos de la niñez y la adolescencia y el trabajo infantil.

- Dejar claras las expectativas sobre el personal, los socios empresariales y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios.
 - En caso de que en la empresa trabajen o puedan trabajar adolescentes de 14-17 años (es decir, que cuentan con la edad mínima legal para trabajar), especificar que la empresa tiene las condiciones que les garantizan un trabajo seguro.
- 



DECLARACIÓN DE CEROTOLERANCIA AL TRABAJO INFANTIL EN LA CADENA DE VALOR DE LA AGROINDUSTRIA DE LA CAÑA DE AZÚCAR EN MÉXICO



LA UNIÓN NACIONAL DE PRODUCTORES DE CAÑA DE AZÚCAR (UNCA), A.C.; LA UNIÓN NACIONAL DE CAÑEROS, A.C. (UNCA); EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA; Y LA CÁMARA NACIONAL DE LAS INDUSTRIAS AZUCARERA Y ALCOHOLERA, A.C. (CNCARC).

Con la finalidad de contribuir a las metas internacionales de erradicación del trabajo infantil peligroso para el año 2016 y de todo el trabajo infantil para el año 2020, en concordancia con lo estipulado en el Plan de Acción Global y la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente de las Américas de la Organización Internacional del Trabajo y para manifestado, a través de sus declaraciones de principios a proveedores, la contribuir con los Objetivos de Desarrollo del Milenio establecidos en el seno de la Organización de las Naciones Unidas, compromisos internacionales que ha hecho suyos el gobierno de México, y

Considerando

Que la agroindustria de la caña de azúcar es un sector básico y estratégico de la actividad económica nacional en el sector agrícola y produce principalmente azúcar de caña, que ha sido declarado como un producto necesario para la economía nacional y el consumo popular, como lo establecen los artículos 2 y 5 de la Ley de desarrollo sustentable de la caña de azúcar.

Que por tal razón, la ley mencionada reconoce que son de interés público y de orden social las disposiciones que regulan la integración sustentable de la caña de azúcar, así como los procesos de la siembra, el cultivo, la cosecha, la industrialización y la comercialización de la caña de azúcar, sus productos, subproductos, coproductos y derivados.

Que las actividades agroindustriales de la caña de azúcar se realizan en 85 ingenios azucareros ubicados en 15 estados y 227 municipios; dichas actividades ocupan más de 750 mil hectáreas de cultivo en las que se cosechan alrededor de 5 millones de toneladas de caña; la producción de la cadena caña-azúcar, con cifras al año 2012, representa 9.7% del PIB de los sectores agropecuario, silvícola y de pesca, 8.61% del PIB de la industria alimentaria, 1.81% del PIB manufacturero y 0.32% del PIB Nacional; y la agroindustria genera 451 mil empleos directos (alrededor de 9% de la planta laboral agroindustrial), de los cuales 80 mil corresponden a cortadores de caña.

Que la agroindustria de la caña de azúcar ha logrado desde hace varios años la

y embarque del azúcar, y especialmente las relacionadas con el corte de la caña de azúcar, son labores que por su naturaleza y por las condiciones en que se desarrollan, así como por la maquinaria, equipos y herramientas que se utilizan están catalogadas como labores peligrosas que no deben ser realizadas por personas menores de 18 años de edad, pues podrían afectar su desarrollo, su salud física y mental.

Que la agroindustria de la caña de azúcar forma parte de una cadena de valor de azúcar, en la que grandes consumidores y transformadores de azúcar han desarrollado, a través de sus declaraciones de principios a proveedores, la importancia de que el azúcar de caña esté libre de trabajo infantil, producto a su vez de las exigencias y preocupaciones de los consumidores finales sobre este tema.

Que la sustentabilidad del sector es una preocupación de todos los actores de la cadena de valor y que se reconoce que ésta no se limita únicamente a temas ambientales, sino que también tiene que ver con el contexto económico y social, que integran la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes frente a la explotación económica.

Que desde el año 2010, a invitación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Cámara Nacional de las Industrias Azucarera y Alcohólica, así como las dos organizaciones nacionales de abastecedores de caña de azúcar (UNCA, A.C. y UNC, A.C. CNPR) iniciaron un programa tendiente a prevenir y erradicar el trabajo infantil en la cosecha de la caña de azúcar desde el punto de vista de la cadena de valor, ya que los empleadores de los cortadores son los propios agricultores o sus asociaciones locales, aunque la actividad de dichos cortadores redundan en el suministro oportuno y suficiente de materia prima para los ingenios. En un marco de diálogo social, la inserción del trabajo decente y de la mejora de la productividad han sido los ejes del enfoque en el que se sustenta la articulación de los programas de la OIT en México que han acompañado este proceso: SIMAPRO (Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad) e IPEC (Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil).

Que la agroindustria de la caña de azúcar en México se encuentra a la vanguardia en la prevención y erradicación del trabajo infantil, pues además de las acciones y avances realizados desde el año 2010 y de ser una de las pioneras en este tema, es la primera cadena de valor en el campo que formula un Plan de Acción aplicable al ámbito nacional.

Que las organizaciones nacionales de abastecedores de caña de azúcar y las organizaciones locales de abastecedores de caña de azúcar afiliadas a ellas; el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República

SEGUNDO.- Las partes ratifican el "Plan de acción para hacer de la agroindustria de la caña de azúcar en México un sector libre de trabajo infantil" que han suscrito, y se comprometen a llevar a cabo de manera conjunta las acciones que permitan la ejecución en tiempo de las tareas comprendidas en dicho plan y la consecución de sus objetivos específicos.

TERCERO.- Las partes declaran el establecimiento de una política de "cero tolerancia" para el trabajo infantil peligroso en la cadena de valor de la agroindustria de la caña de azúcar en México, que estará en vigor en todo el territorio nacional a más tardar el día 12 de junio del año 2016 y que la política de "cero tolerancia" para toda forma de trabajo infantil en dicha cadena de valor estará en vigor en todo el territorio nacional a más tardar el día 12 de junio de 2020. Para este fin, las partes se comprometen a incluir en sus Declaraciones de principios, programas de acción o en cualquiera de sus documentos constitutivos la política de "cero tolerancia" al trabajo infantil en la cadena de valor de la agroindustria.

Para este fin las partes se comprometen a:

- Otorgar los contratos, convenios y demás instrumentos jurídicos que estimen convenientes o necesarios para incluir en sus relaciones contractuales cláusulas mediante las cuales implementen la política de "cero tolerancia" indicada.
- Proponer a los Comités de Producción y Calidad Cañera y a los Consejos Mixtos Locales de Modernización la aprobación de acuerdos en los que, de acuerdo a cada uno de los ingenios, se establezcan las modalidades, medidas y plazos para implementar la política de "cero tolerancia" antes señalada.
- Incluir en los contratos, acuerdos o convenios que cada una de las partes celebren con terceros proveedores de bienes o servicios cláusulas mediante las cuales dichos proveedores implementen la política de "cero tolerancia" señalada en todas las actividades que realicen relacionadas con la cadena de valor de la agroindustria de la caña de azúcar en México.
- Promover que en las estrategias de responsabilidad social empresarial o afines del sector se integren acciones dirigidas a crear alternativas al trabajo infantil dirigidas a niños, niñas, adolescentes y sus familias en las localidades en las que operan los ingenios, entre ellas, las de mejorar las condiciones laborales y de seguridad e higiene en el trabajo de los adultos, y capacitación y sensibilización a los mismos basadas en el diálogo social y en el incremento de la productividad.

CUARTO.- Tomando en consideración que como parte fundamental de la estrategia para la prevención y erradicación del trabajo infantil en la agroindustria de la caña de azúcar se encuentra la atención de los grupos vulnerables, como son



CÁMARA AGROPECUARIA Y AGROINDUSTRIAL DE EL SALVADOR
(CAMAGRO)

CÓDIGO DE CONDUCTA SOBRE TRABAJO INFANTIL

CONSORCIO AZUCARERO
DE EMPRESAS INDUSTRIALES

POLÍTICA DE CERO
TOLERANCIA AL TRABAJO
INFANTIL



1. Introducción

IKEA no acepta el trabajo infantil. Trabajamos con nuestros proveedores y socios para promover activamente los derechos del niño/a en nuestra cadena de valor. Basamos nuestro trabajo en los valores de IKEA, los Derechos del Niño/a y los Principios en los Negocios ([Children's Rights and Business Principles](#))¹ y nuestro firme compromiso de actuar siempre en el mejor interés del niño/a.

IKEA está comprometida con el respeto de los derechos del niño/a. Creemos que los niño/as tienen derecho a una infancia saludable y feliz en todo momento, sin que se vean forzados a trabajar antes de estar preparados para ello.

Cuando los niño/as alcanzan la edad mínima legal para trabajar, IKEA se compromete a ayudarles a tener acceso a oportunidades de empleo animando a nuestros proveedores a apoyar su contratación. De acuerdo con las Convenios sobre la Edad Mínima y Las Peores Formas de Trabajo Infantil de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores jóvenes no están autorizados a realizar cualquier tipo de trabajo peligroso.

IKEA respeta las distintas culturas y valores de los distintos países donde opera. A pesar de esto, no comprometemos nuestros requisitos sobre los derechos del niño/a.

Este documento forma parte de **IWAY** – La Manera de IKEA de Comprar Productos, Materiales y Servicios, que es Código de Conducta del Proveedor de IKEA.

2. Trabajo infantil

Todas las acciones que se tomen como respuesta a un caso supuesto y/o real de trabajo infantil serán en el mejor interés del niño/a. IKEA requiere que todos sus proveedores incluyendo los de servicio cumplan con IWAY, y esto incluye toda la legislación nacional e internacional pertinente. El proveedor cumplirá siempre con los requisitos más estrictos, ya sea la legislación pertinente o los requisitos de IWAY. En el caso de que los requisitos de IKEA contradigan la legislación, se cumplirá con la ley la cual prevalecerá, a no ser que contradiga los principios básicos de los derechos humanos.

De encontrarse trabajo infantil en cualquier lugar dentro del alcance de IWAY en la cadena de suministro de IKEA, IKEA requiere que el proveedor implante planes de acciones correctivas y preventivas en el mejor interés del niño/a.

En ciertas circunstancias muy específicas, IKEA puede permitir el trabajo *ligero* para niño/as, y/o aprendices o estudiantes de *formación profesional*. Este tipo de trabajos están sujetos a la aprobación de IKEA (por el Comité de Trabajo del Consejo de IWAY – IWAY Council Working Committee, que es el órgano de gobierno de IKEA de IWAY) antes de que este empiece, y continuará bajo su estricta supervisión durante la duración de las actividades. El asegurar el mejor interés del niño/a es siempre la prioridad, así como que los derechos del niño/a y/o estudiante se protejan y apoyen activamente para su futuro. Todas las acciones con respecto al niño/a se discutirán por adelantado con él/ella y con sus padres o tutores legales.

¹ <http://childrenandbusiness.org/>

3. Trabajadores jóvenes

Los trabajadores jóvenes tienen más dificultad en el mercado laboral que cualquier otro trabajador. En muchos países se enfrentan a altos niveles de desempleo y en general a una falta de oportunidades, lo que hace que sean vulnerables a abusos y reducen sus oportunidades de desarrollo profesional.

IKEA reconoce que los trabajadores jóvenes que entran en el mercado laboral tienen necesidades específicas. Requerimos a nuestros proveedores que aseguren una protección adecuada hacia los trabajadores jóvenes evitando el trabajo peligroso e identificando los puestos adecuados para trabajadores jóvenes. La contratación adecuada de trabajadores jóvenes beneficia a todos:

- al trabajador joven, que se beneficia de la experiencia y el conocimiento,
- al empleador, que se asegura una futura fuerza laboral bien formada y
- a la sociedad en general, que tendrá jóvenes contribuyendo a su crecimiento futuro.

IKEA no permite que los trabajadores jóvenes realicen su actividad en condiciones de riesgo o en un trabajo peligroso.

4. General Principles

IKEA no acepta el trabajo infantil.

Se prohíbe el trabajo infantil, porque priva a los niños/as de su infancia, su potencial y su dignidad, además de ser perjudicial para su desarrollo físico, mental o moral.

IKEA apoya un trabajo digno para los trabajadores jóvenes, y no acepta trabajadores jóvenes trabajando en condiciones de peligro o en cualquier tipo de trabajo peligroso.

IKEA apoya la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas (1989) y se guía por los siguientes artículos en particular:

Artículo 3.

"Todas las acciones que conciernen al niño/a se tomarán considerando su mejor interés."

Artículo 32.1.

"El derecho del niño/a a ser protegido contra la explotación económica y contra la realización de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o que interfiera con su educación, o que sea perjudicial para el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social".

Nuestros requisitos para prevenir el trabajo infantil y prohibir que los trabajadores jóvenes realicen trabajos peligrosos están basados en la Convención Sobre la Edad Mínima No. 138 (1973) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Convención sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil No. 182 (1999).

SERVICIOS DE CONSTRUCCIÓN

E&G LTDA.

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA AL TRABAJO INFANTIL



SERVICIOS DE CONSTRUCCIÓN EYG LTDA.

**Cómo actuar para la contratación
responsable en nuestra cadena de suministro**
Código de Conducta Profesional para Proveedores



LafargeHolcim



Trabajo infantil

Los Proveedores no emplearán a menores que estén en una edad en la que la educación continúe siendo obligatoria. No se empleará a menores de 18 años o por debajo de la edad mínima legal.

BOLTON FOOD

CODE OF CONDUCT FOR TUNA SUPPLIERS (VESSELS)

In force from June 30th, 2019

Bolton Food considers as a crucial part of its sustainability strategy the fair management of operations in the supply chain. That is why, in addition to the Human Rights Policy published by Bolton Group, the Company has identified nine key principles of social accountability applicable for all tuna suppliers conducting operations in the sea:

- Employment is Freely Chosen
- Freedom of Association and Collective Bargaining
- Health, Safety and Working Conditions
- Child Labor
- Living Wage
- Working Hours
- Discrimination
- Regular Employment
- No Harsh Treatment

There is a minimum set of criteria which can be considered “**the essential or most relevant core**” criteria that are included in ILO Conventions and that already feature in the range of Public and Private Standards for Social Responsibility across other sectors. The core Conventions (ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work, 1998) address rights that are enshrined in the ILO Constitution, rights that all ILO Members are therefore constitutionally obliged to respect and promote, regardless of whether they have ratified them or not.

More specific fishery sector related criteria could be readily developed that fall under each of these Principles. Most specifically Part C. Fishing Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188) and Work in Fishing Recommendation, 2007 (No. 199) adopted in 2007, revise and consolidate five ILO standards concerned with working conditions of fishers. The Maritime Labor Convention 2006 also provides for the creation of a bill of rights which could be made useful in fishing sector and business specific and could be particularly interesting for fishing fleets that use crew of many nationalities, operate internationally, and that land in ports of other countries.

PRINCIPLES & DECLARATION

- A. **Employment is freely chosen:** Every fisher has the right to join or leave employment freely within the terms of employment and without fear or loss of retribution that is rightfully due. No forced, compulsory, bonded, trafficked or otherwise involuntary labor is used in any part of the business at sea or ashore.
- When at foreign ports, fishers have the right to repatriation.
- B. **Freedom of Association and collective bargaining:** Every fisher has the right to Freedom of Association and the right to collective bargaining and including the right of crew to elect one member to represent them.
- C. **Health, Safety and Working Conditions:** Every fisher has the right to a safe and secure workplace that complies with safety standards and ILO/MSO conventions on health and safety applicable to fishing vessels.
- Every fisher has the right to decent living standards, accommodation and adequate food/water whilst at sea and access to affordable shelter and accommodation whilst ashore in non-domestic ports.
- Every fisher has the right to proficiency in their job and health and safety related competency through adequate and recognized training, and education.
- Every fisher has access to adequate first aid and trained medical attention where accidents or incidences occur and where serious injury or life-threatening conditions occur; also including removal from the vessel for hospitalization.
- D. **Child Labor:** No crew under the age of 18 years old or child labor age as determined by national legislation, whichever higher, shall be employed.
- E. **Living Wage:** Every fisher has a right to fair terms of employment and decent rates of pay and proven commensurate through benchmarking practices.
- Every seafarer has a right to health protection, medical care, welfare measures and other forms of social protection.
- F. **Working Hours:** Every fisher has the right to sufficient rest periods and working hours that are in line with appropriate standards and benchmarks within the industry. Additional safety measures and extended rest periods shall be afforded to fishers where consecutive longer working hours are undertaken.
- G. **Discrimination:** Every fisher has the right of freedom from discrimination in hiring, remuneration, promotion or resignation based on race, national or territorial or social origin or class, gender, disability and age (unless renders them a danger to themselves or others), marital status, union membership, political opinion.



Código de Conducta

Dondequiera que opere Gildan, nos guiamos por nuestro Código de Conducta. Todos los empleados y socios comerciales de Gildan deben adherirse a los principios que se establecen a continuación.

<h3>Relaciones con el Empleado</h3> <p>Gildan y sus socios comerciales deben cumplir plenamente con todos los requisitos legales pertinentes para la gestión de sus negocios y adoptar y adherirse a las normas y condiciones de empleo que respetan a los empleados y, como socios, salvaguardan sus derechos bajo leyes y reglamentos nacionales e internacionales de trabajo y seguridad social.</p>	<h3>Trabajo Infantil</h3> <p>Los empleados deben tener al menos 18 años de edad o ser mayores de la edad requerida para completar la educación obligatoria, o tener la edad legal del país para trabajar, según cuál sea superior.</p> <p>Los empleados menores de 18 años no pueden trabajar en ningún tipo de industria peligrosa.</p>	<h3>Trabajo Forzado</h3> <p>Gildan y sus socios comerciales no harán uso del trabajo forzado, incluyendo trabajo penalizado, trabajo por contrato forzado, trabajo forzado por deudas u otros métodos de trabajo forzado.</p>
<h3>Compensaciones</h3> <p>Los salarios deben cumplir con el salario mínimo legal o el salario predominante de la industria (según cuál sea superior), cumplir con todos los requisitos legales en materia de salario, y proporcionar todos los beneficios compensatorios aplicables por ley y por contrato.</p> <p>Los empleados tienen el derecho a recibir compensación por una semana normal de trabajo, lo que es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas y proporcionar un ingreso discrecional.</p> <p>Respetando la idea de que si la compensación no satisface las necesidades básicas de los empleados y no proporciona un ingreso discrecional, los empleadores deben tomar las medidas apropiadas para alinear gradualmente un nivel de compensación satisfactorio.</p>	<h3>Horas de Trabajo/ Horas Extras</h3> <p>No se les debe exigir a los empleados trabajar más de un total de 60 horas semanales o más de las horas normales y extraordinarias permitidas por las leyes del país, según cuál sea menor. Una semana regular de trabajo no debe superar las 40 horas.</p> <p>Los empleados deben tener al menos 24 horas consecutivas de descanso en cada periodo de siete días.</p> <p>Todas las horas extraordinarias deberán ser compensadas y no podrán ser solicitadas de manera regular. Las horas extraordinarias deberán ser compensadas con una tarifa preferencial.</p>	<h3>Salud y Seguridad</h3> <p>Gildan y sus socios comerciales deberán ser conscientes para proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para prevenir accidentes y enfermedades que surjan de, están relacionadas con o que ocurren en el transcurso del trabajo, o como resultado de la operación en las instalaciones del empleador y otros lugares de trabajo.</p>
<h3>Medio Ambiente</h3> <p>Gildan y sus socios comerciales adoptarán medidas responsables para mitigar los impactos que tiene el lugar de trabajo en el medio ambiente. Respetando los reglamentos y leyes aplicables del país en materia de medio ambiente.</p>	<h3>Libertad de Asociación y Negociación Colectiva</h3> <p>Gildan y sus socios comerciales reconocerán y respetarán el derecho de los empleados a la libertad de asociación y negociación colectiva.</p>	<h3>Acoso o Abuso</h3> <p>Gildan y sus socios comerciales tratarán a cada empleado con respeto y dignidad. Ningún empleado deberá ser objeto de abuso o acoso físico, sexual, psicológico o verbal.</p>
<h3>Mecanismos de Quejas</h3> <p>Los empleados tienen el derecho de presentar quejas de manera confidencial, asegurando su privacidad y protegiéndolos de toda represalia.</p>	<h3>Discriminación</h3> <p>Los empleados no deben ser objeto de discriminación en materia de empleo, incluyendo la contratación, compensación, salario, despido, empleo o jubilación, debido a su género, estado de embarazo, raza, religión, edad, discapacidad, apariencia física, orientación sexual, nacionalidad, origen político o origen étnico o de raza.</p>	<h3>Documentación e Inspección</h3> <p>Gildan y sus socios comerciales deben implementar el presente Código de Conducta de acuerdo con las leyes aplicables y permitir que sea objeto de verificación. Dicho Código deberá ser publicado en el idioma o idiomas de los empleados y comunicado a los mismos. Se podrá requerir documentación para demostrar el cumplimiento del presente Código de Conducta y lo mismo deberá estar disponible para Gildan o su auditor o auditores designados para su inspección.</p>

Lineamientos para el Código de Conducta para Proveedores



- Abril 2015 -



2. Trabajo

Los requerimientos de esta sección se basan en los estándares de la Organización Internacional del Trabajo, el Programa Mundial de Cumplimiento Social (GSCP) y el Ethical Trade Initiative Base Code.

