



# LOS DERECHOS DEL NIÑO EN LAS POLÍTICAS Y CÓDIGOS DE CONDUCTA

Guía práctica para las empresas

UNICEF [www.unicef.org/csr](http://www.unicef.org/csr) en colaboración con Save the Children [www.savethechildren.org](http://www.savethechildren.org)

### **Derechos de autor y nota legal**

Un primer borrador del presente documento fue elaborado por Christine Watkins y Amaya Gorostiaga, y se benefició de la experiencia y los conocimientos de un gran elenco de colaboradores, entre los que se encuentran Luisa Ekelund Book, Save the Children; Rachel Davis, SHIFT; Elissa Goldenberg, BSR; Anita Househam, Pacto Mundial de Naciones Unidas; Matthias Leisinger, Kuoni; Lulu Li Svenska Cellulosa Aktiebolaget SCA; Julia Olofsson, IKEA; Benjamin Smith, ILO; Nick Weatherill, International Cocoa Initiative.

Queremos agradecer muy especialmente la labor desinteresada de Sandra Regueiro, traductora al castellano de este Manual.

*Las referencias a páginas que no pertenezcan a UNICEF no significan que UNICEF valide la veracidad de la información en ellas publicada, ni que apoye los puntos de vista que en ellas se expresen. Las referencias que se hagan a cualquier política o declaración empresarial no implican que UNICEF apruebe o apoye dichas políticas o prácticas, sino que deben entenderse como ejemplos didácticos de cómo las empresas incorporan asuntos relevantes en sus compromisos empresariales.*

Para más información, por favor póngase en contacto con nosotros a los siguientes correos:

En América Latina y el Caribe: [empresas@unicef.org](mailto:empresas@unicef.org)

En España: [empresas@unicef.es](mailto:empresas@unicef.es)

Desde otro lugar: [csr@unicef.org](mailto:csr@unicef.org)

Septiembre 2013

© 2013 Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

# Contenido

## CAPÍTULO 1

### Contexto e introducción..... 4

- 1.1. Acerca de esta herramienta para las empresas..... 4
- 1.2. El contexto de los *Derechos del Niño* y *Principios Empresariales* ..... 4
- 1.3. Los niños como sujetos de derecho y como grupo de interés ..... 5

## CAPÍTULO 2

### Conceptos básicos: Los derechos del niño en las políticas y códigos de conducta ..... 7

- 2.1. Cuestiones a tener en cuenta ..... 7
- 2.2. Proceso para integrar los derechos del niño ..... 8

## CAPÍTULO 3

### Elementos de los derechos del niño en las políticas y códigos de conducta de la empresa ..... 9

- 3.1. Elementos generales de los derechos del niño para todas las empresas (Principio 1) ..... 9
- 3.2. Elementos específicos de los derechos del niño para los Principios 2–10..... 10

## ANEXO

### Recursos externos para el análisis de contexto en materia de derechos del niño y empresa ..... 28

# CAPÍTULO 1

## Contexto e introducción

### 1.1. Acerca de esta herramienta para las empresas

Esta herramienta recomienda medidas que todas las empresas pueden aplicar para incorporar los derechos del niño en sus políticas y códigos de conducta. Dichas medidas se basan en el documento *Derechos del Niño y Principios Empresariales* y van más allá de las áreas tradicionales de interés de las empresas en los derechos de los niños, centradas en el trabajo infantil y la filantropía. Esboza los elementos de los derechos del niño que resultan relevantes para todas las empresas, y pretende ser flexible y adaptable (incluyendo elementos que las empresas pueden adoptar e integrar según convenga, basándose en sus mayores áreas de riesgo y oportunidad).

Aunque las empresas no están obligadas a desarrollar necesariamente una política independiente sobre derechos del niño, es importante que todas las empresas incluyan una declaración en sus políticas y códigos de conducta existentes por la que se comprometan a cumplir con sus responsabilidades en materia de derechos humanos (de todos los derechos humanos, incluyendo los derechos del niño). Además, cuando sea relevante, deberían incluir disposiciones en sus políticas y códigos de conducta que aborden impactos específicos sobre los derechos del niño. Los asuntos “materiales” en el contexto de los derechos del niño reflejan la perspectiva de los niños<sup>1</sup> como grupos de interés clave y son analizados en términos de los impactos sufridos por los niños, no por la empresa.