C&A respeta los derechos humanos y no quiere ser cómplice de ninguna situación de abuso de los derechos humanos. C&A espera que sus proveedores respeten los derechos humanos de los trabajadores y que cumplan los requerimientos de esta sección.

2.1. Trabajo Infantil

- Los trabajadores deberán tener al menos 16 años, o más si así lo exige la legislación local, incluida la reglamentación sobre educación obligatoria.
- Los trabajadores que realicen trabajos peligrosos o que trabajen durante la noche deberán tener al menos 18 años de edad.

Edad Mínima

- C&A no acepta el reclutamiento de mano de obra infantil. Para C&A, la definición de "infantil" es cualquier persona con menos de 16 años de edad, al menos que las leyes locales estipulen una edad mayor para trabajar o preparación escolar mandataria, y ese caso una edad mayor se aplicaría.
- La edad mínima de 16 años es mayor que la edad mínima legal en algunos países y mayor que los lineamientos de ILO, que son 15 años y en algunos países la mínima edad es de 14 años. Lo que C&A quiere asegurar es que mano de obra infantil no sea utilizado en la producción de mercancía para C&A, evitando "el rango gris" que contempla edades entre los 14 y 16 años debe ayudar evitarlo.
- Los Proveedores deberán contar con un proceso amplio para la verificación de edad incluyendo controles estrictos en relación a la validación de documentación. En países donde una identificación nacional no es disponible, es responsabilidad del proveedor solicitar dos formas distintas para constatar la edad (por ejemplo, un chequeo médico, dental, licencia de manejo, identificación para votar (IFE), etc.) y al menos uno de ellos deberá incluir una fotografía del interesado
- Los Proveedores deberán asegurar que ningún niño, como se definió previamente, estén permitidos en el área de producción aun si no están trabajando.

Remediación

- Los Proveedores deberán desarrollar o participar y contribuir a las políticas y programas que contemplan la transición de cualquier niño que se encuentra realizando una labor para permitirle asistir y permanecer dentro de un programa educativo hasta que deja de ser "un niño".
 - Si se detecta o identifica el uso de mano de obra infantil, los proveedores deberán proporcionar el pago de un sueldo mínimo a dicho niño hasta que él o ella alcanzan la edad mínima legal. El pago deberá ser efectuado mensualmente y no en una sola exhibición.
- Así mismo, se requiere una revisión médica antes de su salida así como una compensación por motivo de transporte y el alojamiento para que algún pariente del niño en cuestión pueda llevarlo de regreso a casa. Si el niño tiene la disposición de asistir a la escuela, es la responsabilidad del proveedor cubrir ese gasto hasta que el niño alcanza la edad mínimo legal. En ese momento se le debe brindar la oportunidad a ser recontratado

Edad Mínima

- C&A no acepta el reclutamiento de mano de obra infantil. Para C&A, la definición de "infantil" es cualquier persona con menos de 16 años de edad, al menos que las leyes locales estipulen una edad mayor para trabajar o preparación escolar mandataria, y ese caso una edad mayor se aplicaría.
- La edad mínima de 16 años es mayor que la edad mínima legal en algunos países y mayor que los lineamientos de ILO, que son 15 años y en algunos países la mínima edad es de 14 años. Lo que C&A quiere asegurar es que mano de obra infantil no sea utilizado en la producción de mercancía para C&A, evitando "el rango gris" que contempla edades entre los 14 y 16 años debe ayudar evitarlo.
- Los Proveedores deberán contar con un proceso amplio para la verificación de edad incluyendo controles estrictos en relación a la validación de documentación. En países donde una identificación nacional no es disponible, es responsabilidad del proveedor solicitar dos formas distintas para constatar la edad (por ejemplo, un chequeo médico, dental, licencia de manejo, identificación para votar (IFE), etc.) y al menos uno de ellos deberá incluir una fotografía del interesado
- Los Proveedores deberán asegurar que ningún niño, como se definió previamente, estén permitidos en el área de producción aun si no están trabajando.

Remediación

- Los Proveedores deberán desarrollar o participar y contribuir a las políticas y programas que contemplan la transición de cualquier niño que se encuentra realizando una labor para permitirle asistir y permanecer dentro de un programa educativo hasta que deja de ser "un niño".
- Si se detecta o identifica el uso de mano de obra infantil, los proveedores deberán proporcionar el pago de un sueldo mínimo a dicho niño hasta que él o ella alcanzan la edad mínima legal. El pago deberá ser efectuado mensualmente y no en una sola exhibición.

Así mismo, se requiere una revisión médica antes de su salida así como una compensación por motivo de transporte y el alojamiento para que algún pariente del niño en cuestión pueda llevarlo de regreso a casa. Si el niño tiene la disposición de asistir a la escuela, es la responsabilidad del proveedor cubrir ese gasto hasta que el niño alcanza la edad mínimo legal. En ese momento se le debe brindar la oportunidad a ser recontratado

Trabajadores Jovenes

- Los Proveedores que emplean trabajadores jóvenes, definido entre los 16 y 18 años de edad, deberán implementar las medidas para asegurar que dichos trabajadores están protegidos de condiciones de trabajo que pudiesen poner en peligro su salud, su seguridad o su integridad moral y/o dañar su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.
- Además, los trabajadores jóvenes no deberán trabajar más horas de lo que es permitida por la ley, y deben recibir chequeos médicos. Donde la ley lo requiera, Proveedores deberán asegurar que los trabajadores jóvenes participan en capacitación relacionada a salud ocupacional y educación sobre seguridad así como una revisión médica y deben conservar la documentación necesaria para comprobar su cumplimiento.
- Este deber implica que los trabajadores jóvenes no deben realizar labores peligrosas o trabajar durante el turno de la noche.

Asegurando el Cumplimiento

- Los Proveedores que emplean trabajadores jóvenes, definido entre los 16 y 18 años de edad, deberán implementar las medidas para asegurar que dichos trabajadores están protegidos de condiciones de trabajo que pudiesen poner en peligro su salud, su seguridad o su integridad moral y/o dañar su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.
- Además, los trabajadores jóvenes no deberán trabajar más horas de lo que es permitida por la ley, y deben recibir chequeos médicos. Donde la ley lo requiera, Proveedores deberán asegurar que los trabajadores jóvenes participan en capacitación relacionada a salud ocupacional y educación sobre seguridad así como una revisión médica y deben conservar la documentación necesaria para comprobar su cumplimiento.
- Este deber implica que los trabajadores jóvenes no deben realizar labores peligrosas o trabajar durante el turno de la noche.

ETAPA

1

COMPROMISO POLÍTICO

- Diseñar, adoptar y divulgar el compromiso.
- Armonizar las políticas y procedimientos operativos.
- Garantizar la coherencia de los KPI (indicadores clave de desempeño).
- Incorporar el compromiso en los órganos de supervisión de la empresa:
 - Involucrar a la alta dirección y a las gerencias medias.
 - Asignar responsabilidades específicas.
 - Determinar los canales de comunicación y espacios de coordinación.
 - Formación, incentivos y mecanismos de denuncia.
- Incorporar las expectativas a las relaciones comerciales.

ETAPA

1

COMPROMISO POLÍTICO

- Diseñar, adoptar y divulgar el compromiso.
- Armonizar las políticas y procedimientos operativos.
- Garantizar la coherencia de los KPI (indicadores clave de desempeño).
- Incorporar el compromiso en los órganos de supervisión de la empresa:
 - Involucrar a la alta dirección y a las gerencias medias.
 - Asignar responsabilidades específicas.
 - Determinar los canales de comunicación y espacios de coordinación.
 - Formación, incentivos y mecanismos de denuncia.
- Incorporar las expectativas a las relaciones comerciales.

ETAPA

1

COMPROMISO POLÍTICO

- Diseñar, adoptar y divulgar el compromiso.
- Armonizar las políticas y procedimientos operativos.
- Garantizar la coherencia de los KPI (indicadores clave de desempeño).
- Incorporar el compromiso en los órganos de supervisión de la empresa:
 - Involucrar a la alta dirección y a las gerencias medias.
 - Asignar responsabilidades específicas.
 - Determinar los canales de comunicación y espacios de coordinación.
 - Formación, incentivos y mecanismos de denuncia.
- Incorporar las expectativas a las relaciones comerciales.

ETAPA

1

COMPROMISO POLÍTICO

- Diseñar, adoptar y divulgar el compromiso.
- Armonizar las políticas y procedimientos operativos.
- Garantizar la coherencia de los KPI (indicadores clave de desempeño).
- Incorporar el compromiso en los órganos de supervisión de la empresa:
 - Involucrar a la alta dirección y a las gerencias medias.
 - Asignar responsabilidades específicas.
 - Determinar los canales de comunicación y espacios de coordinación.
 - Formación, incentivos y mecanismos de denuncia.
- Incorporar las expectativas a las relaciones comerciales.

ETAPA

2

Identificar y evaluar los impactos negativos reales y potenciales sobre el trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso asociados a la operación, productos o servicios de la empresa

ETAPA

2

- Identificar las áreas de la empresa a lo largo de sus operaciones y de su cadena de valor con mayor probabilidad de riesgos con impacto potencial o real para generar valor compartido
 - del sector
 - del producto
 - geográficos
- Priorizar el impacto real y potencial más relevante
 - escala (gravedad)
 - alcance (cantidad)
 - capacidad de remediar
- Evaluar cuál es la vinculación de la empresa
 - causó o podría causar
 - contribuyó o podría contribuir
 - está o podría estar vinculada
- Realizar evaluaciones reiterativas y cada vez de mayor profundidad



Cacao

- Bocas del Toro
- Pequeñas fincas certificadas Fair Trade

▶ Manteca de cacao

- Importado desde Indonesia
- Comercializado por una empresa importadora que desconoce de dónde proviene exactamente

Azúcar

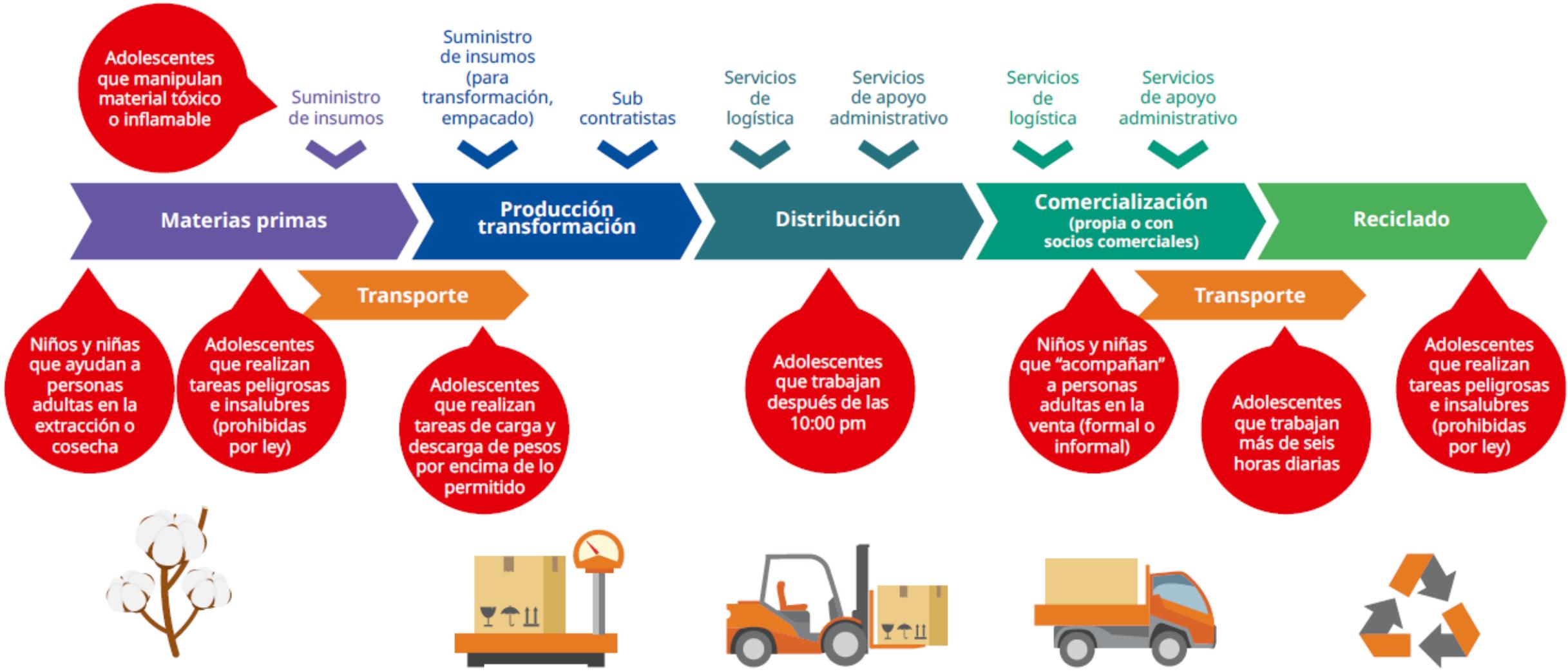
- Coclé
- Caña de azúcar de Panamá certificada libre de trabajo infantil desde 2018

Leche

- Azuero
- Empresa reconocida por sus altos estándares laborales (sello “Yo sí cumplo”)

▶ Aceite de palma

- Chiriquí
- Pequeños productores que están asociados en cooperativa, pero desconocemos sus procesos



Tomado de: [Conducta Empresarial Responsable frente al trabajo infantil y adolescente. Guía para orientar la acción.](#)

Countries' Risk Classification

	Overall risk	Voice and Accountability	Political Stability & Absence of Violence	Government Effectiveness	Regulatory Quality	Rule of Law	Control of Corruption
Country	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020
Oman	55.5	16.91	57.55	58.17	66.83	71.63	62.02
Pakistan	22.0	23.19	5.19	31.73	24.04	25.48	22.12
Palau	58.3	83.09	77.83	51.92	54.33	47.12	35.58
Panama	53.1	63.77	54.25	56.73	63.94	46.63	33.17
Papua New Guinea	28.0	46.86	20.28	18.75	26.44	25.00	30.77
Paraguay	39.0	50.72	47.64	35.10	43.27	37.02	20.19
Peru	46.8	54.59	38.68	42.31	70.19	41.35	33.65
Philippines	39.2	41.06	18.87	56.25	53.37	31.73	34.13
Puerto Rico	61.2	61.84	59.43	41.83	75.00	72.60	56.73
Republic of Congo	10.5	13.53	16.51	7.69	7.21	11.54	6.25
Romania	59.2	65.22	63.68	42.79	64.42	64.42	54.81

Click on CC to turn on captions

ecovadis



0:02





Global Non-compliances Breakdown

This dashboard displays non-compliances breakdown by issue categorisation

Non-Compliances for each issue category

of non-compliances per audit on average on all Sedex published audits



Planifique dónde enfocar los esfuerzos para mejorar las condiciones de trabajo

ETAPA

2

- Identificar las áreas de la empresa a lo largo de sus operaciones y de su cadena de valor con mayor probabilidad de riesgos con impacto potencial o real para generar valor compartido
 - del sector
 - del producto
 - geográficos
- Priorizar el impacto real y potencial más relevante
 - escala (gravedad)
 - alcance (cantidad)
 - capacidad de remediar
- Evaluar cuál es la vinculación de la empresa
 - causó o podría causar
 - contribuyó o podría contribuir
 - está o podría estar vinculada
- Realizar evaluaciones reiterativas y cada vez de mayor profundidad

ETAPA

2

- Identificar las áreas de la empresa a lo largo de sus operaciones y de su cadena de valor con mayor probabilidad de riesgos con impacto potencial o real para generar valor compartido
 - del sector
 - del producto
 - geográficos
- Priorizar el impacto real y potencial más relevante
 - escala (gravedad)
 - alcance (cantidad)
 - capacidad de remediar/reparar
- Evaluar cuál es la vinculación de la empresa
 - causó o podría causar
 - contribuyó o podría contribuir
 - está o podría estar vinculada
- Realizar evaluaciones reiterativas y cada vez de mayor profundidad

Escala

¿Cuál es o podría ser la gravedad del daño?



Para un adolescente, la gravedad de las consecuencias de trabajar más de seis horas diarias (trabajo peligroso por sus condiciones, que dificulta, entre otras, la asistencia a la educación) es posiblemente menor que la de hacerlo expuesto a sustancias químicas (trabajo peligroso por su naturaleza).

Alcance

¿Cuántos niños, niñas y adolescentes están o podrían verse involucrados?

Capacidad de remediar

Si se ha producido daño, ¿puede remediarse?
¿Existen limitaciones para restablecer los derechos de los niños, niñas o adolescentes afectados?



La capacidad de remediar la salida del sistema educativo de un niño, niña y adolescente es mayor que la capacidad de remediar un impacto sobre la salud como una amputación de una extremidad de un adolescente que realizaba un trabajo peligroso.

Priorizar

Gravedad

+

Probabilidad

ETAPA

2

- Identificar las áreas de la empresa a lo largo de sus operaciones y de su cadena de valor con mayor probabilidad de riesgos con impacto potencial o real para generar valor compartido
 - del sector
 - del producto
 - geográficos
- Priorizar el impacto real y potencial más relevante
 - escala (gravedad)
 - alcance (cantidad)
 - capacidad de remediar
- Evaluar cuál es la vinculación de la empresa
 - causó o podría causar
 - contribuyó o podría contribuir
 - está o podría estar vinculada
- Realizar evaluaciones reiterativas y cada vez de mayor profundidad

CONTROL +

Causó o podría causar

Permite que niños, niñas o adolescentes que “acompañen” a sus padres en el trabajo.

Contribuyó o podría contribuir

No verifica que no haya adolescentes de 14-17 años que realizan trabajos peligrosos.

Cambia a un proveedor los plazos de entrega o la cantidad de unidades, empujándolo a recurrir a trabajo infantil o trabajo adolescente peligroso (puede ser que lo haga ese mismo proveedor o que contrate a subproveedores).

Está o podría estar vinculada

Subproveedores más allá del nivel 1 (proveedores de proveedores) que utilizan trabajo infantil.

ETAPA

2

- Identificar las áreas de la empresa a lo largo de sus operaciones y de su cadena de valor con mayor probabilidad de riesgos con impacto potencial o real para generar valor compartido
 - del sector
 - del producto
 - geográficos
- Priorizar el impacto real y potencial más relevante
 - escala (gravedad)
 - alcance (cantidad)
 - capacidad de remediar
- Evaluar cuál es la vinculación de la empresa
 - causó o podría causar
 - contribuyó o podría contribuir
 - está o podría estar vinculada
- Realizar evaluaciones reiterativas y cada vez de mayor profundidad

**INFORMAR SOBRE
CÓMO SE HAN ABORDANDO
LOS IMPACTOS**
▶ RENDICIÓN DE CUENTAS
▶ COMUNICACIÓN



ETAPA

3

Detener, prevenir y mitigar

- Asignar responsabilidades, recursos y establecer cómo se realizará la toma de decisiones.
- Establecer planes con los socios comerciales en función de la implicación de la empresa (contribución o vinculación).