El foco de la segunda parte del manual es ayudar a integrar distintos elementos de los derechos del niño en los compromisos corporativos para establecer el comportamiento que se espera de personal, proveedores, clientes y otros socios empresariales. La parte 3 presenta los elementos que todas las empresas deberían plantearse integrar, bien en sus políticas de derechos humanos o en otras políticas relevantes, bajo el Principio 1. También incluye recomendaciones de políticas a tener en cuenta basándose en los impactos directos e indirectos de una empresa concreta, bajo los Principios 2-10. La información presentada bajo el Principio 4 resume cuándo y cómo deberían las empresas desarrollar una política o un código de conducta independientes en materia de protección de los derechos del niño.

### 1.2. El contexto de los *Derechos del Niño y Principios Empresariales*

Los *Derechos del Niño y Principios Empresariales* enfocan el estándar mundial sobre empresas y derechos humanos establecido por los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos desde la perspectiva de los derechos del niño, con la finalidad de implementar el Marco de las Naciones Unidas “Proteger, Respetar y Remediar”.<sup>2</sup>

Cada principio presenta distintas medidas que pueden tomar las empresas en el ámbito de su responsabilidad corporativa para respetar los derechos del niño, así como sugerencias para promover los derechos del niño en el lugar de trabajo, en el mercado, y en la comunidad. Así, los Principios tienen como objetivo ayudar a las empresas a entender mejor sus responsabilidades hacia los niños en una variedad de contextos, entre los que se incluyen la contratación de jóvenes trabajadores, prácticas de marketing, interacción con las comunidades locales y funcionamiento de la empresa en situaciones de emergencia.

Los principios se fundamentan en los derechos esbozados en la Convención sobre los Derechos del Niño,<sup>3</sup> que constituye los cimientos de los derechos del niño y que reconoce la importancia y la interdependencia de los derechos civiles, políticos, sociales y culturales de los niños. La Convención consagra los derechos del niño que han de ser protegidos por los Estados y los Principios proporcionan el marco operativo para que las empresas respeten y promuevan dichos derechos.

<sup>1</sup> 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 adolescentes.

<sup>2</sup> Para más información y para acceder al documento completo de los Principios Rectores, véase <http://www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/es>.

<sup>3</sup> Véase [www.unicef.org/crc](http://www.unicef.org/crc) para consultar el texto de la Convención en árabe, inglés, francés y español.

Los principios también se apoyan en el Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las peores formas de trabajo infantil y en el Convenio número 138 sobre la edad mínima de admisión al trabajo.<sup>4</sup> Como se señala en el Principio 1, las empresas deberían llevar a cabo los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos remitiéndose a los instrumentos legales (entre los que se incluyen la Convención sobre los Derechos del Niño y sus Protocolos Facultativos, así como los Convenios números 138 y 182 de la OIT) para identificar de qué modo impactan en los derechos del niño.

### **Los Derechos del Niño y Principios Empresariales**

Desarrollados a través de un proceso liderado por UNICEF, Save the Children y el Pacto Mundial de NNUU —junto con empresas y otras partes afectadas— los *Derechos del niño y Principios Empresariales* instan a las empresas a:

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 sus 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

### **1.3. Los niños como sujetos de derecho y grupo de interés**

Para muchas empresas, los niños son un grupo de interés prioritario. Al mismo tiempo, a menudo constituyen el segmento de población en situación de mayor vulnerabilidad y requieren una atención especial para garantizar que se respeten sus derechos humanos. Los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos* proporcionan un amplio marco que las empresas pueden utilizar para traducir en acciones su respeto hacia los derechos humanos, e instan a todas las empresas a prestar especial atención a los grupos o poblaciones en situación de mayor vulnerabilidad o con mayor riesgo de exclusión.

Es posible que una actividad de la empresa no afecte a los derechos de los adultos, pero la misma actividad podría tener impactos negativos sobre los derechos de un niño. Además, las empresas deberían tomar en consideración no solo los impactos directos que puedan tener sobre los derechos del niño, sino también los impactos positivos y negativos que puedan causar indirectamente a través de proveedores, clientes y otros socios empresariales.

Los niños son tanto sujetos de derecho como grupo de interés, puesto que las empresas interactúan con ellos diariamente en calidad de trabajadores, consumidores y miembros de la comunidad. A pesar de esto, los niños no han sido tenidos en cuenta como corresponde por parte de las empresas. La incorporación de los derechos del niño en las políticas y códigos de conducta de las empresas se limita en la mayoría de los casos al trabajo infantil. Y sin embargo, los impactos de las empresas sobre los niños se extienden a cuestiones como el diseño y la publicidad de sus productos, el comportamiento del personal con los niños y los derechos de los niños en las cadenas de valor y de suministro.