En concreto

- Coordinar la atención de casos.
- Análisis del trabajo adolescente.
- Prácticas de compra.
- Formación interna y a socios comerciales.
- Acción social y voluntariado corporativo.
- Programas específicos o no.
- Formación/Sensibilización/Comunicación:
 - Público interno
 - Público externo

Trabajo infantil y sus peores formas



Organización
Internacional
del Trabajo

Convenio
núm. 138

Por debajo de la
edad mínima legal
para trabajar



14 años



SECRETARÍA NACIONAL DE
NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y FAMILIA

- Para el trabajo marítimo y la pesca marítima y para los menores que no hayan completado la educación básica general: 15 años.
- Para los trabajos subterráneos en las minas: 18 años.

Convenio
núm. 182

Peores formas de
trabajo infantil

Trabajo peligroso

Explotación sexual
comercial

Trata

Servidumbre por deudas

Lista de
trabajos
peligrosos

- Por su naturaleza
- Por sus condiciones



MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL

Decreto Ejecutivo No. 1
de 5 enero de 2016

¡Atención!
Se revisa periódicamente.

Se elabora entre Gobierno, empleadores y sindicatos.



INICIO

SENNIAF ▾

DIRECCIONES ▾

PROGRAMAS ▾

PUBLICACIONES ▾

TRANSPARENCIA

DENUNCIAS REALIZADAS

CARGOS VACANTES

CONTACTO

Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil

Objetivo

Contribuir a la erradicación progresiva del trabajo infantil y la explotación laboral en las áreas urbanas y rurales por medio de los servicios gubernamentales y no gubernamentales, mediante la creación de la Red de Servicios que permita atender integralmente las necesidades de ésta población.



La educación: una alternativa para prevenir y combatir el trabajo infantil porque:

- ✓ El aprendizaje formal y la formación técnica favorecen las posibilidades de conseguir trabajo decente.
- ✓ Permite aprender deberes y derechos como exigirlos.
- ✓ Da herramienta para construir un proyecto de vida diferente.

Programas

Promoción de Derechos

Supervisión y monitoreo de instituciones de protección

Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil

Convivencia Familiar

Medidas Reeducativas

Fortalecimiento Familiar

Violencia Sexual

Familia Acogente



CETIPPAT

ACCIÓN SOCIAL

Inversión social
estratégica

En alianza

- ONG y comunidades del área de influencia
- Asociaciones de desarrollo
- Instituciones públicas
- Centros educativos
- Organismos internacionales (OIT, OIM, UNICEF u otras)
- Otras empresas: voluntariado conjunto con proveedores, distribuidores, empresas del sector, empresas de la Red de empresas contra el trabajo infantil

Responder a necesidades del país y de las comunidades de las áreas de influencia identificadas conjuntamente.

Acción social sobre trabajo infantil y adolescente con las comunidades de su área de influencia

- Enfocar el objetivo general
- Incluirlo de manera transversal y establecer indicadores específicos que lo midan

⊕ Algunas ideas para pequeñas empresas [Anexo]



Etapa VI
Desarrollo de acciones de ejecución a partir de la cadena de valor (Formulación de la estrategia, identificación de intervenciones)

OBJETIVO
Seleccionar una o más estrategias para mejorar el desempeño de la cadena de valor para eliminar el uso de trabajo infantil y/o intervenciones dirigidas a incluir productivamente a las familias con niños y niñas en trabajo infantil.

Esta sección brinda insumos y herramientas para que los ejecutores mejoren el desempeño de las cadenas de valor identificadas y su carácter inclusivo. El análisis de la etapa anterior es la base para el diseño y desarrollo de las estrategias de intervención.

Jamigara Judö Jüe

Casa de la Alegría
Para vivir los derechos



SISTEMATIZACIÓN DEL MODELO DE ATENCIÓN DE CUIDO Y DESARROLLO INFANTIL

Más información:

CASAS DE LA ALEGRÍA

-Jamigara Judö Jüe-
2014-2018



inmas

unicef 

para cada niño

Voluntariado corporativo

Nexo con el negocio

Estratégico (ligado al giro del negocio)

- Formación a estudiantes y docentes sobre cómo utilizar plataformas u otras herramientas tecnológicas que la empresa pone a disposición pública.
- Formación a pequeños productores en estrategias de venta en línea, de uso de plataformas bancarias o de mejora de procesos productivos o de gestión.

Periférico (no ligado al giro del negocio)

- Clases extraescolares de refuerzo a estudiantes.
- Actividades de sensibilización sobre los riesgos del trabajo infantil en centros educativos, con proveedores o en otros espacios.

Nexo con el colaborador o colaboradora

Profesional (basado en habilidades ligadas al perfil profesional)

- Asistencia técnica para la mejora de procesos de gestión de instituciones públicas, centros educativos, asociaciones de desarrollo u otras entidades.
- Un grupo de empresas que opera en un área de alto riesgo crea un programa conjunto para dar asistencia técnica a los colegios técnicos profesionales a fin de mejorar el perfil de empleabilidad de los estudiantes y fomentar su interés por seguir en el sistema educativo.

No profesional (no basado en habilidades ligadas al perfil profesional)

- Acondicionamiento de espacios lúdicos de un centro educativo.

Formato

Presencial

Virtual

Voluntariado corporativo

En (o no)
alianza con
socios
comerciales o
no

Objetivo: Reducir los gastos familiares para dedicarlos a gastos directos e indirectos de la educación.

Alfabetización digital estratégica de las familias:

- Uso de plataformas digitales de pagos u otras gestiones.

Objetivo: Mejorar el acceso de las familias a ayudas oficiales.

- Facilitar charlas de instituciones públicas en la empresa sobre ayudas públicas y requisitos.
- Elaborar un documento de comprensión sencilla sobre las ayudas disponibles, con el detalle de requisitos, datos de contacto.

Formación/Sensibilización/ Comunicación

- Público interno
- Público externo

- Qué se considera trabajo infantil
- Dónde es posible encontrarlo
- Cuáles son sus consecuencias a corto y largo plazo
- Normativa nacional
- Compromisos de la empresa y del sector
- Exigencias de los mercados
- Qué se puede hacer

CHILD LABOUR IN AGRICULTURE

Defined as work that is inappropriate for a child's age, it affects children's education, or is likely to harm their health, safety or morals. Worldwide, it remains predominantly a rural poverty issue.

Around 70% of all child labourers work in agriculture, nearly 108 million boys & girls!

This is the typical story of a child labourer in agriculture, increasingly involved in work and obliged to leave school too early

This is the typical story of a child living and learning in a rural area whose rights are respected thanks to what FAO promotes

6-8 yrs
From a young age, the child is required to combine school with work that is too long and too heavy for their body.

9-11 yrs
Over time, the child is underachieving at school, too tired, and unable to attend school regularly because of work.

12-14 yrs
The child is obliged to leave school early and now only works.

15-17 yrs
The child has reached the minimum age for employment, but is engaged in hazardous tasks that mean he/she is still in child labour. The child is also deprived of the opportunity to benefit from education and vocational training.

18-19 yrs
The child is now a young adult and has not had the chance to develop the skills needed to obtain decent work. He/she is trapped in unskilled employment, receives low wages, and has weak social security and limited bargaining capacity.

20-24 yrs
Due to years of performing hazardous tasks as a child, the young adult may now be disabled or suffer from the chronic effects of occupational disease.

The child is now an adult and an agricultural producer. Without education, he/she is less likely to adopt new technologies and practices, adapt to shocks, allocate resource efficiently, or safely manage the use of agrochemicals. The working conditions are also precarious; this perpetuates the vicious cycle of rural poverty within their rural community.

6-8 yrs
The child attends school and benefits from free, compulsory and quality education.

9-11 yrs
With the support of cash transfers and free school meals, the child is encouraged to continue attending school.

12-14 yrs
The child engages in safe agricultural tasks, for limited hours, out of school time. The child makes important contributions to their family's livelihood and acquires useful agricultural and life skills for the future.

15-17 yrs
The child attends secondary school and/or vocational training adapted to rural and agricultural settings. He/she learns agribusiness and life skills that can lead to decent rural employment.

18-19 yrs
As a young adult, their employability has increased, and they are able to access either farm or non-farm decent employment.

20-24 yrs
The child is now a young adult in good health and a productive and skilled producer or worker.

The child is now an adult with decent working conditions and contributes to the agricultural and economic growth of their rural community where their family is free from hunger.

fao.org/childlabouragriculture





Programas y proyectos no específicos
sobre trabajo infantil que sí lo pueden
prevenir y erradicar







Más información: [PECA Program \(Coffee Grower Education Program\)](#) y [UNifeed](#).

Plan NESCAFÉ® lanza primera Aula Móvil para capacitar a jóvenes caficultores

📅 4 junio, 2021 👤 Por: Programador ☰ Boletines



La caficultura es una de las principales actividades económicas de los países de Centroamérica y forma parte fundamental en el bienestar de millones de sus habitantes. Nestlé, en su propósito de mejorar la vida de las comunidades hondureñas y apoyar a los jóvenes, desarrolla en su Plan Nescafé capacitaciones y formación para jóvenes caficultores que podrán realizar sus prácticas en el nuevo Aula Móvil, un vehículo acondicionado con todos los elementos para realizar las prácticas en barismo.

En 2019, Nestlé Hondureña, en alianza con la Fundación CoHonducafé, lanzó los Centros de Capacitación de Calidad del Café, programa que construye centros pedagógicos de carácter técnico, en zonas cafetaleras del país, en donde se brinda educación para jóvenes de entre 15 y 25 años provenientes de los sectores cafetaleros y donde se les prepara en módulos que abarca diferentes áreas de conocimiento.

Contemplando las restricciones de pandemia se realizan las capacitaciones por medio de módulos virtuales, dicha digitalización incluso permitió que más jóvenes tuviesen la oportunidad de sumarse al programa. A la fecha, ya existe una quinta promoción de jóvenes caficultores, graduados y certificados como expertos en toda la parte teórica de la línea de producción del café, desde la siembra, la cosecha y la producción.



Cuando la empresa planifique un proyecto, piensen cómo podría impactar en el trabajo infantil: en su prevención o en su generación



Prácticas de compras y KPI

ALGUNAS CONSIDERACIONES

- Analizar con las áreas de compras y adquisiciones dónde están o podrían estar los cuellos de botella.
- Revisar qué necesidades de formación y sesiones de trabajo requerirían y con quién.
- Qué KPI habría que incluir.

Ejemplos de indicadores de desempeño

-  Porcentaje de proveedores formados en el tema/Número de horas de formación impartidas.
- Porcentaje de distribuidores que consideran adecuadas o muy adecuadas la formación/ las herramientas proporcionadas.
- Cantidad de organizaciones implicadas en la determinación de la idoneidad de los mecanismos de quejas.
- Porcentaje de organizaciones que consideran adecuados o muy adecuados los mecanismos de quejas.

Herramienta para el área de Compras

🌐 Español

Decent Work Toolkit for Sustainable Procurement

El propósito de este Toolkit es permitir que el personal de compras y sus proveedores tomen medidas para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en las cadenas de suministro.

INTRODUCCIÓN →

TOOLS



HERRAMIENTA 1

LA IMPORTANCIA DEL «TRABAJO DECENTE PARA TODOS»

Descubre cómo las prácticas y decisiones de compras pueden afectar para condiciones de trabajo en las en



HERRAMIENTA 2

COMUNICAR EL TRABAJO DECENTE A LOS PROVEEDORES

Aprenda cómo los encargados/as de compras pueden comunicar de manera efectiva la importancia del Trabajo



HERRAMIENTA 3

INCORPORACIÓN DEL TRABAJO DECENTE EN LOS PROCESOS Y SISTEMAS CORPORATIVOS

Descubre enfoques diferentes para



Decent Work Toolkit for Sustainable Procurement

Introducción

Herramienta 1: La importancia del «Trabajo Decente para Todos»



Herramienta 2: Comunicar el Trabajo Decente a los Proveedores



Herramienta 3: Incorporación del Trabajo Decente en los procesos corporativos



Más información

Casos de estudio

Cursos Online



KPI de profesionales de compras

Idealmente, los objetivos e indicadores de rendimiento clave (KPI) para los encargados/as de compras deberían ser el resultado de empresas que trabajan para alinear los objetivos comerciales y sociales para sus decisiones de compras. **Cuando se incentiva a los encargados/as de compras a adoptar comportamientos y prácticas de compras responsables, es más probable que impulsen el cambio con los proveedores con los que interactúan.**

▼ AÑO 1

Comunicación

Conocimiento del profesional de compras sobre el trabajo decente y el compromiso de los proveedores

- El profesional de compras ha participado en una sesión de capacitación para entender el código de conducta/de trabajo de la empresa
- El profesional de compras ha participado en una sesión de capacitación sobre el trabajo decente y sobre cómo involucrar a los proveedores en el tema
- El profesional de compras ha visitado las unidades de producción
- El profesional de compras puede demostrar una comprensión de cómo las prácticas de compra de la empresa afectan al trabajo decente (por ejemplo, si la estrategia de precios afecta los salarios de los empleados de los proveedores)



KPI de profesionales de compras

▼ AÑO 2

Compromiso

Compromiso interno y aprendizaje

- Número de conversaciones con unidades de negocios relevantes sobre posibles conflictos entre los objetivos del negocio y la responsabilidad social
- Ejemplos de un cambio en la calidad de las conversaciones con unidades de negocio solicitantes que reflejan una comprensión de los posibles impactos en el trabajo decente en la cadena de suministro, relacionados con una decisión de compra específica (KPI de impacto)

Compromiso y capacitación de proveedores

- Número de interacciones (llamadas telefónicas/reuniones) con proveedores fuera de las negociaciones contractuales para discutir la implementación del trabajo decente para los empleados del proveedor
- Número de proveedores formados en trabajo decente (puede ser en colaboración con el equipo responsable de compras/sostenibilidad responsable, pero debe ser impulsado por el profesional de compras)
- Número de programas de desarrollo de capacidades en colaboración con proveedores destinados a mejorar las condiciones de trabajo para los empleados del proveedor
- Ejemplos de casos en los que los proveedores aportaron información sobre el impacto que una solicitud de compra específica tuvo en garantizar condiciones de trabajo dignas para los trabajadores de los proveedores (KPI de impacto)



KPI de profesionales de compras

▼ AÑO 3 Y DESPUÉS

Comprender el impacto

Integración del trabajo decente en los procesos de contratación

- Número y volumen de contratos en los que se incluyeron consideraciones de trabajo decente en una decisión de compra específica (por ejemplo, de la confirmación por escrito del cumplimiento del código de conducta por parte del proveedor)
- Ejemplos de los beneficios específicos que se produjeron como resultado de contratos en los que se incluyeron consideraciones de trabajo decente en las decisiones de compra (por ejemplo, aumento de la productividad, fiabilidad del suministro o calidad del producto que pueden vincularse a condiciones de trabajo dignas) (KPI de impacto)



KPI de profesionales de compras

Comentarios y aprendizaje

- El profesional de compras utiliza los canales de comentarios disponibles para alertar al gerente o a un tercero sobre los conflictos entre la demanda del negocio y el trabajo decente para los empleados del proveedor (¡esto debe ser visto como algo positivo!)
- Número de quejas de proveedores/de los empleados del proveedor, con respecto a los impactos de las demandas de los profesionales de compras. Requiere un canal de quejas que los proveedores/empleados de proveedores se sienten cómodos usando (por ejemplo, anónimo, fácilmente accesible y fácil de usar)
- Evidencia de que las quejas del proveedor/empleados del proveedor, con respecto a los impactos de las demandas de los profesionales de compras, fueron revisadas y atendidas por el profesional de compras de manera satisfactoria

Rendimiento más amplio de proveedores

- Aparte de los impactos de las demandas de los profesionales de compras, ejemplos de políticas específicas que el proveedor tiene en marcha para promover el trabajo decente/número de quejas de los empleados del proveedor más allá de demandas específicas



Dos enfoques para abordar el tema de ingresos que impactan en la prevención y erradicación del trabajo infantil



Agricultural commodities

Nestlé to pay cocoa farmers to stop using child labour

Maker of Kit Kat to tackle root cause through direct payments to smallholders



In Ivory Coast and Ghana, which account for almost 65 per cent of global cocoa production, 1.56m children are used as labour © Issouf Sanogo/AFP/Getty Images



January 27, 2022 6:15 am by **Emiko Terazono** and Judith Evans in London

Nestlé, the world's largest foodmaker, will triple its cocoa sustainability funding to SFr1.3bn (\$1.4bn) over eight years.

Nestlé, the world's largest foodmaker, will triple its cocoa sustainability funding to SFr1.3bn (\$1.4bn) over eight years, including direct payouts to African cocoa farmers in a bid to remove child labour from its supply chain.

(...) Cocoa farming households will receive payments for sending their children to school, implementing good agricultural practices like pruning, and sustainable measures such as planting shade trees. Those diversifying their incomes through other means, including additional crops and livestock, will also be paid.

Households will be paid for two years while they increase their productivity and income through training and good agricultural practices, which could increase yields up to threefold, a pilot scheme in Ivory Coast with 1,000 farmers showed.

This year the number of Ivorian farmers in the scheme will be increased to 10,000. It will be extended to growers in Ghana in 2024 and to other countries by 2030.

(...) The process of buying bulk commodities from a wide range of sellers makes it difficult to separate out unsustainably produced cocoa. Many chocolate makers and cocoa traders are trying to increase their direct sourcing. Nestlé has pledged to source all of its cocoa through its direct supply chain by 2025, up from the current 46 per cent.



THE INCOME ACCELERATOR PROGRAM



A new plan to build on Nestlé's longstanding efforts to tackle child labor risks in cocoa production.

CHF 6 365 per year¹

is the estimated average living income for a cocoa-farming family² in Côte d'Ivoire. A living income is the net annual income required for a household in a particular place to afford a decent standard of living for all members of that household.

149 443 children

have been assisted through remediation activities to protect them against the risk of child labor since 2012.

TACKLING THE ROOT CAUSES OF CHILD LABOR

Insufficient income is a leading factor in the prevalence of child labor risks.



ENABLING AND INCENTIVIZING SUSTAINABLE NET INCOME GROWTH

The program aims to help close the living income gap by embedding sustainable practices across four key areas. Additional cash incentives reward families not only for the quantity and quality of cocoa beans they produce but also for the benefits they provide to the environment, the local communities and their children.



AIMING TO MAKE A LIVING INCOME

<https://www.nestlecocoaplan.com/tacklingchildlabor>

Earning incentives	CHF 100*	CHF 100*	CHF 100*	CHF 100*	CHF 100*
Generating diversified incomes	SCHOOL ENROLLMENT Reducing child labor risks by assisting school attendance and monitoring	GOOD AGRICULTURAL PRACTICES Helping farmers improve cocoa production by training and subsidizing pruning groups	AGROFORESTRY ACTIVITIES Improving farm resilience by providing forest and fruit trees	DIVERSIFIED INCOMES Becoming less dependent on cocoa by supporting families to grow other crops or raise livestock	CHF 100 for each target-based practice and a CHF 100 bonus for engaging in all four
Increasing cocoa production					
Baseline annual net income ⁴	<p>Incentivizing families to engage in these practices, to earn up to CHF 500 annually for the first two years⁵ and CHF 250 per year thereafter</p>				

DIRECT CASH TRANSFERS

Incentives paid directly to the cocoa-farming family via mobile, improving traceability.

EMPOWERING WOMEN

Payments are divided evenly between the male and female heads of household. Set up of Village Savings and Loans Associations further empower women to save, invest and share financial responsibilities.

OUR PARTNERS

The rollout of the program would not be possible without the assistance and collaboration of our partners: **KIT Royal Tropical Institute**, **International Cocoa Initiative**, **IDH**, **The Sustainable Trade Initiative**, **Rainforest Alliance**, local cooperatives and cocoa farmers, including the Governments of Côte d'Ivoire and Ghana.



HOW DO WE PLAN TO EXPAND?

We will constantly test, learn and adjust to ensure we deliver the most effective interventions and support at farm, household and community level. We will also transform the sourcing of cocoa to achieve full traceability and segregation of our cocoa products from origin to factory.

2020	2022	2024	2030
1 000 families	10 000 families	> Scale up	160 000 families*
Côte d'Ivoire > Pilot	> Test at scale	Ghana > Extension	Global > Rollout

* Estimation

¹ Cost of living & living income benchmark: Nestlé Center for Socio-Economic Research (NCSR) 2019. The Living Income Report: Rural Côte d'Ivoire. Cocoa growing areas. Adjusted for household size based on Yambo, A., Laven, B., & Yapo, M. (2019). Demystifying the Cocoa Sector in Côte d'Ivoire. The Rural Income Report (RIR) updated for updates in August 2020 and exchange rate on 31st January 2022.