<sup>4</sup> Para más información y para consultar el texto completo de estos Convenios de la OIT, véase [www.ilo.org/ipec/facts/IL0conventionsonchildlabour/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ipec/facts/IL0conventionsonchildlabour/lang--es/index.htm).

## Razones clave para integrar los derechos de los niños en las políticas y códigos de conducta de las empresas

Incluir el respeto y la promoción de los derechos del niño en las estrategias y operaciones centrales de la empresa puede reforzar las iniciativas de sostenibilidad empresarial a la vez que garantiza beneficios para las empresas. Respetar y promover los derechos del niño exige de las empresas tanto evitar los daños como proteger activamente los intereses de los niños. Integrar los derechos del niño en las políticas y códigos de conducta es vital para:

- Aplicar estándares de protección de los derechos del niño reconocidos internacionalmente.
- Integrar consideraciones específicas sobre los derechos del niño en las distintas áreas de la empresa.
- Garantizar que se considere a los niños como un grupo de interés pleno y que se tengan en cuenta los derechos del niño en los programas generales de la empresa en materia de derechos humanos.
- Abordar y mitigar los riesgos en aquellas áreas de impacto potencial sobre los derechos del niño que no estén incluidas en programas más amplios de derechos humanos.
- Garantizar que el respeto y el apoyo a los derechos del niño entren a formar parte de la cultura de la empresa y que sirvan de guía a empleados y directivos a la hora de tratar cuestiones que puedan afectarles.
- Prevenir a los proveedores, clientes y otros socios empresariales de las consideraciones específicas necesarias para proteger a los niños frente a cualquier riesgo potencial.
- Comunicar tanto a nivel interno como externo sobre los principales riesgos que debe afrontar la empresa en relación con los derechos del niño.
- Promover los derechos del niño en la cadena de valor especificando usos adecuados e inadecuados de los productos por parte de los clientes y otros posibles usuarios con el fin de garantizar el respeto por los derechos del niño.
- Asegurar la protección de los niños en aquellas situaciones en que el personal tenga contacto directo con ellos a través de sus actividades laborales o filantrópicas.

# CAPÍTULO 2

## Conceptos iniciales: los derechos del niño en las políticas y códigos de conducta

El capítulo 2 describe cómo se puede integrar un compromiso de respetar y promover los derechos del niño en las declaraciones de los principios de una empresa, así como en los códigos de conducta o en otras políticas y compromisos corporativos relacionados con sus valores. Este compromiso también puede tomar la forma de una declaración independiente o de una política o código de conducta específicamente dedicados a la protección de los derechos del niño.

El compromiso con los derechos del niño debería especificar los comportamientos que se esperan del personal, proveedores, clientes, socios empresariales o cualquier otra parte que se halle directamente relacionada con los productos, servicios y actividades de la empresa. Debería estar disponible al público, ser comunicado a nivel interno y externo, estar firmado por el nivel más alto en la jerarquía de la empresa, e integrarse en todas las políticas y procedimientos relevantes (entre los que se incluyen, por ejemplo, los estándares aplicables a la cadena de suministros, las declaraciones de principios éticos, y las políticas y códigos de conducta para los empleados).

### 2.1. Cuestiones a tener en cuenta

Hacerse las siguientes preguntas puede ayudar a su empresa a comprobar hasta qué punto las declaraciones de políticas de las que dispone actualmente integran los derechos del niño:

- ¿Cuenta con un compromiso explícito de respetar los derechos del niño en el que se remita a los *Derechos del Niño y Principios Empresariales* y / o a la Convención sobre los Derechos del Niño?
- ¿Se ha asignado la responsabilidad de abordar las cuestiones de derechos humanos (incluyendo los del niño) a un representante del área adecuada de la empresa (por ejemplo, responsabilidad social corporativa, compras, marketing, desarrollo de producto o seguridad) y en qué medida?
- ¿Ha integrado la empresa consideraciones sobre los derechos del niño en los procesos de debida diligencia corporativa, como las evaluaciones de riesgo o de impacto y los informes de sostenibilidad?
- ¿Se han añadido las áreas principales de riesgo y oportunidad de la empresa respecto a los derechos del niño, cuando sea procedente, a la lista más amplia de impactos prioritarios sobre los derechos humanos recogida en los compromisos políticos relevantes?
- ¿Hay algún código de conducta u otro mecanismo que establezca claramente los comportamientos que se esperan del personal, proveedores, clientes y otros socios empresariales según proceda?