² Average family size: 8.2 adults and 3.9 children.

³ Average farm size: 3.5 hectares.

⁴ Source: Yambo, A., Laven, B., & Yapo, M. (2019). Demystifying the Cocoa Sector in Côte d'Ivoire. The Rural Income Report (RIR). Available at: <https://www.nestle.com/press/2019/08/20190820-demystifying-the-cocoa-sector-in-cote-d-ivoire>

⁵ Living income estimate: Nestlé Center for Socio-Economic Research (NCSR) 2019. The Living Income Report: Rural Côte d'Ivoire. Rural Income Report (RIR) updated for updates in August 2020 and exchange rate on 31st January 2022.

⁶ Based on average income measured from a random sample of 1 788 farmers from 34 cooperatives, sourced from Nestlé Cocoa Plan M&E Survey & Analysis of productivity indicators 2019 results. The Business Plan (February 2020).

Learn more at www.nestle.com/living-income-cocoa

GLOBAL LIVING WAGE COALITION

SALARIO VITAL

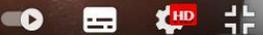


Living Wage: Making it a Reality

Living



0:01 / 3:57





Tips & tools on sustainability in agricultural supply chains

Tools on living incomes and wages

GIZ Living Wage Costing Tool



GIZ Living Income Reference Price Estimator



Leitfaden Living Income



ORGANIZATION**DESCRIPTION**

Everyone who directly provides goods and services to Unilever will earn at least a living wage or a living income by 2030.

L'ORÉAL

By 2030, we will ensure that 100% of our strategic suppliers' employees will be paid at least a living wage, covering their basic needs and those of their dependents, calculated in line with best practices.



By 2025, Schneider Electric commits that 100% of its strategic suppliers provide decent work to their employees. This includes payment of fair wages.

H&M Group

In 2017, H&M committed to the ACT accountability and monitoring framework. Our progress against the five commitments will be measured annually from 2021 onwards.

INDITEX

Inditex is committed to enable the provision of a living wage to factory workers in its supply chain. This commitment is reflected in the company's Code of Conduct and its "Workers at the Center" Strategy, of which their Global Framework Agreement with IndustriALL Global Union and work with ACT are critical elements.

<https://livingwages.unglobalcompact.org/>

Más información sobre el salario vital



United Nations
Global Compact

PANORAMA GENERAL

POR QUÉ UN SALARIO DIGNO

LO QUE SABEMOS

¿QUÉ SE PUEDE HACER?

**INFORMAR SOBRE
CÓMO SE HAN ABORDANDO
LOS IMPACTOS**
▶ RENDICIÓN DE CUENTAS
▶ COMUNICACIÓN



ETAPA 4

Hacer un seguimiento de la implementación y los resultados

- Hacer un seguimiento de la ejecución y eficacia de las medidas de debida diligencia (identificar, prevenir, mitigar y –cuando corresponda– reparar) y mejorar los procesos.

En concreto

- Auditorías internas y externas.
- Revisión y análisis de las quejas y reclamaciones recibidas.
- Auditorías a socios comerciales.
- Sistemas de seguimiento a la salud y seguridad en el trabajo.
- Encuestas a colaboradoras y colaboradores.
- Encuestas a organizaciones de trabajadores.
- Encuestas a otras partes interesadas.



FAIR LABOR
ASSOCIATION



International
COCOA
Initiative

Sistema de Seguimiento y Erradicación del Trabajo Infantil (CLMS)

<https://www.nestlecocoaplan.com/tacklingchildlabor>

https://www.youtube.com/watch?v=iFSu_pAD1Ks

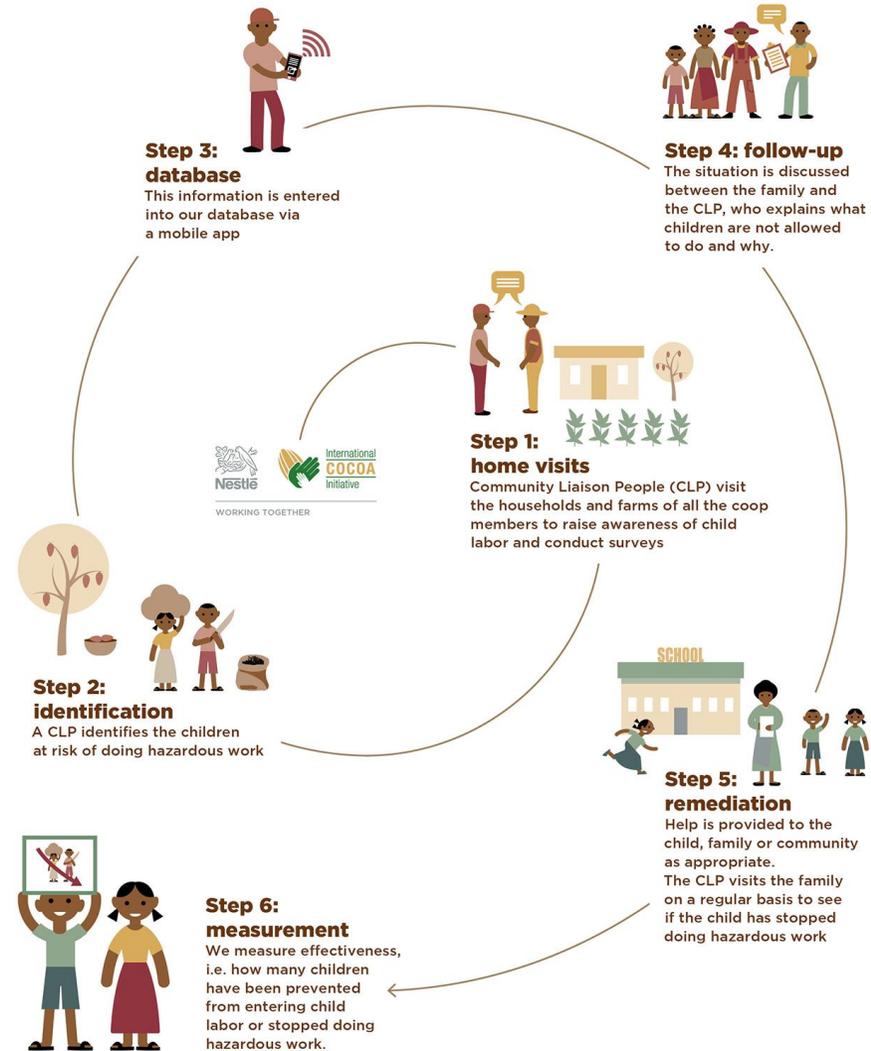
Más información: <https://sustainableprocurement.unglobalcompact.org/es/casos-de-exito#>



International
COCOA
Initiative

Our Child Labor Monitoring and Remediation System

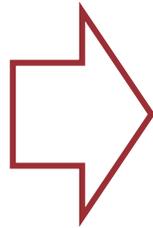
How it works



Committed to more

Cargill's holistic approach to ending child labor in the cocoa supply chain

Cargill is committed to identifying, preventing, and ending child labor in our cocoa supply chain by 2025 in line with Sustainable Development Goal number 8.7. Our integrated approach combines prevention with a supply-chain based monitoring system, and is supported by a network of community development and remediation activities to address critical needs.



Committed to more

Cargill's holistic approach to ending child labor in the cocoa supply chain

Cargill is committed to identifying, preventing, and ending child labor in our cocoa supply chain by 2025 in line with Sustainable Development Goal number 8.7. Our integrated approach combines prevention with a supply-chain based monitoring system, and is supported by a network of community development and remediation activities to address critical needs.

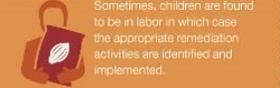


This two-step process ensures accuracy and builds the capacity of the Cargill team. If child labor cases are identified, ICI provides additional expertise to ensure that the appropriate remediation interventions are recommended.

No labor found: continued monitoring



Labor found: continued monitoring



Remediation

Based on the findings, remediation activities are advised by ICI and implemented by ICI, Cargill, and/or local partners. Remediation is provided at both the individual and community levels and activities may include: providing birth certificates needed for school registration and distributing school kits so that students have the tools they need to attend school, as well as ensuring access to schools, apprenticeship programs, and community service groups of young adults who can help with heavy or dangerous farm work instead of children.



Continued monitoring: during and after remediation

While a child is being remediated, they continue to receive visits throughout the year to ensure their needs are being met.

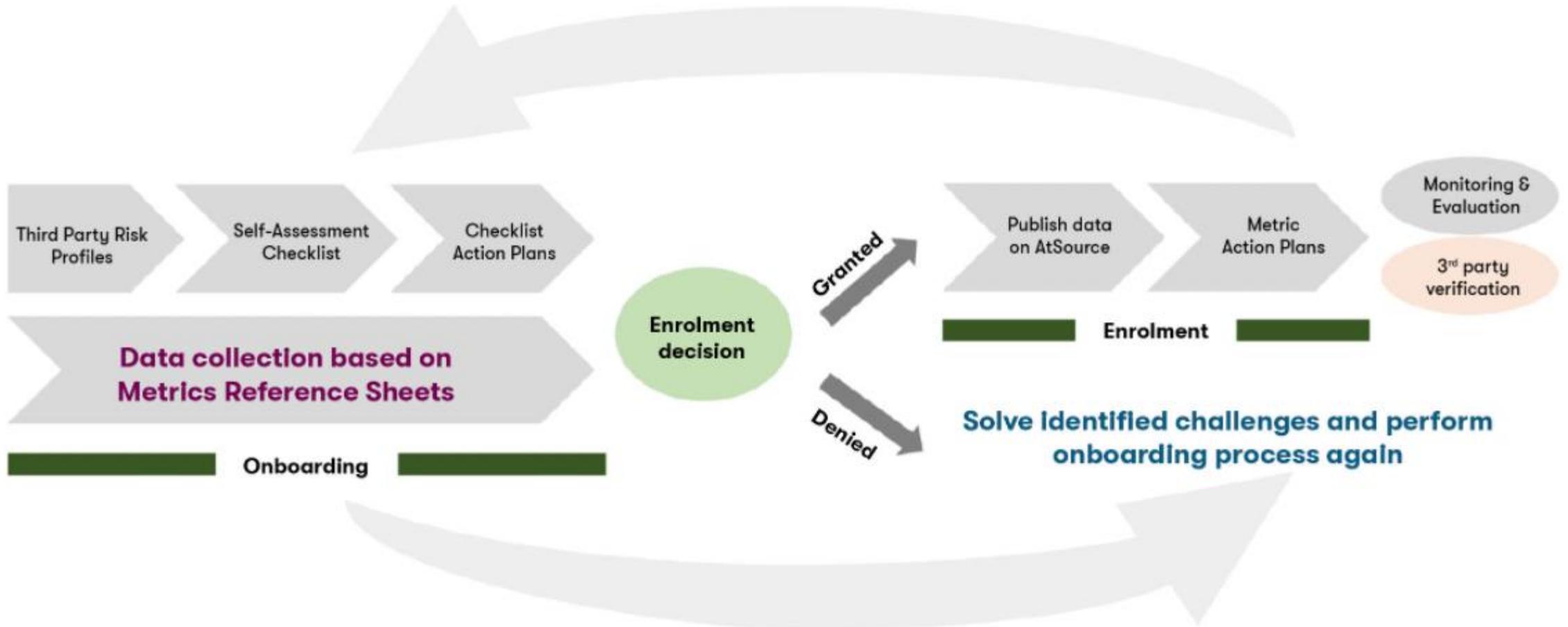
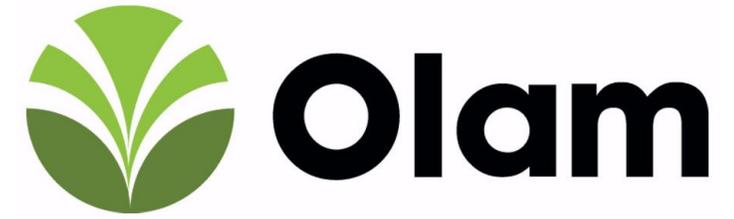


Community development activities

In addition to providing child labor prevention and supply chain monitoring programs, Cargill works with partners including ICI and CARE to help ensure that cocoa-growing communities are resilient to economic fluctuations and other stresses.

Through a participatory process of needs assessments and community action plans, a community's most critical needs are identified and prioritized, and then a plan to address them is implemented.







Helping brands demonstrate their sustainability commitments



EL PROGRAMA **IMPACTO** EN LOS ORÍGENES DEL CACAO

Enfoque

Áreas de enfoque

Trabajo infantil

Empoderamiento de las mujeres

Cambio climático

Socios

PLATAFORMAS DE DIÁLOGO DE GÉNERO

Ayudar a las mujeres a encontrar y usar su voz en la comunidad a través de Plataformas de diálogo de género es otra herramienta para abordar el trabajo infantil.

Facilitadas por nuestro socio, **ABANTU for Development**, estas plataformas trabajan con las mujeres de Ghana para que puedan defender las necesidades básicas propias y de sus hijos, como la atención médica y la educación.

El desarrollo infantil es una prioridad clave de las plataformas. Trabajan de forma proactiva con las autoridades educativas y los líderes comunitarios del país para asegurarse de que los niños vayan a la escuela y tengan una educación de calidad. También se centran en la capacitación sobre el liderazgo, el desarrollo personal, el discurso público y los problemas de igualdad de género.

SINDICATOS DE PRODUCTORES

Cocoa Life facilita los sindicatos de productores en Ghana y nuestros socios, la **Junta de Cacao de Ghana** y **Olam**, los establecen. Los sindicatos

incluyen grupos de productores de diferentes comunidades. Se reúnen no solo para negociar en conjunto con los proveedores, sino también para ayudar a erradicar el trabajo infantil. Los sindicatos de productores de Ghana han usado las primas de

Cocoa Life para construir escuelas en 200 comunidades hasta la fecha.

SOCIEDAD PARA LA EDUCACIÓN

Cocoa Life se asoció con **Jacobs Foundation** para ayudar a mejorar la calidad de la educación en las comunidades de cacao de Costa de Marfil. En estas comunidades, ha habido una gran deserción escolar y altas tasas de analfabetismo, así como un acceso muy limitado a recursos comunitarios y a servicios médicos y sanitarios. Nuestro programa consiste en un enfoque de dos fases, centrado en la creación de un ambiente holístico para el aprendizaje temprano y el suministro de recursos para todos los miembros comunitarios. Se ha implementado en 77 comunidades y trabajamos en conjunto para expandirnos.

CLEF—Child Learning and Education Facility

Access to quality education to combat child labor

The Jacobs Foundation and UBS Optimus Foundation, the Ivorian government and 11 cocoa and chocolate companies want to create **Child Learning and Education Facility (CLEF)**, a pooled financing facility to ensure access to quality education as one essential tool of promoting children's rights and fighting child labor in Côte d'Ivoire. By 2030, CLEF aims to provide **quality education for 5 million children** and affect the behavior of **10 million parents**. To achieve this goal, CLEF is expected to bring effective learning to up to **10,000 primary schools** in cocoa growing areas and beyond, and to construct **2,500 classrooms and other education infrastructure** (e.g. bridge classes, community schools, school canteens, and pre-school classrooms).

The facility would be endowed with minimum **seed funding of CHF 45 million** and a **target capitalization of CHF 110 million** in pooled funding. CLEF responds to two national strategies targeting children: The 10-year Education Sector Plan, and the National Action Plan to Combat Child Labor. CLEF will be designed to further catalyse action within the scope of existing broader public-private partnerships addressing child labor. As such, CLEF could become the first public private partnership focused on scaling investments for quality education in Côte d'Ivoire.

Background: the promise of education

Quality education is increasingly seen as one of the most effective tools for combating child labour, owing to its positive effects on well-being, the dependency ratio, and other variables affecting household decisions on children's work or schooling. When delivered well, education also promotes employment, earnings, and health. "It drives long-term economic growth, reduces poverty, spurs innovation, strengthens institutions, and fosters social cohesion" (World Bank, 2018).

However, poor quality education is an empty promise. When quality is poor, the returns of households' investments in children's education in cocoa growing areas are no better than zero. "Schooling without learning is a terrible waste of precious resources and of human potential. Worse, it is an injustice" (World Bank, 2018).

Complementary to existing efforts

Access to quality education is a necessary condition for combating child labor and ensuring children's rights. CLEF will be much more effective if it is embedded in the context of a broader child rights framework addressing concurrent efforts (maintained or scaled-up) such as child protection/ due diligence systems, poverty reduction or improved child survival. Jacobs Foundation and its philanthropic partners strongly believe that CLEF is a catalytic investment with the potential to accelerate broader multi-stakeholder agreement.

Expected results

Expected results (2030)
Target capitalization of CHF 110 M

-  **2 M children** in cocoa communities reached with quality education
-  **10k learning schools** ensure learning across the entire cocoa belt
-  **2500 classrooms built** ensure access to education in most vulnerable communities
-  **5 M farmers reached** with effective child learning/child rights messages
-  **3 rigorous studies**, including 1 RCT investigating the links between quality education, poverty, and child labour
-  **National policy** on quality education
-  **Accountability framework** using bi-annual surveys to monitor progress against quality education/child labour targets

Contributing partners

- **Ivorian government**
- **Philanthropy**
Jacobs Foundation, UBS Optimus Foundation
- **Cocoa and chocolate companies**
Barry Callebaut, Cargill, Chocolonely Foundation, ECOM, Ferrero, The Hershey Company, Mars Wrigley, Mondelez International, Nestlé, Olam Cocoa, Tooten

Call to action

Companies or institutions interested in partnering with CLEF should contact:
irina.hotz@jacobsfoundation.org

ELAN—Early Learning and Nutrition Facility

Scaling early childhood development and nutrition service delivery

The Jacobs Foundation and the UBS Optimus Foundation, the Ivorian government and 9 cocoa and chocolate companies want to create an **Early Learning and Nutrition (ELAN) financing facility** that will support the Ivorian Government to extend proven-to-work Early Childhood Development (ECD) interventions in Côte d'Ivoire. ELAN aims to reach **1.3 million children aged 0 to 5** in rural Côte d'Ivoire in contributing to their optimal physical, emotional and cognitive development by providing their caregivers access to training and basic services critical for young children's wellbeing.

The facility would be endowed with **seed funding of CHF 20 million** and has a **target capitalization of CHF 40 million** to serve as a multi-stakeholder platform for advocacy, resource mobilisation, evidence-based decision-making, coordination, planning and implementation of ECD interventions. It brings together decisions-makers from government, the cocoa industry, philanthropic and development agencies, as well as civil society. The facility will respond directly to three specific national strategies targeting children: The National Multisectoral Nutrition Plan; the 10 years Education Sector Plan; and the National Action Plan to Combat Child Labor. As such, the ELAN partnership could become the first public private partnership focused on scaling investments for children under the age of five in Côte d'Ivoire.

Background: the next prospering generation

Investing in early childhood development is one of the best investments a country can make to boost economic growth, develop human capital and break the vicious cycle of poverty! James Heckman (2006) demonstrates that the earlier we invest in children's development, the higher the returns. Equally important, investing in early childhood development is necessary to uphold the right of every child to survive and thrive.

The primary caregivers of young children can play a major role in improving child-related indicators. Physical and brain development is most rapid in the earliest years of life, when children are fully dependent on their caregivers. Yet in Côte d'Ivoire, caregivers receive very little support to do so. As a result, a large majority of parents and caregivers maintain practices that they consider positive and appropriate, although in fact harmful. Hence, despite its well-performing economy, Côte d'Ivoire struggles to improve its human development indicators, which in turn is stagnating its human capital.

Catalysing the impact of existing efforts

ELAN will be much more effective if it is embedded in the context of a broader child rights framework addressing concurrent efforts (maintained or scaled-up) such as child protection/ due diligence systems, poverty reduction or improved quality education. Jacobs Foundation and its philanthropic partners strongly believe that ELAN is a catalytic investment with the potential to accelerate broader multi-stakeholder agreement.

To date, substantial investments have been committed to ECD in Côte d'Ivoire including the *Projet Multisectoriel de Nutrition et Développement de la Petite Enfance (PMNDPE)*, a CHF 60 million project financed primarily by a credit from the World Bank and a grant from the Power of Nutrition. While substantial, the current investments remain restricted in scope and cover only part of the country's needs. With the objective to fill this gap, ELAN will build upon the gains of the PMNDPE and will bring to scale ECD service delivery focussing on caregiver programs, while strengthening government capacity by prioritizing delivery via its institutional platforms.

¹ <https://www.worldbank.org/en/programs/earlyyears>

Expected results

Expected results (2025)
Target capitalization of CHF 40 M

-  **1.3 million children** aged 0–5 years reached with nurturing care interventions
-  **200 ECD relevant infrastructures** are renovated and equipped to improve the quality of child-friendly spaces.
-  **All projects** follow clear guidelines and a minimum package of activities.
-  **Local scientific** on the early years is generated.

Contributing partners

- **Ivorian government**
- **Philanthropy**
Jacobs Foundation, UBS Optimus Foundation
- **Cocoa and chocolate companies**
Barry Callebaut, Cargill, Chocolonely Foundation, ECOM, Ferrero, The Hershey Company, Mars Wrigley, Mondelez International, Tooten

Call to action

Companies and institutions interested in partnering with ELAN should contact:
irina.hotz@jacobsfoundation.org

Ejemplos de trazabilidad medioambiental que poco a poco integran aspectos sociales

My Supply Chain [Export](#)

My Supply Chain



Más información:
<https://www.supplyshift.net/>

InvestShift makes measuring the ESG impact of your investments

SIMPLE

SCALABLE

ACTIONABLE



impact of your investment simple scalable and



Ulula



Step 1
Integrated Surveys, Broadcasts
& Feedback

Step 2
Engage Stakeholders Anywhere, In
Real Time
(SMS, voice, social media &
messenger apps)

Step 3
Actionable Insights, Alerts &
Early Warnings

Más información: <https://ulula.com/>



Ulula

REPORT

Continuously monitor on key indicators for mandatory disclosure

Conduct more frequent and cost-effective follow ups to measure progress, identify trends and foster continuous improvement using Ulula's digital risk assessments. Ulula dashboards and reports can be integrated into public corporate disclosures and shared with internal and external stakeholders.

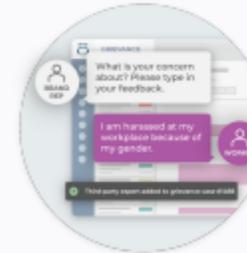


A Comprehensive Toolbox to Support HRDD

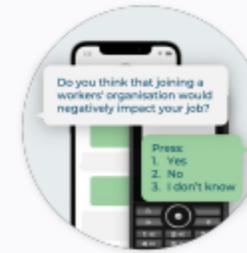
Ulula's HRDD solution is powered by proprietary digital tools to support each element of the HRDD process.



Grievance Mechanism



Case Management



Impact Surveys



Analytics Dashboard



Más información: <https://ulula.com/updates/partner/supplyshift-ulula-connect-worker-voice-to-supply-chain-visibility/>

100% Traceable, Transparent Supply Chains

POWERED BY SOURCEMAP

[Request a Demo](#)

Lead the world to a net-zero future.

Track your progress and meet your climate objectives with intelligent supply chain monitoring, covering carbon stock, deforestation, agricultural commodities and more. Powered by satellites, simplified by AI, in real-time.

[Schedule a demo](#)



The screenshot displays the SATELLIGENCE Map interface. At the top, it shows 'Total Deforestation' at 37% with a -12% change. A map of a region is shown with various layers and filters. A sidebar on the left lists navigation options: Event Feed, Map, VDF Module, Dashboard, Export, and Settings. A sidebar on the right lists map layers: FOREST (Primary, Logged, Degraded), LANDCOVER (WDM, Peatland, Mangrove), and SUPPLY CHAIN (Concessions, Mills). A legend indicates 3 unread events (red dots) and 2 read events (orange dots). A bottom right widget shows '12 mills' with a 'low risk' status. A bottom left widget shows '23 ha deforestation'.

The Next Generation of Supply Chain Mapping





BUSINESS

CONSUMERS

HOW IT WORKS ▾

ABOUT US ▾

NEWS ▾

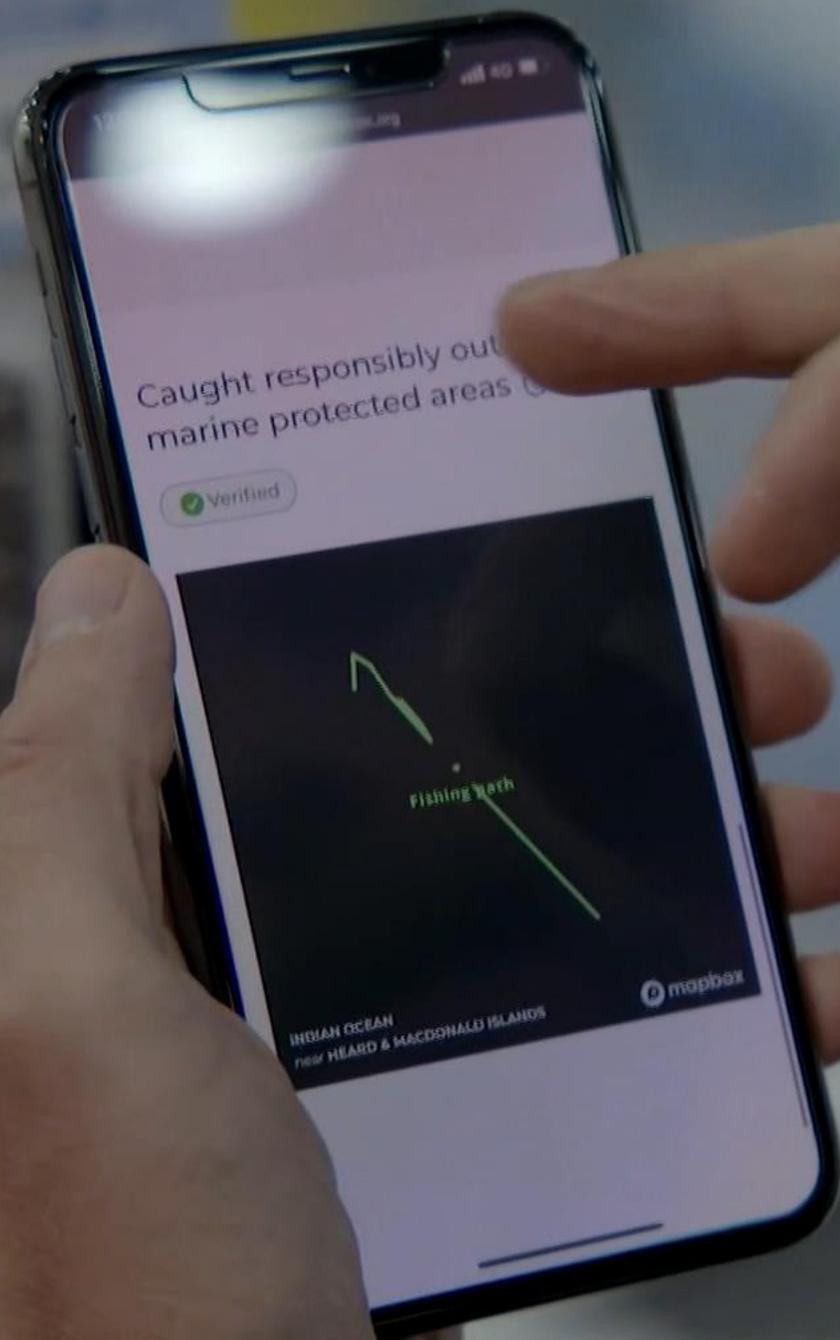
CAREERS

Open supply chains are good for business, humanity & the planet

We drive responsible production and consumption with supply
chain traceability and transparency technologies

CONTACT US

<https://opensc.org/product-example>



1. Choose a **commodity**

Options marked in **gray** provide **national-scale** data only

SOJA	ACEITE DE PALMA	CARNE VACUNA	CAMARÓN	CACAO	CAFÉ	MAÍZ
PULPA DE MADERA	PALM KERNEL	POLLO	ALGODÓN	CAÑA DE AZÚCAR	CARNE DE CERDO	



PAÍSES DE
ORIGEN
10

Cadenas de suministro destacadas

Haelixa

WORLDWIDE



al algodón en la granja o potencialmente en cualquier lugar. nodo



Fingerprinting with DNA



0:01 / 2:29





Connect with your partner on Trace

Salir del modo de pantalla completa (f)

Your pursuit of great traceable coffee starts here.



Vodafone NL Wi-Fi 13:14

trace.fairfood.nl

Order coffee today →

Share story →

Claims

- ✓ Good Price >
- ✓ Organic >
- ✓ 100% Traceable >

100% Traceable ✕

The organic washed Suke Quto coffee can be traced back to the farms – basically backyards – of 278 out-growers in the Odo Shakiso woreda, Guji zone. All out-growers neighbor Tesfaye Bekele's Suke Quto Farm.

View evidence →

Salir del modo de pantalla completa (f)

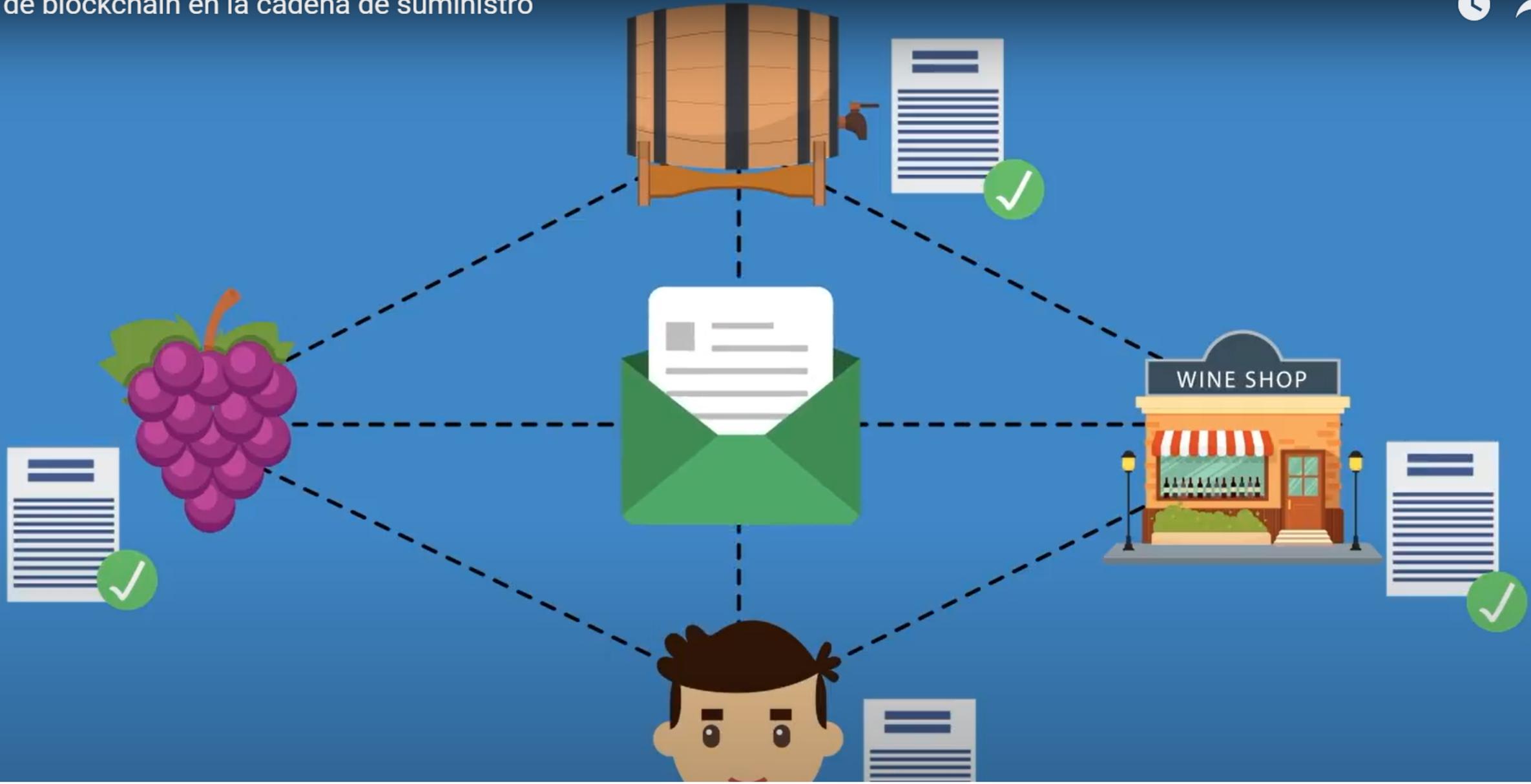


FAIRPHONE

Más información: https://www.fairphone.com/wp-content/uploads/2020/02/016-009_Whitepaper_Working_Conditions.pdf

Más sobre *blockchain* o cadena de bloques

Uso de blockchain en la cadena de suministro





00:52 / 03:13



Blockchain asegura la transparencia en los suministros



Para Personas

Para empresas



CENTRO DE AYUDA

SOBRE NOSOTROS

ESPAÑOL ▾

Lo más reciente

Certificación ▾

Servicios a medida

Mercadeo de la sostenibilidad

Para Socios

WORK WITH US



PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN 2020

Más información: <https://www.rainforest-alliance.org/es/tag/2020-programa-de-certificacion/>



PRESENTAMOS

**EL PROGRAMA DE
CERTIFICACIÓN DE 2020**

UN NUEVO ENFOQUE HACIA LA SOSTENIBILIDAD

ETAPA

5

Informar sobre cómo se han abordado los impactos

RENDICIÓN DE CUENTAS

- Incluir en los informes anuales, de sostenibilidad o de responsabilidad social de la empresa la información sobre los procesos de debida diligencia.
- Publicar los informes de manera fácilmente accesible para cada parte interesada.
- Informar a las partes interesadas adaptando el canal, el mensaje, el tono y, de ser necesario, la lengua y el enfoque.

Costa Rica informa a organismos internacionales

- Comité sobre los derechos del niño.
- Memorias de la OIT.

Comité de los Derechos del Niño (CRC) (cada 5 años)

OHCHR.org English | Français | Español | русский | العربية | 中文

NACIONES UNIDAS
DERECHOS HUMANOS
ÓRGANOS DE TRATADOS

Base de datos de los órganos de tratados de las Naciones Unidas

Español > Organos de Derechos Humanos

Entlace a estos resultados

Título	Tipo de documento	Tratado	País	Símbolo/Título	Fecha de entrega	Descargar
Panama OPAC_Concluding Observations	Observaciones finales	CRC-OP-AC	Panamá	CRC/C/OPAC/PAN/CO/1	27 sep. 2019	Visualizar el documento
Observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto combinados de Panamá	Observaciones finales	CRC	Panamá	CRC/C/PAN/CO/5-6	09 feb. 2018	Visualizar el documento
Observaciones finales	Observaciones finales	CRC	Panamá	CRC/C/PAN/CO/3-4		Visualizar el documento
Observaciones finales	Observaciones finales	CRC	Panamá	CRC/C/15/Add.233	30 jun. 2004	Visualizar el documento
Observaciones finales	Observaciones finales	CRC	Panamá	CRC/C/15/Add.68	24 ene. 1997	Visualizar el documento

- Se insta a los gobiernos a que vinculen a todos los sectores de la sociedad en la elaboración de los informes.

Memorias para la OIT (cada 3 años)

OIT Organización Internacional del Trabajo Promover el empleo, proteger a las personas

Acerca de la OIT | Temas | Regiones | Eventos y reuniones | Programas y proyectos | Publicaciones | **Normas del trabajo** | Estadísticas y bases de datos

NORMLEX Information System on International Labour Standards

Página de entrada NORMLEX > Memorias regulares : Convenios ratificados (Art.22/35) > Obligación de envío de memorias por Panamá

Memorias solicitadas y respuestas a los comentarios de la CEACR: Panamá

Nuevo calendario de presentación de memorias revisado según la decisión del Consejo de Administración de junio 2020.

2021

2022

Instrumento(s)	Ratificación	Tipo de informe	Comentarios pendientes	Estatus	Formularios de memorias
C011	1970	Regular		Solicitada	(pdf, 123kb)
C087	1958	Regular	Observación 2018	Solicitada	(pdf, 70kb)
C098	1966	Regular	Observación 2018	Solicitada	(pdf, 272kb)
C122	1970	Regular	Observación 2018 ; Solicitud directa 2018	Solicitada	(pdf, 560kb)
C144	2015	Regular	Solicitud directa 2017	Solicitada	(pdf, 51kb)

2023 (datos provisionales)

Instrumento(s)	Ratificación	Tipo de informe	Comentarios pendientes	Estatus	Formularios de memorias
C003	1958	Regular	Observación 2014		(pdf, 210kb)

MLC, 2006

- Los gobiernos deben remitir copias de sus memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para formular comentarios; o pueden enviar comentarios sobre la aplicación de los Convenios directamente a la OIT.

Información no financiera

- Informes/Reportes/Memorias de sostenibilidad
- Informes integrados





Global
Reporting
Initiative



<https://www.youtube.com/watch?v=9NAEvtyajlA>

<https://www.youtube.com/watch?v=6l50Nrb6LIE>



ESTÁNDAR DEL GRI	NÚMERO DE ESTÁNDAR	CONTENIDOS	PÁGINA Y RESPUESTAS DIRECTAS	OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	135		No
	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	332		No
	403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	-	Omisión: no aplica	No
	403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	135	Este estándar no se reporta	No
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	129		No
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	128-129		No
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	133, 231		No
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	24, 127		No
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	235		No
GRI 406: No discriminación 2016	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	-	Omisión: no hubo casos de este tipo en el período en memoria	No
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	-	Omisión: no hubo casos de este tipo en el período en memoria	No
GRI 408: Trabajo infantil 2016	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	-	Omisión: no hubo casos de este tipo en el período en memoria	No
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	27		No

Fuente: <http://www.fifcosostenible.com/>



ETAPA

5

Informar sobre cómo se han abordado los impactos

COMUNICACIÓN

- Incluir en los planes de comunicación interna la información relevante y adecuada para cada público.
- Incluir en los planes de comunicación externa con partes interesadas la información relevante sobre las acciones realizadas por la empresa, por la Red o por el sector.

ETAPA 6

Reparar o colaborar en la reparación del impacto cuando corresponda

- Aplicar los procedimientos establecidos, intentar restituir los derechos vulnerados (a la salud, a la educación u otro).
 - Referencia de casos
 - Disculpas.
 - Sanciones al personal responsable de la empresa.
 - Compensaciones financieras o no financieras.

- Aunque la empresa no ha causado ni ha contribuido, alentar a sus socios de negocios a que proporcionen remedio o requerírsele cuando sean responsables.
 - Apoyar o dar incentivos a los socios empresariales que se enfrentan a limitaciones legítimas, como las causadas por los costos, para que puedan cumplir dichos requisitos en la práctica.
 - Acompañar técnicamente a los socios comerciales para que establezcan esos mecanismos de reclamación y de reparación.
 - Dar seguimiento y evaluar la eficacia de los mecanismos establecidos.

- Mecanismos de reclamación y queja.
- Mecanismos judiciales.
- Mecanismos extrajudiciales.

Lineamientos para el Código de Conducta para Proveedores



- April 2015 -

Edad Mínima

- C&A no acepta el reclutamiento de mano de obra infantil. Para C&A, la definición de "infantil" es cualquier persona con menos de 16 años de edad, al menos que las leyes locales estipulen una edad mayor para trabajar o preparación escolar mandataria, y ese caso una edad mayor se aplicaría.
- La edad mínima de 16 años es mayor que la edad mínima legal en algunos países y mayor que los lineamientos de ILO, que son 15 años y en algunos países la mínima edad es de 14 años. Lo que C&A quiere asegurar es que mano de obra infantil no sea utilizado en la producción de mercancía para C&A, evitando "el rango gris" que contempla edades entre los 14 y 16 años debe ayudar evitarlo.
- Los Proveedores deberán contar con un proceso amplio para la verificación de edad incluyendo controles estrictos en relación a la validación de documentación. En países donde una identificación nacional no es disponible, es responsabilidad del proveedor solicitar dos formas distintas para constatar la edad (por ejemplo, un chequeo médico, dental, licencia de manejo, identificación para votar (IFE), etc.) y al menos uno de ellos deberá incluir una fotografía del interesado
- Los Proveedores deberán asegurar que ningún niño, como se definió previamente, estén permitidos en el área de producción aun si no están trabajando.