## 2.2. Procedimiento para integrar los derechos del niño

No existe ningún procedimiento lineal para integrar los derechos del niño en el marco político de una empresa, pero los puntos siguientes pueden resultar útiles a aquellas empresas que deseen empezar a hacerlo:

- Implicar a los grupos de interés, tanto internos como externos, en los procesos para integrar cuestiones relativas a los derechos del niño.
- Dar prioridad a aquellas cuestiones materiales que presenten las mayores zonas de riesgo y oportunidad respecto de los derechos del niño. La empresa también debería colaborar con proveedores, clientes y socios empresariales para identificar los riesgos potenciales para los derechos del niño que pudieran emanar de las operaciones indirectas de la empresa.
- Mapear las políticas y los códigos de conducta existentes para identificar cómo se cubren los temas fundamentales de los derechos del niño por parte de la empresa y dónde existen lagunas (por ejemplo, las políticas y códigos relativos a los derechos humanos, a temas de salud y seguridad, privacidad, marketing y publicidad, proveedores, compras y ética).
- Obtener el compromiso de la dirección de la empresa, definir responsabilidades a nivel directivo y asignar las responsabilidades y recursos que sean necesarios para abordar los temas relacionados con los niños a puestos de relevancia dentro de la empresa.
- Garantizar la eficacia mediante la integración de las políticas de derechos del niño en los procedimientos y la cultura de la empresa. Esto podría llevarse a cabo mediante sesiones de formación apropiada, incentivando el liderazgo y estableciendo estructuras de rendición de cuentas, pero también a través de relaciones empresariales como contratos con proveedores.

### Recursos para la PREPARACIÓN O REVISIÓN de políticas y códigos de conducta

UNICEF, *Derechos del Niño en Evaluaciones de Impacto*.

Guía práctica e indicadores para ayudar a las empresas a evaluar sus impactos en los derechos del niño.

Disponible en [www.unicef.org/csr/156.htm](http://www.unicef.org/csr/156.htm)

Oficina del Pacto Mundial de NNUU y Oficina del Alto Comisionado de NNUU para los Derechos Humanos, *A Guide for Business: How to develop a human rights policy*, 2011 (en inglés).

Disponible en [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Tools.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Tools.aspx)



# CAPÍTULO 3

## Elementos de los derechos del niño en las políticas y códigos de conducta de las empresas

La parte 3 proporciona una guía sobre cómo incorporar los derechos del niño en las políticas y códigos de conducta existentes. Destaca aquellos elementos que resultan relevantes para todas las empresas (bajo el Principio 1), con independencia del sector o del entorno en el que operen.

Los Principios 2-10 pueden adaptarse al contexto específico de la empresa, sector empresarial y entorno local.

Dependiendo del impacto de la empresa sobre los derechos del niño, los elementos listados para cada principio pueden adaptarse e integrarse en las políticas de empresa y en los códigos de conducta que resulten más apropiados. El modo más eficaz de asignar prioridades a estos elementos se basa en dos criterios:

1. En cuanto al respeto a los derechos del niño: realizando una evaluación de la gravedad de los impactos adversos en los niños como sujetos de derecho, que debe tener en cuenta la seriedad del impacto, el número de niños afectados y la posibilidad o no de remediarlo. La gravedad se define en términos de la escala, el ámbito y el carácter irreparable de los impactos. No debe verse como un concepto absoluto, sino que debe ponerse en relación con cualquier otro impacto sobre los derechos humanos que haya identificado la empresa.<sup>5</sup>
2. En cuanto a la promoción de los derechos del niño: evaluando las oportunidades para promover los derechos del niño que estén en línea con las actividades fundamentales de su empresa, como productos, servicios e influencia.

### 3.1. Elementos generales sobre los derechos del niño para todas las empresas (Principio 1)

La Parte 3.1 recomienda elementos de carácter general que son relevantes para todas las empresas de cualquier sector, basándose en el Principio 1.

#### **Principio 1:** *Cumplir con su responsabilidad de respetar y promover los derechos del niño*

Todas las empresas deberían plantearse integrar estos elementos clave en las políticas y códigos de conducta de los que ya dispongan en materia de derechos humanos, así como en cualquier otra que resulte relevante.