Remediación

- Los Proveedores deberán desarrollar o participar y contribuir a las políticas y programas que contemplan la transición de cualquier niño que se encuentra realizando una labor para permitirle asistir y permanecer dentro de un programa educativo hasta que deja de ser "un niño".
- Si se detecta o identifica el uso de mano de obra infantil, los proveedores deberán proporcionar el pago de un sueldo mínimo a dicho niño hasta que él o ella alcanzan la edad mínima legal. El pago deberá ser efectuado mensualmente y no en una sola exhibición.

Así mismo, se requiere una revisión médica antes de su salida así como una compensación por motivo de transporte y el alojamiento para que algún pariente del niño en cuestión pueda llevarlo de regreso a casa. Si el niño tiene la disposición de asistir a la escuela, es la responsabilidad del proveedor cubrir ese gasto hasta que el niño alcanza la edad mínimo legal. En ese momento se le debe brindar la oportunidad a ser recontratado

Algunas prácticas interesantes





Residuos

Trabajamos por las comunidades y el medio ambiente



Facility

Creamos bienestar y servicio de calidad ambiental



Aguas

Responsabilidad y cuidado de los recursos ambientales



Energía

Generamos energía de una forma sustentable





Política Derechos Humanos - Interaseo



Política RSE - Interaseo



Política prevención y erradicación trabajo infantil - Interaseo



Cartilla de Valores



Informe Red Contra el Trabajo Infantil - 2020



Informe de Gestión 2019



Balance social 2018 Grupo Interaseo



Informe de progreso Red Colombia contra el trabajo infantil - 2019



Informe Red Colombia contra trabajo infantil - 2018



Código de ética 2018 - Interaseo





INFORME DE

Progreso

Red Colombia contra
el trabajo infantil



2020



1. DEFINICIÓN, OBJETIVOS Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

Interaseo S.A.S E.S.P reconoce que el respeto por los derechos humanos es un elemento esencial de la convivencia y un factor de competitividad y sostenibilidad, por ello asume el compromiso de actuar bajo el enfoque de debida diligencia en las actividades relacionadas con las operaciones de los servicios que presta.

A través de la política de derechos humanos, Interaseo S.A.S.E.S.P. y sus empresas filiales, deben contribuir a los siguientes objetivos:

- ✓ Identificar y gestionar los posibles riesgos e impactos sobre los Derechos Humanos que se derivan de las actividades de la organización, consultando a los grupos de interés de las áreas de influencia para la elaboración de los diagnósticos de riesgos e impactos en Derechos Humanos.
- ✓ Desarrollar acciones que ayuden a prevenir y remediar vulneraciones de los derechos humanos a los grupos de interés.
- ✓ Actuar con ética, integridad y transparencia en el relacionamiento con los grupos de interés.
- ✓ proteger la confidencialidad de la información personal de nuestros clientes y nuestros colaboradores.
- ✓ Adoptar el proceso de debida diligencia de los derechos humanos para Interaseo S.A.S E.S.P.
- ✓ Comprometer a los colaboradores, contratistas y proveedores a respetar los derechos humanos, promoviendo una cultura de dialogo, paz y buen trato.
- ✓ Implementar , mantener y mejorar el sistema de gestión ambiental y de seguridad y salud en el trabajo.

2. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Los lineamientos de esta política, propenden por el respeto de los derechos y libertades de todos los grupos de interés, en el ejercicio de las actividades empresariales.

Los Grupos de Interés y el compromiso con el respeto de los derechos humanos

Colaboradores

- ✓ Hacer uso de los canales de comunicación que dispone la organización para exponer situaciones que amenacen o propicien algún tipo de vulneración a los derechos humanos en el ejercicio de las actividades empresariales.



- ✓ Participar activamente en las actividades de capacitación y promoción liderados por la organización.
- ✓ Apoyar la erradicación de la violencia contra la mujer, consagrada en la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer”, la violencia intrafamiliar y las violencias de género.
- ✓ Respetar los derechos y libertades de todas las personas en el ejercicio de las actividades empresariales y asegurarse de no actuar como cómplices de vulneraciones a los derechos de los demás.
- ✓ Propender por el logro y mantenimiento de la paz y buen trato en el ejercicio de las actividades empresariales.

Contratistas y Proveedores

- ✓ Respetar todos los derechos laborales de las personas directamente relacionadas con las actividades empresariales.
- ✓ No hacer uso de mano de obra infantil en los servicios y productos suministrados a la organización.
- ✓ En los contratos y convenios de los proveedores de servicios de vigilancia y seguridad con firmas privadas se incluirán explícitamente compromiso de respeto y promoción de los derechos humanos.

Clientes y Usuarios del Servicio

- ✓ Usar de manera responsable los servicios prestados por la organización, de manera que no se ponga en riesgo la salud y seguridad de los demás.

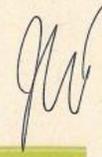
Comunidades

En el desarrollo de los proyectos y procesos para la prestación de los diferentes servicios se tomarán las medidas necesarias para promover el respeto por los usos, las costumbres y la cultura de las comunidades indígena, afrocolombiana, raizal y otras minorías asentadas en los entornos en los que la empresa hace presencia. Desde la construcción y operación de los rellenos sanitarios, estaciones de transferencia y obras de saneamiento básico contempladas en el portafolio de servicios, se identificará y gestionaran los posibles riesgos e impactos sobre los derechos humanos a las comunidades.

- ✓ La organización dispone de múltiples canales de comunicación, a través de los cuales, las comunidades pueden informar sus inconformidades e interponer reclamaciones a las que haya lugar en relación al tema de los derechos humanos.

3. DIÁLOGO CON GRUPOS DE INTERÉS

La organización dispone de mecanismos de diálogo con los diferentes grupos de interés, a fin de construir confianza y proveer información para la prevención de problemas en materia de derechos humanos.



Colaboradores: Comité de convivencia, grupos focales, talleres participativos, diagnósticos participativos, encuesta de clima laboral, herramienta de consulta de grupos de interés, línea de integridad, comité de seguridad y salud en el trabajo.

Comunidad: Diagnósticos participativos, personería al barrio, mesas de trabajo con comunidades, plan de relacionamiento con comunidades, línea de integridad, consulta con grupos de interés.

Proveedores y contratistas: Línea de integridad, evaluación social de proveedores, consulta a grupos de interés.

Clientes y usuarios: Canales de atención al usuario, mesas de trabajo para el control social de los servicios públicos, canal de integridad.

4. MANUAL DE DEBIDA DILIGENCIA PARA LOS DERECHOS HUMANOS

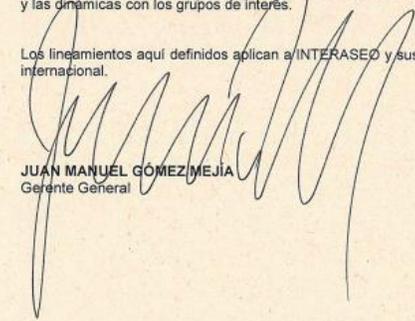
La empresa establece una guía para la implementación del enfoque de debida diligencia en materia de derechos humanos, esta gestión inicia en la identificación de riesgos e impactos de vulneración de derechos humanos en las actividades empresariales, la promoción, educación, la atención de denuncias, quejas y reclamaciones de los grupos de interés.

5. ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN

La Política de los derechos humanos, se revisará periódicamente y se ajustará conforme a los cambios significativos en el contexto social, ambiental y económico de la organización y las dinámicas con los grupos de interés.

Los lineamientos aquí definidos aplican a INTERASEO y sus empresas a nivel nacional e internacional.

JUAN MANUEL GÓMEZ MEJÍA
Gerente General



POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL EN LA ORGANIZACIÓN Y SU CADENA DE SUMINISTRO

INTERASEO S.A.S E.S.P reconoce y protege los derechos de los niños, niñas y adolescentes en concordancia:

- ✓ Al Artículo 40 del Código de Infancia y Adolescencia, asegurar el ejercicio de la corresponsabilidad empresarial consistente en respetar los derechos de las niñas, niños y adolescentes a través de las obligaciones de prevenir, promover y remediar cualquier vulneración o amenaza a sus derechos.
- ✓ Los preceptos establecidos en el principio 5 del Global Compact, en la Convención sobre los derechos del niño, en La Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en las normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, sobre trabajo infantil.
- ✓ Al compromiso adquirido en la adhesión a la red nacional contra el trabajo infantil del Ministerio del Trabajo y Pacto Global.

Con la adopción de esta política la empresa se compromete:

1. Identificar y gestionar los riesgos e impactos del trabajo infantil y promover el respeto de los derechos de los niños, niñas y los (as) adolescentes, al interior de la empresa y en la cadena de suministro.
2. Cumplir la normativa legal nacional y los convenios internacionales para prevenir y erradicar toda forma de trabajo infantil, y promover el respeto de los derechos de los niños, niñas y los (as) adolescentes, al interior de las empresas, en la cadena de suministro y el área de influencia.
3. Sensibilizar y capacitar periódicamente a los colaboradores directos e indirectos acerca del compromiso de prevenir y erradicar todo tipo de trabajo infantil, al interior de la empresa y en la cadena de suministro.
4. Promover una cultura de cero tolerancias al trabajo infantil en sus áreas de influencia.
5. Comunicar la implementación de estos compromisos y planes de acción a los grupos de interés.

Comunicación de la política

Para promover el conocimiento y comprensión de la presente política, deberán aplicarse los siguientes lineamientos:

1. La presente política se publicará físicamente en la organización (área administrativo, atención al usuario, bases de operaciones incluyendo barrido, disposición final).
2. Se socializará la política en las inducciones y reinducciones de colaboradores.
3. Se publicará la política en la intranet y página web de la organización.

Adopción del Manual para la prevención y erradicación del trabajo infantil

Se adoptará el manual para la prevención y erradicación del trabajo infantil, como guía de actuación para la prevención, erradicación y seguimiento de trabajo infantil en la organización y su cadena de suministro.

Responsabilidad general de los colaboradores de la organización

Todo empleado tiene deber de reportar cualquier acto contrario a esta política institucional, por lo menos, ante el área de Recursos Humanos y responsabilidad social empresarial, los cuales quedarán obligados a investigar la denuncia.

Los lineamientos aquí definidos aplican a INTERASEO y sus empresas a nivel nacional e internacional.

JUAN MAUEL GOMEZ MEJIA
Gerente General



Fuente:
https://issuu.com/comunicaciones.interaseo/docs/manual_para_la_prevenccion_y_erradicacion



1. OBJETIVO

Establecer en la empresa mecanismos para prevenir y erradicar prácticas de trabajo infantil en la organización y en la cadena de suministro, a través de la presentación de reclamaciones relacionadas con el comportamiento de contratistas, proveedores y colaboradores en materia de trabajo infantil.

2. ALCANCE

Inicia en la identificación de riesgos de trabajo infantil, promoción educación, recepción de queja, reclamación y denuncia por parte de colaboradores, comunidad o entes de control, seguimiento a proveedores, terminando con el reporte y seguimientos a las autoridades de control.

3. DESCRIPCIÓN

3.1 Definiciones

Niño/niños El artículo 1º de la Convención sobre los Derechos del Niño define al niño como cualquier ser humano menor de 18 años, a menos que las leyes aplicables reconozcan una mayoría de edad más temprana. Al sólo efecto de agilizar la lectura y sin perjuicio de la perspectiva de género, se utilizará el término niño para hacer referencia a niños, niñas y adolescente.

Trabajo Infantil

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el trabajo infantil así:

"El Trabajo Infantil es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño e interfiere con su escolarización puesto que:

- Les priva de la posibilidad de asistir a clases.
- Les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o les exige combinar el estudio con un trabajo pesado que ~~insume~~ involucra mucho tiempo.

Aunque no todo trabajo realizado por un menor de 18 años puede considerarse trabajo Infantil, la línea entre las labores aceptables y el Trabajo Infantil puede ser muy fina y la diferencia depende de factores como:

La edad, la naturaleza misma de la actividad, las condiciones en las que se realiza, los riesgos para la integridad y el desarrollo de los niños y las niñas.

Convención sobre los Derechos del niño Naciones Unidas

La Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas aprobada en 1990, es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante que consagra el conjunto de los derechos humanos de los niños y niñas, es fruto del consenso mundial sobre la necesidad de establecer garantías específicas de protección especial a los menores de 18 años, porque si bien los derechos humanos pertenecen a todas las personas (independientemente de su edad); la infancia es especialmente vulnerable en razón de su madurez y desarrollo

La Convención reconoce los derechos básicos de los niños y las niñas que deben ser protegidos en todo tiempo y lugar y establece cuatro principios fundamentales:

La no discriminación, el derecho a la vida, la supervivencia y desarrollo, el interés superior del niño, el respeto por los puntos de vista del niño.

Causas de trabajo infantil

- **Pobreza:** es causa y consecuencia. Impide o dificulta que los menores se eduquen y puedan obtener en un futuro ingresos dignos y mejores, que contribuyan al desarrollo de sus comunidades y Estados.
- **Falta de educación:** El trabajo infantil influye en la baja o nula asistencia de los menores a la escuela, también en la falta de oportunidades educativas (falta de recursos familiares, ausencia de educación pública gratuita y carencia de centros o lejanía de ellos) y en la baja calidad de la enseñanza.
- **Factores culturales, familiares y sociales:** En familias con muchos miembros se ejerce una mayor presión para que los menores comiencen antes actividades laborales remuneradas o no. Los padres constituyen una de las principales fuentes de demanda de Trabajo Infantil. La viabilidad económica de muchas familias depende de la utilización de la mano de obra familiar y no se sabe marcar la diferencia entre trabajo Infantil y las labores permitidas.
- **Razones de género:** Las niñas se ven obligadas a dedicarse al trabajo doméstico familiar o a favor de terceros con abandono de la escuela o jornadas laborales excesivas.
- **Requerimientos particulares de mano de obra:** El Trabajo Infantil ha estado asociado a bajos costos de mano de obra, por escasez de mano de obra adulta o a las supuestas ventajas por sus características físicas o sus destrezas. A ello se suma la precaria capacidad que tienen los menores para exigir sus derechos de manera individual o colectiva.
- **La migración forzada:** El desplazamiento forzado, por razones económicas o conflictos armados y violencia, también influye en la existencia de Trabajo Infantil. Los menores se ven obligados a migrar y a contribuir económicamente a la subsistencia de su hogar, sumando así las consecuencias psicoafectivas de desarraigo que los lleva a la deserción escolar, a asumir roles adultos, la no aceptación de las figuras de autoridad e incluso a problemas de alcoholismo y drogadicción que facilitan las situaciones de explotación infantil.

Familia monoparental

Es el conjunto formado por un progenitor (madre o padre) y uno o varios hijos. Este núcleo puede constituir por sí solo una familia independiente (familia nuclear

monoparental), o puede convivir con otras personas emparentadas. Por ejemplo, una madre (sin pareja) con dos hijos que conviva con sus padres constituye un núcleo monoparental en una familia extensa.

Familia Nuclear

Es la familia conviviente formada por los miembros de un único núcleo familiar, el grupo formado por los padres y sus hijos. Las definiciones más amplias consideran en un núcleo familiar tanto a los grupos formados por dos adultos emparejados, con o sin hijos, como a los formados por un adulto con uno o varios hijos.

Familia extensa

La familia extensa o familia compleja es un concepto con varios significados distintos. En primer lugar es empleado como sinónimo de familia consanguinidad consanguínea. En segundo lugar, en aquellas sociedades dominadas por la familia conyugal, refiere a la *parentela* una red de parentesco egocéntrica que se extiende más allá del grupo doméstico, misma que está excluida de la familia conyugal. Una tercera acepción es aquella que define a la familia extendida como aquella estructura de parentesco que habita en una misma unidad doméstica (u hogar) y está conformada por parientes pertenecientes a distintas generaciones.

Peores formas de trabajo infantil

Son objeto de una atención especial e intervención inmediata para su erradicación: la esclavitud, el trabajo forzoso u obligatorio, el reclutamiento en conflictos armados, la explotación sexual comercial infantil, la utilización de niños en la producción y el tráfico de estupefacientes y, todo trabajo que por su naturaleza en sí o por las condiciones en las que se presta puede conllevar daños en la salud, la seguridad o moral de los niños y niñas.

La Recomendación 190 de la OIT propone criterios para identificar las peores formas de Trabajo Infantil, aquellos trabajos que:¹

- Exponen a los niños a abusos de orden físico, psicológico o sexual.
- Se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas.
- Se realizan bajo tierra, agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados.
- Se realizan en un medio insalubre o con presencia de sustancias o procesos peligrosos o temperaturas, niveles de ruido y vibraciones perjudiciales.
- Implican horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.

Trabajo Peligroso

Las categorías de trabajo peligroso son definidas en la legislación nacional previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

¹ OIT, Recomendación sobre la prohibición de las peores formas de Trabajo Infantil y la acción inmediata para su eliminación RECOMENDACIÓN: R190 (Fecha de adopción: 17/06/1999).

Pero la OIT ha elaborado una lista de trabajos considerados los más peligrosos y que deben estar incluidos en las listas nacionales.

Trabajos Subterráneos	Cargas pesadas	Trasportes
Trabajo Marítimo	Obras de construcción y demolición	Espectáculos, producción y venta de alcohol
Máquinas en movimiento peligrosas	Agentes y sustancias nocivas y radioactivas.	Producción
Explosivos	Metalurgia del plomo o del zinc	

Cadena de Valor

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: proporcionan productos o servicios que contribuyen a los propios productos o servicios de la empresa, o reciben productos o servicios de la empresa.

3.2 Contexto de la prevención y erradicación del trabajo infantil para la empresa

Los instrumentos internacionales de Derechos Humanos vinculantes para los Estados, no imponen a las empresas responsabilidades jurídicas directas. Sin embargo, existen numerosas iniciativas internacionales de adhesión voluntaria, que han adoptado los principios contenidos en la normativa internacional con carácter de estándares de actuación y normas de conducta para las empresas que conforman una normativa moral y una conciencia global ética.

El Marco Proteger, Respetar y Remediar y en los principios guía sobre las empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas: las responsabilidades de los Estados y de las empresas frente a los Derechos Humanos son diferentes pero complementarias y se definen con base en tres principios básicos:

El deber de respeto: Las empresas deben cumplir con las normas internas aplicables y respetar los Derechos Humanos, tomando como referencia la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Convención sobre los Derechos del Niño. La empresa incumplirá su deber de respeto cuando afecte de manera directa el ejercicio de los Derechos Humanos o cuando participe o contribuya a conductas que los afecten, tanto si quienes las cometen son terceros vinculados a sus operaciones empresariales o no.

La debida diligencia: Es "un intento amplio y activo de descubrir los riesgos reales o potenciales que amenazan a los Derechos Humanos durante todo el ciclo vital de un proyecto o actividad comercial, con miras a evitar o atenuar esos

riesgos⁷. Está dirigida a prevenir y evitar las afectaciones a los Derechos Humanos y ayuda a las empresas a demostrar la adopción de medidas para ello.

El deber de remedio: Las empresas deben contar con un mecanismo eficaz que permita la presentación de quejas, su investigación y solución y si es el caso, la reparación de los impactos negativos que se hayan causado en el curso de las actividades empresariales. Este mecanismo constituye un elemento fundamental de la debida diligencia ya que facilita una alerta temprana de conflictos, acusaciones y litigios relacionados con abusos de los derechos humanos.

Principios empresariales de la UNICEF

Los 10 Principios, diseñados por Pacto Global, Save The Children UNICEF (2012), fueron creados para facilitar el compromiso de la empresa con la niñez y adolescencia e identifican las acciones que las empresas deben llevar a cabo para prevenir, proteger y remediar impactos negativos sobre las niñas, niños y adolescentes, así como medidas voluntarias que pueden adoptar para promover los Derechos del Niño en su actividad directa, su cadena logística y en las comunidades sobre las que tiene influencia.

1. Cumplir con su responsabilidad de respetar y promover los derechos del niño.
2. Contribuir a la erradicación del trabajo infantil en todas las actividades empresariales y relaciones comerciales.
3. Proporcionar un trabajo digno a los jóvenes trabajadores, padres y cuidadores.
4. Asegurar la protección y seguridad de los niños en todas las actividades e instalaciones empresariales.
5. Garantizar que los productos y servicios sean seguros y que a través de ellos se promueven los derechos del niño.
6. Utilizar marketing y publicidad que respeten y apoyen los derechos del niño.
7. Respetar y promover los derechos del niño en relación con el medio ambiente y la adquisición y uso de tierras.
8. Respetar y promover los derechos del niño en las disposiciones de seguridad.
9. Ayudar a proteger a los niños afectados por situaciones de emergencia.
10. Reforzar los esfuerzos de la comunidad y el gobierno para proteger y satisfacer los derechos del niño.

Principios de pacto Global

Pacto Global se considera un marco de acción que facilita la legitimación social de los negocios y los mercados de las empresas a través de la adopción de sus 10 principios. Frente al tema El principio número de 1, 2 y 5 establece que las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Código de Infancia y Adolescencia

Ley 1098 de 2016 art 40 (código de infancia y adolescencia) Obligaciones de la Sociedad, nos dice que por principios de corresponsabilidad y solidaridad las empresas en relación al tema deben:

- ✓ Conocer, respetar y promover estos derechos y su carácter prevalente.

- ✓ Responder con acciones que procuren la protección inmediata ante situaciones que amenacen o menoscaben estos derechos.
- ✓ Participar activamente en la formulación, gestión, evaluación, seguimiento y control de las políticas públicas relacionadas con la infancia y la adolescencia.
- ✓ Dar aviso o denunciar por cualquier medio los delitos, o acciones que los vulneren o amenacen.
- ✓ Colaborar con las autoridades en la aplicación de las disposiciones de la presente ley.
- ✓ Las demás acciones que sean necesarias para asegurar el ejercicio de los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes.

Compromiso red Nacional Contra el Trabajo Infantil

Interaseo S.A.S E.S.P representada legalmente por Juan Manuel Gómez Mejía se compromete a lo siguiente:

1. Participar activamente en la RED.
2. Identificar y gestionar los riesgos e impactos del trabajo infantil y promover el respeto de los derechos de los niños, niñas y los (as) adolescentes, al interior de la empresa y en la cadena de suministro.
3. Cumplir la normativa legal nacional y los convenios internacionales para prevenir y erradicar toda forma de trabajo infantil, y promover el respeto de los derechos de los niños, niñas y los (as) adolescentes, al interior de las empresas, en la cadena de suministro y el área de influencia.
4. Sensibilizar y capacitar periódicamente a los colaboradores directos e indirectos acerca del compromiso de prevenir y erradicar todo tipo de trabajo infantil, al interior de la empresa y en la cadena de suministro.
5. Promover una cultura de cero tolerancia al trabajo infantil en sus áreas de influencia.
6. Comunicar la implementación de estos compromisos y planes de acción a los grupos de interés.
7. Promover la continuidad de la RED, acoplándose a las nuevas circunstancias que resulten en su desarrollo.

Política de Responsabilidad Social

Para Interaseo S.A.S E.S.P, responsabilidad social corresponde a un comportamiento transparente y ético que contribuye a la transformación sostenible y generación de calidad de vida de los grupos de interés de la organización, propendiendo por las relaciones de confianza, fidelización, excelencia organizacional, promoviendo el respeto y divulgación de la carta universal de

De esta forma delega a la directora general de responsabilidad social empresarial para la que realice la verificación del cumplimiento de esta política con las siguientes funciones:

- ✓ Evaluación y planes de manejo de los impactos actuales y potenciales.
- ✓ Asistencia y participación a las reuniones de la red nacional contra el trabajo infantil.
- ✓ Desarrollar mecanismos de seguimiento y mejoramiento continuo.
- ✓ Realización del informe de progreso para la red nacional contra el trabajo infantil.
- ✓ Direccionamiento de estrategias para la gestión de alianzas y sinergias para la gestión.
- ✓ Estructurar estrategias para la conmemoración del día internacional de la prevención y erradicación del trabajo infantil (12 de junio).
- ✓ Verificar y dinamizar la implementación de las estrategias planteadas para grupos de interés.
- ✓ Verificar que se realicen los monitores periódicos.
- ✓ Enviar reportes trimestrales a la gerencia general del cumplimiento de este manual.

5.1.2 Líder responsable de la gestión de las estrategias del recurso humano.

La gerencia general delega al director general de gestión humana para gestionar y velar por la implementación de las estrategias de prevención y erradicación del trabajo infantil en la gestión del recurso humano de la organización y apoyo al núcleo familiar.

El director general de gestión humana dinamizará la implementación de las estrategias integrando a sus equipos de gestión humana de las regionales.

5.1.3 Responsable de la gestión de las estrategias de prevención y erradicación de trabajo infantil proveedores y contratistas.

Director jurídico: Es el responsable de la elaboración de cláusulas contra el trabajo infantil y la verificación de su inclusión en los contratos a terceros.

Director general de negociaciones y compras: Dinamizar la implementación de estrategias prevención y erradicación de trabajo infantil con proveedores en las diferentes regionales.

Dejar de realizar negociaciones con proveedores que no cumplan los compromisos.

Director general de responsabilidad social: Dinamizar y realizar seguimiento a la implementación de las estrategias en las diferentes regionales, al igual que se desarrollen los monitoreos relacionados.

Suministrar la información para la estructuración de la campaña de comunicaciones y las piezas relacionadas a la persona de comunicaciones designada por la empresa.

5.1.4 Responsable Diálogo con Sindicatos

La gestión de diálogo con sindicatos será responsabilidad del director general de gestión humana, el cual desarrollará con sus equipos regionales donde exista sindicato, la dinamización de las estrategias planteadas en el numeral 5.3.4 de este documento.

5.1.5 Gestión de Usuarios y clientes y Relaciones con la comunidad

Director general comercial: Identificar con sus equipos comerciales de las regionales con los usuarios de interés de la organización en relación al numeral 3.3.6 de este documento.

Facilitar información al área de responsabilidad social para adelantar las campañas y envío de información.

5.2 IDENTIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS TRABAJO INFANTIL.

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO INFANTIL EN LA ORGANIZACIÓN

PROCESO	RIESGO ASOCIADO	DESCRIPCIÓN	CAUSAS	CONSECUENCIAS-IMPACTOS		PROBABILIDAD
				LEGALES	OTRAS	
Gestión del Talento Humano	Contratar personal que tiene en su núcleo familiar hijos y miembros de la familia menor de edad laborando.	La organización contrata colaboradores operativos con condiciones de vulnerabilidad, que requieren de ingresos para el sustento de su núcleo familiar y con necesidades básicas insatisfechas.	Familias con muchos miembros		Diferenciación del servicio por usuarios o potenciales usuarios por el no uso de prácticas socialmente responsables frente al tema.	Alta
			No se requiere escolaridad para colaboradores operativos		Riesgo reputacional para la organización	
			Desplazamiento		Afectación de productividad de la empresa por ausentismo generado por colaboradores sancionados por antes de control.	
Gestión del Talento Humano	Celebrar contratos aprendices en etapa productiva de 15-17 y colocarlos a realizar labores peligrosas.	Contratos de aprendizajes para jóvenes de 15-17 años con labores de bajo riesgo, que por contingencias sean involucrados en actividades de operación de servicio.	Falta de recursos económicos		Incremento del riesgo psicológico del colaborador por sanciones relacionadas con trabajo infantil	Baja
			Desconocimiento que se tiene del tema	Investigaciones y sanciones económicas.	Riesgo reputacional para la organización	
Operación y Mantenimiento de los servicios	Tercerización de componentes del servicio de aseo (poda de árboles, recolección con riesgo de trabajo infantil)	La empresa puede subcontratar servicios de poda de árboles, recolección con influencia de alcoholistas, con miras de opciones de inclusión social o reconversión laboral	Existencia de programas de plan desarrollo municipal, Planes de gestión integral de residuos sólidos con este componente.	Investigaciones y sanciones económicas.	Diferenciación del servicio por usuarios o potenciales usuarios por el no uso de prácticas socialmente responsables frente al tema.	Baja
			Carencia de experiencia por parte de la			

		organización en las actividades específicas.				
	Presencia de niños reciclando en sitios de disposición final de residuos sólidos.	Bajo nivel de formalización y organización y fortalecimiento de recicladores para realizar la actividad de recolección de residuos reciclables en la fuente.	El desconocimiento que se tiene del tema. Aceptación social de la actividad. Existencia de sitios de disposición final que no son de total autonomía de la organización.	Investigaciones y sanciones económicas.	Afectación de la reputación de la organización.	Media
	Compras a proveedores que utilicen mano de obra infantil.	Proveedores Publicidad, cepillos de bandedo, herramientas menores, empresas familiares.	Proveedores con empresas familiares.		Afectación de la productividad de la organización por cese de actividades generadas por sanciones a proveedores. Diferenciación del servicio por usuarios o potenciales usuarios por el no uso de prácticas socialmente responsables frente al tema.	Alta
	Negociación de materiales reciclables con establecimientos que utilicen mano de obra infantil.	La compra y venta del material reciclable sigue siendo una actividad informal donde se involucra al reciclador, chatemero y su núcleo familiar.	Alto nivel de informalidad en la actividad de compra y venta de reciclaje.		Diferenciación del servicio por usuarios o potenciales usuarios por el no uso de prácticas socialmente responsables frente al tema.	Alta
	Contratar proveedores de servicios de fabricación y mantenimiento de cajas estacionarias y otros puntos limpios que utilicen mano de obra infantil.	Los contratos con terceros para la elaboración y mantenimiento de puntos estacionarias y otras actividades de mantenimiento, se realizan con terceros en talleres particulares.	No se revisa requisitos de trabajo infantil para selección de proveedores. El desconocimiento que se tiene del tema. Falta de políticas empresariales al respecto.		Afectación de la reputación para la organización. Afectación de la productividad de la organización por cese de actividades generadas por sanciones a proveedores. Diferenciación del servicio por usuarios o potenciales usuarios por el no uso de prácticas socialmente responsables frente al tema.	Media
	Material publicitario y educativo con contenido ofensivo y discriminatorio.	La organización desarrolla campañas de comunicación con sus grupos de interés, no todas las piezas comunicativas de las diferentes áreas de prestación de servicio son presentadas para revisión y publicación.	Falta de políticas empresariales al respecto.		Pérdida de oportunidad de promover derechos de los menores de edad.	Baja
Gestión de Usuarios y Relaciones con la comunidad	Donaciones a organizaciones sociales y celebración de convenios	Organizaciones sociales (cooperativas, asociaciones de recicladores, gremios de vehículos de tracción animal, entre otras) siempre están	Las organizaciones e instituciones son direccionadas por entes territoriales a buscar apoyo en la empresa.		Afectación de la reputación para la organización.	Media

	con terceros que empleen mano de obra infantil.	solicitando donaciones y otros apoyos de la empresa	No se aplica lo establecido en el manual de responsabilidad social.			
	Participación en actividades interinstitucionales de gestión social y ambiental con organizaciones y grupos que utilicen mano de obra infantil.	A la organización siempre la están invitando a participar de jornadas, campañas y otras convocatorias con fines ambientales y sociales donde se desarrollan actividades operativas de aseo y se puede presentar el caso de niños realizando trabajos no aptos para ellos.	No existe un procedimiento para actuar en estos casos. El desconocimiento que se tiene del tema		Afectación de la reputación para la organización	Media
	Prestación de servicio a usuarios del mercado regulado y no regulado que empleen mano de obra infantil en sus procesos o cadenas de suministro.	Usuarios del servicio pueden tener prácticas de trabajo infantil de acuerdo al sector productivo e informalidad de la actividad. El desconocimiento que se tiene del tema	No se han identificado usuarios con probabilidad de práctica de trabajo infantil de acuerdo al sector productivo e informalidad de la actividad. El desconocimiento que se tiene del tema		Afectación de la reputación para la organización. Pérdida de usuarios por cese de actividades económicas producto de las sanciones.	Media

5.3 ESTRATEGIAS FRENTE AL TRABAJO INFANTIL

5.3.1 Gestión del recurso humano de la organización

- ✓ Restricción de contratación (Solicitar certificados de estudios de hijos menores de edad de candidatos en proceso de contratación)
- ✓ Incluir mecanismos de verificación de la edad para procesos de contratación.
- ✓ Inducciones: En las inducciones y reinducciones a los colaboradores, se socializa el compromiso de la organización en prevenir y erradicar el trabajo infantil en sus operaciones, al igual que los derechos y deberes de los niños.
- ✓ Visitas domiciliarias y aplicación de encuestas. (ver formato).
- ✓ Desarrollar campañas de comunicación de prevención y erradicación del trabajo infantil.

5.3.2 Apoyo al núcleo familiar del colaborador

La organización promueve el desarrollo social del núcleo familiar del colaborador para prevenir el trabajo infantil implementados programas de responsabilidad social y de bienestar laboral.

- ✓ Mujeres emprendedoras
- ✓ Celebración del día de la familia.
- ✓ Entrega de kits escolares a hijos de colaboradores
- ✓ Celebración del día del niño.

5.3.3 Proveedores y contratistas

- ✓ Campaña de comunicaciones con proveedores.

- ✓ Investigación a proveedores. (ver formato)
- ✓ Información a proveedores de condiciones anti trabajo infantil.
- ✓ Contratos con proveedores con cláusulas específicas contra el trabajo infantil.
- ✓ Supervisión a los proveedores. (ver formato)
- ✓ Envío de comunicados con advertencias creíbles.
- ✓ Dejar de contratar con proveedores que no cumplan.

5.3.4 Dialogo con sindicatos

- ✓ La investigación de los casos y el establecimiento de los hechos y datos, por tanto, actuará como organismo de control para sacar a la luz situaciones de trabajo infantil.
- ✓ Divulgar y sensibilizar sobre los distintos tipos de trabajo infantil.
- ✓ Establecer la base para la negociación colectiva que garantice que los convenios colectivos se comprometan a promover los derechos humanos, reducir los casos de trabajo infantil y trabajar a favor de su eliminación.
- ✓ Supervisar la aplicación de los acuerdos garantizando que todas las partes interesadas cumplan los códigos de conducta.
- ✓ Fomentar y sensibilizar sobre el trabajo infantil a través de la educación de los trabajadores y actividades de información.
- ✓ Llevar a cabo campañas de educación.

5.3.5 Operación en Rellenos Sanitarios

- ✓ En los sitios de disposición final, estaciones de clasificación y aprovechamiento de residuos sólidos, estaciones de transferencia se encuentra prohibido el ingreso de menores de edad que quieran ejercer labores de recuperación de residuos sólidos o cualquier otra actividad relacionada con la operación.
- ✓ En el caso de los sitios de disposición final que no son de total autonomía de la organización y se permite el ingreso de recicladores, estos no deberán ingresar con sus hijos.
- ✓ Para mayor control y vigilancia se desarrollarán inspecciones semanales en las celdas de disposición final y sus alrededores, con el objetivo de identificar si existe presencia de menores de edad ejerciendo labores de reciclaje y reportar los casos a las autoridades competentes.
- ✓ De la mano con la policía de infancia y adolescencia y bienestar familiar, se desarrollarán capacitaciones e intervenciones de carácter educativo y pedagógico para prevenir que se presenten casos de menores de edad reciclando.
- ✓ Informar a las familias sobre la prohibición de ingreso y los riesgos del trabajo en botaderos, y motivar a los adultos que sean vigilantes que los niños, niñas y adolescentes estén fuera del sitio de disposición final.
- ✓ Establecer compromisos con las familias para su participación en el proceso de erradicación del Trabajo Infantil.
- ✓ Organizar constantes capacitaciones y campañas de información para alertar a posibles nuevos recicladores, personal municipal y comunidades, sobre los

riesgos del Trabajo Infantil, las prohibiciones vigentes y el sistema de monitoreo y control.

5.3.6 Gestión de Usuarios y clientes y Relaciones con la comunidad.

- ✓ Como estrategia de responsabilidad social la organización identificará segmento de sus usuarios, que por sus características socioeconómicas, sociodemográficas culturales presentan riesgo de trabajo infantil.
 - Usuarios residenciales de estrato 1 y 2.
 - Usuarios residenciales desplazados por la violencia.
 - Usuarios medianos generadores con características de empresas y negocios familiares.
 - Usuarios del sector agrícola y pecuario.
 - Usuarios grandes generadores.

Los usuarios con riesgos de trabajo infantil periódicamente se les compartirán información a través de campañas de comunicación dirigidas a la prevención y erradicación del trabajo infantil en sus operaciones y núcleo familiar.

- ✓ Las estrategias de comunicación del uso responsable del servicio como cultura separito, interactuando y las presentaciones de manejo de residuos sólidos para menores de edad será inclusiva promoviendo los derechos de los niños (derecho a jugar, derecho a estudiar, derecho a opinar)
- ✓ La organización no celebrará convenios con terceros (organizaciones de recicladores, organizaciones sociales y fundaciones) que empleen mano de obra infantil en sus actividades.

5.3.7 Venta de material reciclable a Intermediarios

- ✓ La organización deberá verificar si el intermediario (chatarrería) emplea mano de obra infantil, si se detectan casos relacionados deberá suspender la relación comercial inmediatamente.

5.4 MECANISMOS DE RECLAMACIÓN Y DENUNCIA

5.4.1 Mecanismos de reclamo relacionados con el comportamiento de contratistas, proveedores y colaboradores.

¿Quién puede presentar una denuncia o reclamación?

-Las denuncias y reclamaciones podrán ser presentadas por colaboradores administrativos y operativos de la organización, usuarios del servicio de aseo e instituciones de control, (ICBF, Ministerio de trabajo, Policía Nacional) proveedores, contratistas.

Para ello la organización oficiará y socializará la política para la prevención y erradicación del trabajo infantil a las instituciones de control y a través de las redes sociales emprenderá una campaña de comunicaciones para dar a conocer la política de la organización contra el trabajo infantil y los mecanismos de denuncia para la comunidad y los usuarios.

A través de material informativo impreso, inducciones y socializaciones en las bases operativas se dará a conocer a los colaboradores operativos y de mantenimiento que no tengan acceso a intranet.

La campaña estará orientada a promover el conocimiento de los derechos de los niños, especialmente el de ser protegido contra el trabajo infantil, corresponde a una invitación que la organización hace a sus grupos de interés a estar atentos a situaciones de trabajo infantil relacionadas con las operaciones de la organización (descritas en el mapa de riesgo).

¿Qué información puede facilitar en la denuncia o reclamación?

-Nombre e identificación del niño, niña o adolescente y su dirección de ubicación) (Resolución No. 3264 del 12 de agosto de 2009 del ICBF).

-El tipo de situación de trabajo infantil en que se encuentra el niño, niña o adolescente.

Confidencialidad

En orden a preservar la seguridad de la persona que hace el reporte, los reportes pueden hacerse de forma anónima, los cuales se caracterizan por no tener autor definido o porque no tienen firma que los respalde, pero que formulan una petición expresa ante la entidad pública. Los mismos igualmente deben ser atendidos y tramitados de acuerdo con la fundamentación que los sustente.

Canales de Comunicación

a) Presencial: Ante el Grupo Centro Nacional de Atención al Ciudadano de la Sede Nacional y en los puntos de atención al ciudadano de las sedes regionales y seccionales o en los Centros Zonales del ICBF.

b) Escrito: En la oficina de radicación de correspondencia establecida en los diferentes niveles del ICBF para tal efecto. Las peticiones recibidas por fax se consideran escritas.

c) Telefónico: A través de la Línea Gratuita Nacional de Bienestar y de las líneas telefónicas de la Sede Nacional, Regionales, Seccionales y Centros Zonales.

d) Medios electrónicos: Cualquier persona nacional o extranjera, podrá realizar peticiones al ICBF a través del portal web del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar o de cualquier otro medio electrónico que llegare a implementarse para tal fin.

e) Buzón de Peticiones en las bases de operaciones y oficinas comerciales: Cualquier persona, podrá colocar reclamaciones y denuncias a través de los buzones situados para tal fin en las oficinas comerciales y bases de operaciones.

¿Cuándo se puede presentar una denuncia o reclamación en virtud del comportamiento de contratistas y proveedores y colaboradores?

5.5 EVALUACIÓN Y MONITOREO

¿Qué es monitorear?

Es una actividad de responsabilidad ciudadana e institucional que permite identificar NNA en situación de trabajo infantil

5.5.1 Monitoreos periódicos en sitios de disposición final con riesgo de trabajo infantil.

- ✓ Esta actividad implica: Revisar: los carros y el área física del sitio de disposición final para que no ingresen niños, niñas y adolescentes.
- ✓ Identificar a los niños, niñas y adolescentes encontrados en condiciones de trabajo, y levantar ficha de inspección y referencia de NNA a centros de atención.
- ✓ Referir: Entregar la información a instituciones encargadas de la atención a la niñez y adolescencia (ICBF, Policía de infancia y adolescencia, entre otros).
- ✓ Registrar: Mantener bases de datos actualizadas para el manejo efectivo de la información de todas las instituciones con respecto a casos de trabajo infantil.

¿Qué se debe hacer cuando se encuentra un niño, niña o adolescente trabajando en el sitio de disposición final?

- ✓ Acercarse de forma cordial, respetuosa y atenta a los adultos y a los niños, niñas y adolescentes que allí se encuentren. Informar de la razón de la visita, preguntar al niño, niña y adolescente, ¿por qué se encuentra allí?
- ✓ Informar sobre los riesgos del trabajo en el sitio de disposición final.
- ✓ Explicar a los niños, niñas y adolescentes y sus familias que la intención es mejorar sus condiciones de vida y activar el sistema para que sean desvinculados de esta actividad prohibida y riesgosa.
- ✓ Los funcionarios que realizan el monitoreo, aplican la ficha de monitoreo e inspección.

Si el niño, niña y/o adolescente se encuentra con un familiar, es recomendable recoger la información de esta fuente, una vez registrados los datos es obligatorio entregar inmediatamente la información al ICBF, policía de infancia y alcaldía.

5.5.2 Monitoreos núcleo familiar del colaborador.

- ✓ Identificado el núcleo familiar con riesgo de trabajo infantil, con base a la valoración del numeral 5.2 de este documento y las denuncias realizadas a través del buzón, se realizarán visitas trimestrales al núcleo familiar para realizar entrevistas a los padres y a los niños, utilizando formato de entrevista.
- ✓ Los resultados de la entrevista deben corroborar riesgos de trabajo infantil, o en su defecto trabajo infantil en el núcleo familiar.
- ✓ Cuando existe trabajo infantil, el colaborador debe firmar un compromiso familiar.
- ✓ La organización verificará y gestionará la participación de los niños y jóvenes en programas del bienestar familiar y otros beneficios de oferta institucional, (primera infancia, protección o nutrición).

5.5.3 Monitoreos contratistas y proveedores.

- ✓ Se realizarán a proveedores y contratistas con riesgo de trabajo infantil de acuerdo a la valoración en el numeral 5.2 de este documento.

- ✓ Los monitoreos se realizarán cada 6 meses, consisten en la realización de visitas por parte del personal de responsabilidad social, se realizarán unas preguntas y observaciones conforme a una lista de verificación.
- ✓ Los responsables de compras deberán notificar al proveedor el día y hora de la visita.
- ✓ El responsable de la visita deberá realizar un informe con unas medidas de mejora para enviar al proveedor.
- ✓ Se realizará una visita de seguimiento en los próximos 6 meses.
- ✓ Una vez realizada el seguimiento se detecta que no se han adoptado planes de mejoramiento la empresa no contratará más servicios con este proveedor.

6. DOCUMENTOS RELACIONADOS

7. REGISTROS RELACIONADOS

Lista de verificación para monitoreos en sitios de disposición final.
Lista de verificación para monitoreos a proveedores y contratistas.
Lista de verificación y entrevista para niños y padres en monitoreos a núcleo familiar de colaborador.
Formato de informe de monitoreo
Formato de reclamación

8. ANEXOS

Nuestros Accionistas

PetStar es una empresa parte de la Industria Mexicana de Coca-Cola, liderados por Arca Continental, Coca-Cola de México, Bepensa Bebidas, Corporación del Fuerte, Corporación Rica, Grupo Embotellador Nayar y Embotelladora de Colima, todos ellos con firmes compromisos con la sustentabilidad y con la iniciativa global de Coca-Cola #MundoSinResiduos.

En PetStar acopiamos el equivalente de 6 de cada 10 botellas que nuestros accionistas ponen en el mercado.



Generando valor

PetStar
en cifras

1,451 MIPyMES puntos de recolección a lo largo de la República Mexicana, a los que llamamos Socios Acopiadores

1,172 colaboradores y colaboradoras directos

Más de **11 millones** de pesos en inversión social

3,440 millones de botellas de PET recicladas al año

24,000 empleos indirectos pepenadores y recuperadores urbanos de residuos

86,036 toneladas de PET acopiadas al año

Ausentismo global 0.42% vs. el objetivo que es **0.80%**



Rotación global 1.62% vs. el objetivo que es **1.80%**

41% de avance hacia la **Neutralización de la Huella Hídrica**

#MUNDOSINRESIDUOS
Acopiamos el equivalente a **6 de cada 10** botellas de PET que nuestros accionistas ponen en el mercado

5 mil caretas y **3,444** despensas donadas
Los Socios Acopiadores durante el confinamiento por COVID-19, en colaboración con Arca Continental, Bepensa y Fundación Coca-Cola

Atendemos más de **900** niñas y niños, hijos(as) de pepenadores y recuperadores de materiales bajo una perspectiva de **Derechos de la Infancia**, por medio de nuestras alianzas, mejorando su desarrollo y calidad de vida

Logramos **reducir nuestros residuos** en un **64%**

El **66%** de la energía utilizada en nuestros procesos proviene de **energías renovables**

52,175 toneladas de resina reciclada de PET grado alimenticio producidas

Nuestro **Museo Auditorio** tuvo **10,834** visitantes virtuales y **2,039** visitas presenciales

Logramos el objetivo de la **"neutralización de nuestra huella de carbono"**





Principios Rectores

Para mantener una relación de respeto y confianza, nos regimos por los Principios Rectores para proveedores, de *The Coca-Cola Company*. Basados en las ocho Convenciones Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estos principios guían su manera de actuar frente a los siguientes temas principales:

- Libertad de asociación y convenios colectivos de trabajo.
- Prohibición de trabajo infantil.
- Prohibición del trabajo forzado y maltrato laboral.
- Eliminación de la discriminación.
- Horas de trabajo y salarios.
- Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable.
- Proteger el medio ambiente.
- Integridad comercial.
- Procedimiento y recursos de reclamo para los trabajadores.
- Sistemas de administración.



Protocolo de Derechos Humanos

Declaramos que el cumplimiento de las normas referentes a Derechos Humanos y derechos fundamentales es parte indispensable y natural de nuestras operaciones, así como un compromiso ético y de responsabilidad social auto asumido que llevamos a cabo todos los días con nuestros colaboradores, proveedores, Socios Acopiadores y comunidades en las cuales colaboramos.

Como parte de la Industria Mexicana de Coca-Cola, reconocemos que el respeto por los Derechos Humanos es un valor fundamental, por lo que alineamos nuestras operaciones con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración de la OIT de 1998 sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, así como con la Legislación Nacional Laboral y de Derechos Humanos aplicable.

Derivado de todo lo anterior, declaramos los siguientes compromisos en materia de Derechos Humanos:

1. Cumplir con todas las leyes aplicables y respetar los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente, en todos aquellos lugares donde operamos.
2. Fomentar la concientización de colaboradores y Socios Acopiadores en cuestiones relativas a Derechos Humanos y valores de actuación PetStar.
3. Rechazar de manera contundente cualquier práctica de violencia y discriminación, en caso de que esto ocurriera, se deberán tomar medidas al respecto.
4. Valorar los riesgos actuales y potenciales en materia de Derechos Humanos, así como su impacto en nuestras operaciones.
5. Adoptar medidas adecuadas para la prevención y, cuando resulte procedente, la atención de impactos adversos en materia de Derechos Humanos.
6. Modificar los procesos y normas internas y adoptar los programas que sean necesarios para mejorar la prevención de vulneraciones de Derechos Humanos.
7. Atender todas las quejas que se presenten mediante el mecanismo corporativo buzondetransparencia@petstar.mx y asumir la carga de la prueba para demostrar las situaciones señaladas.

Política de Suministro Libre de Infancia Trabajadora

En PetStar promovemos y respetamos los derechos de las niñas y de los niños contenidos en la Convención de los Derechos del Niño y buscamos erradicar la infancia trabajadora en la recuperación de los envases de PET a través de una política internayhacianuestrosSocios Acopiadores que promueven el interés superior de la infancia.

Política de Suministro Libre de Infancia Trabajadora

PetStar ha asumido el compromiso de CERO TOLERANCIA de Infancia Trabajadora a lo largo de su cadena de suministro y verifica el cumplimiento a las disposiciones de edad mínima para trabajar.

Inversión social

Atendemos a más de **900 niñas y niños, hijos(as)** de pepenadores o recuperadores urbanos de residuos, beneficiados a través de alianzas con CEDIC, Mayama y Club de Niños de San Luis Potosí.

CEDIC



400 niñas y niños apoyados

Monto invertido:
5 millones de pesos

Alianza Institucional



Mayama



429 niñas y niños apoyados

Monto invertido:
\$3,360,000

Club de Niños y Niñas de San Luis Potosí



CLUB DE NIÑOS Y NIÑAS
SAN LUIS POTOSÍ
BOYS AND GIRLS CLUB

84 niñas y niños apoyados

Monto invertido:
\$200,000



**The Child Labor Zero Tolerance Policies within
the sugar cane harvesting process in El Salvador**

Buenas Prácticas

de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil
en el Sector Azucarero Centroamericano



Guatemala

- Política Laboral de ASAZGUA
- FundazúcarGT - Programa Integral ACCIONE
- Programa Mejores Familias

El Salvador

- Política de Cero Tolerancia al Trabajo Infantil

Honduras

- Programa “Cero Tolerancia al Trabajo Infantil en el Azúcar de Honduras”
- Estrategia de apoyo a la educación de FUNAZUCAR

Nicaragua

- Condiciones laborales de la agroindustria azucarera nicaragüense

Costa Rica

- Protocolo Sectorial de Sostenibilidad del Azúcar de Costa Rica
- Programa de fortalecimiento de pymes agrícolas del sector cañero “Cultivando Futuro”
- Participación en la “Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil de Costa Rica”
- Campaña informativa “Dulce Niñez”

Ideas generales





5 lecciones aprendidas del combate al trabajo infantil en el sector del vestido y los textiles

1. Las soluciones estructurales toman su tiempo
2. Las soluciones reales son soluciones locales
3. La concienciación es el primer paso
4. La cooperación se fortalece en caso de crisis
5. Un proyecto ayuda a iniciar el cambio

- Acciones sectoriales.
- Intervención conjunta: Empresa, ONG y **actores locales**, con expectativas claras y realistas.
- Sindicatos como **informantes/contrapartes** clave.
- Introducir la prevención y erradicación del trabajo infantil como indicador en otros proyectos.
- El potencial de la colaboración con los proyectos ambientales.
- Confianza + Transparencia/Trazabilidad
- Interés de las empresas: necesitan consumidores y que su competencia juegue con las mismas reglas. Ganar/Perder.
- Compras públicas.

Unas herramientas adicionales





Comply Chain: Business Tools for Labor Compliance in Global Supply Chains



[iPhone: Download Now](#)

[Android: Download Now](#)

Child and forced labor in supply chains present serious and material risks to companies and industries. To help mitigate these risks, the U.S. Department of Labor presents Comply Chain: Business Tools for Labor Compliance in Global Supply Chains.

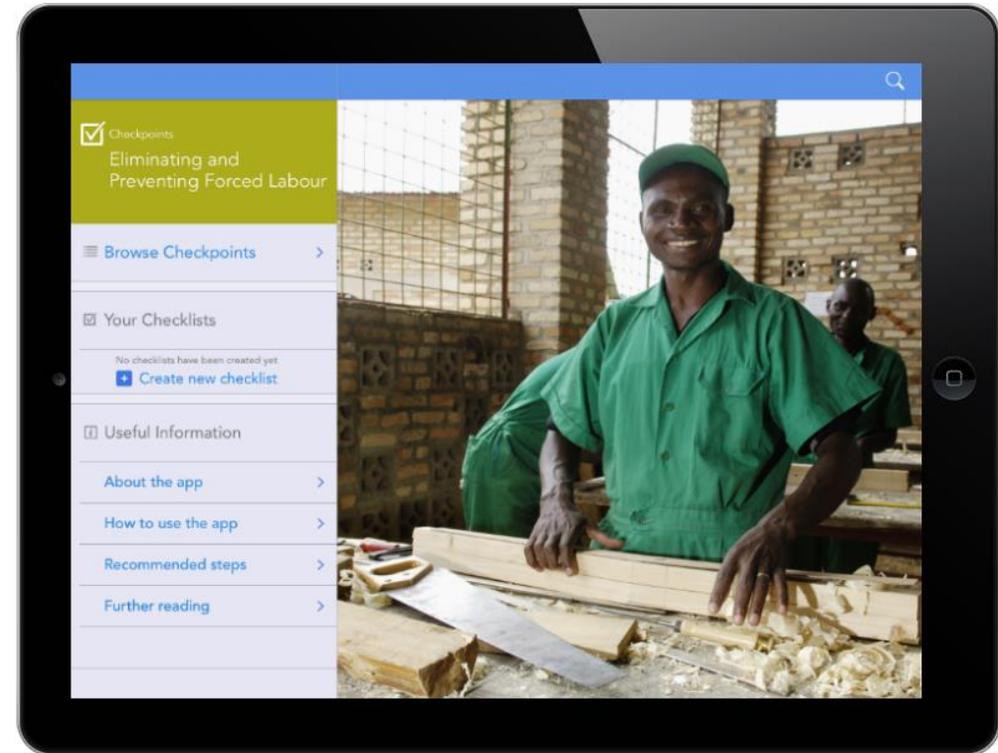
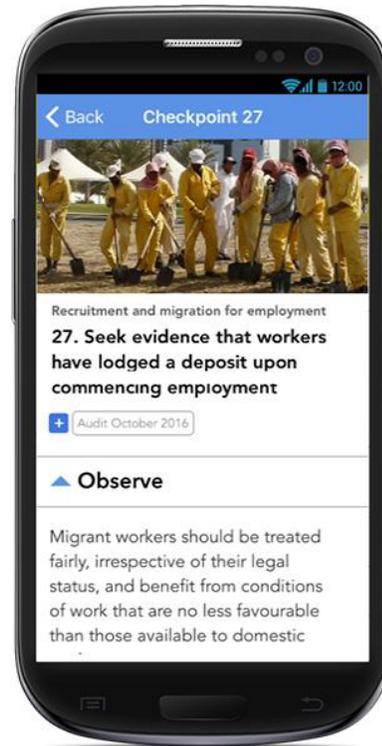
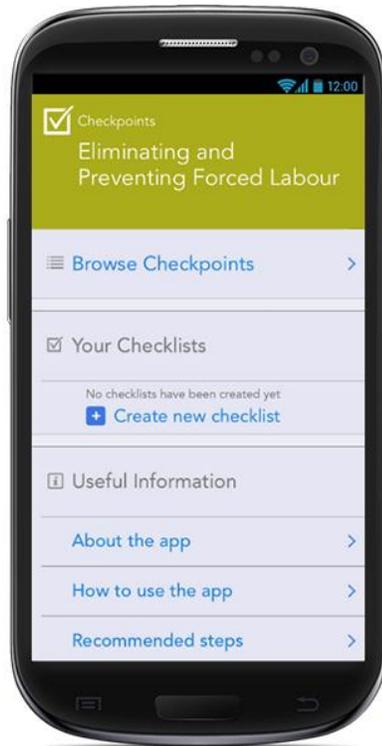
The app targets companies and industry groups seeking to develop robust social compliance systems for their global production. Comply Chain provides a practical, step-by-step guide on critical elements of social compliance, and is designed for companies that do not have a social compliance system in place or those needing to strengthen their existing systems. An integrated social compliance system includes: engaging stakeholders and partners, assessing risks and impacts, developing a code of conduct, communicating and training across the supply chain, monitoring compliance, remediating violations, independent review, and reporting performance and engagement. The app contains many examples of specific good practices that companies, industry groups, and multi-stakeholder initiatives have put in place in these eight areas.

[Download the iPhone app](#) or [download the Android app](#).

Also available as a [web app](#)



Organización
Internacional
del Trabajo





¿Por qué crear un sistema de cumplimiento social?

Aspectos básicos del sistema de cumplimiento social



Primer paso: Participación de las partes interesadas y los socios



Segundo paso: Evaluación de riesgos e impacto



Tercer paso: Formulación de un código de conducta



Cuarto paso: Comunicación y capacitación en la cadena de suministro



Quinto paso: Vigilancia y seguimiento del cumplimiento



Sexto paso: Remediación de infracciones



Séptimo paso: Examen independiente

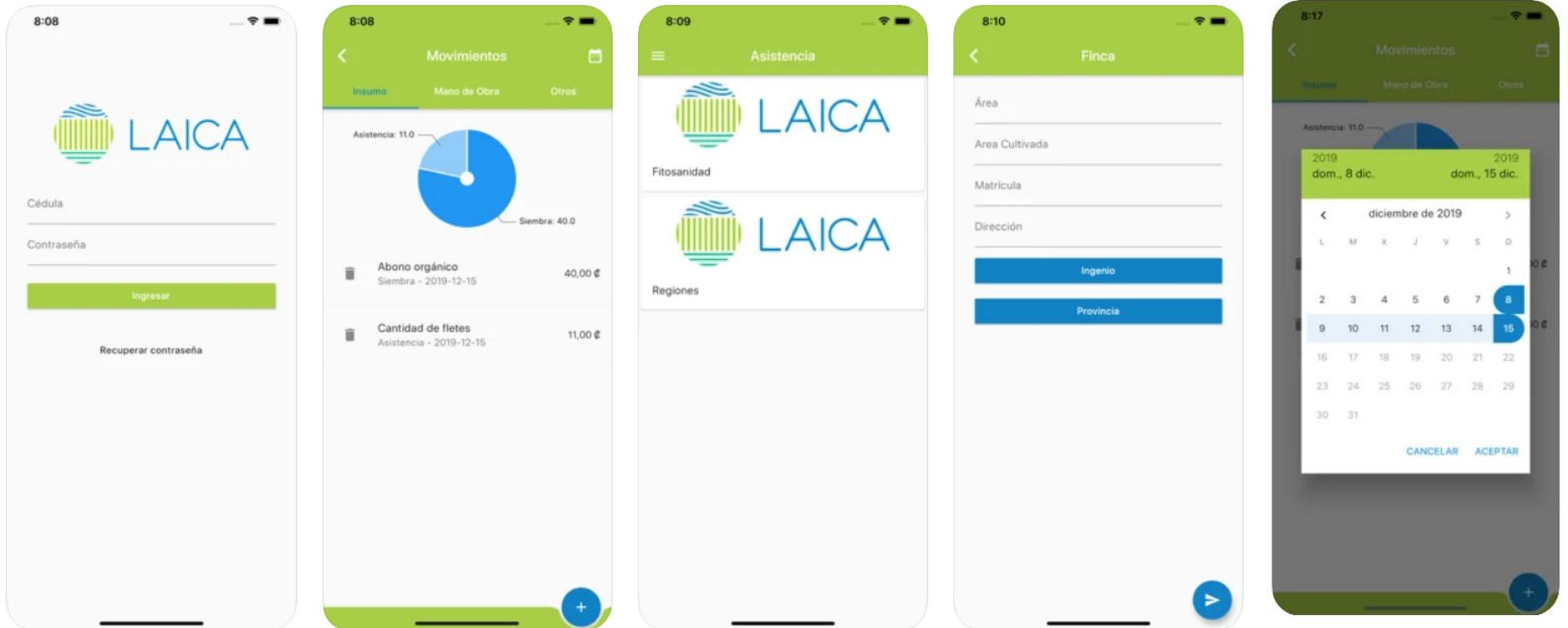


Octavo paso: Notificación del desempeño y participación



Cultivando Futuro (LAICA) es una aplicación para todo el sector productor de caña de azúcar en Costa Rica.

Es una herramienta que permitirá a los productores tener control de su inversión durante el periodo de producción, conocer sobre plagas y mejores prácticas para su crecimiento.



Empresas unidas por una Costa Rica sin trabajo infantil



GLOSARIO
DE GRÁFICOS

GLOSARIO
DE TÉRMINOS