#### **Como mínimo las empresas deberían:**

- Elaborar un compromiso expreso de respetar todos los derechos humanos, incluyendo los derechos del niño.
- Definir los derechos del niño como aquéllos contenidos en la Convención sobre los Derechos del Niño y/o remitirse a los *Derechos del Niño* y *Principios Empresariales* como el marco sobre el que la empresa está haciendo operativa su responsabilidad de respetar y su compromiso de promover los derechos del niño.
- Priorizar los temas relacionados tanto con el trabajo infantil como con otras vulneraciones de los derechos del niño que sean materiales por la importancia de los impactos sufridos por los niños como sujetos de derecho afectados, e incluirlos en las políticas de la empresa de tal modo que quede claro el comportamiento que se espera de empleados, proveedores, subcontratistas, clientes y otros socios empresariales.
- Especificar, en los códigos de conducta destinados a empleados, proveedores y otros grupos de interés, aquellos temas relacionados tanto con la erradicación del trabajo infantil como con otros derechos del niño que se consideren relevantes en términos de los impactos sufridos por los niños como sujetos de derecho afectados. Dichos temas dependerán de la naturaleza de la empresa, de los campos en los que opere y de sus impactos concretos sobre los niños.

<sup>5</sup> Esta definición de "gravedad" se basa en los comentarios a los principios fundacionales 14 y 24 de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 2011).

### Las empresas también se deberían plantear incluir:

- *Un compromiso de promover derechos específicos del niño, mediante la aplicación de sus competencias fundamentales y/o de su influencia sobre socios empresariales y otros grupos de interés clave.*

#### **IKEA: Referencia a los Derechos del Niño y Principios Empresariales**

“Basándonos en la firme convicción de que nuestras acciones deberían siempre atender al interés superior del niño, utilizaremos los Derechos del Niño y Principios Empresariales como guía para fortalecer el trabajo que llevamos a cabo desde nuestra empresa para proteger los derechos del niño.”

– People & Planet Positive: IKEA Group Sustainability Strategy for 2020, 2012

#### **Kuoni: priorización de los derechos humanos en el sector turístico y de viajes**

“Kuoni no concede más importancia a un derecho humano que a otro. Sin embargo, nos esforzamos para priorizar nuestros esfuerzos de implementación en función de la gravedad de los impactos adversos sobre los sujetos de derecho afectados, y de las oportunidades de promover los derechos humanos en línea con nuestras competencias principales. Un análisis de contexto detallado es fundamental para todas nuestras actividades relacionadas con la protección de los derechos humanos. En particular, Kuoni asume los siguientes compromisos:

- Kuoni respeta y promueve los derechos humanos en materia laboral, entre los que se incluyen la no discriminación, la salud y la seguridad en el trabajo y los salarios justos, tanto en sus propias operaciones como en su cadena de suministros turística.
- Kuoni respeta y promueve los derechos del niño, incluyendo la protección frente a la explotación sexual de niños y adolescentes en el turismo, así como frente al trabajo y al tráfico infantil.
- Kuoni lleva a cabo estudios de debida diligencia sobre su comportamiento en materia de derechos humanos en determinados destinos sensibles y promueve la mejor práctica.”

– Kuoni, Statement of Commitment on Human Rights (Declaración de compromiso con los derechos humanos), 2012

### **3.2. Elementos específicos en materia de derechos del niño para los Principios 2 – 10**

Cada empresa priorizará las áreas de interés en materia de derechos del niño basándose en su propia evaluación de impacto, en su “materialidad” y en sus relaciones con grupos de interés. La implementación de los Principios 2 -10 debería por tanto tener en cuenta el contexto de la empresa, el sector en el que opera y el entorno local.

Las secciones siguientes esbozan los elementos a incluir en las políticas y códigos de conducta, organizados en función de las áreas cubiertas por los Principios 2 -10. Como las empresas pueden enfocar de distintos modos sus políticas y códigos de conducta, estos elementos deberían adaptarse al contexto concreto de cada empresa.

## Principio 2. Contribuir a la erradicación del trabajo infantil en todas las actividades empresariales y relaciones comerciales

Deberá prestarse una atención especial a esta sección sobre trabajo infantil si la empresa opera en un contexto caracterizado por alguno de los factores listados a continuación. En el Anexo se recoge una lista de recursos externos que presentan datos detallados por país.

- La edad de finalización de la educación obligatoria no es la misma que la edad mínima legal para trabajar.
- Alto riesgo o alta incidencia de trabajo infantil en la zona, país o región.
- Alto nivel de migración laboral.
- Escasez de oferta educativa, baja calidad de la educación y bajos niveles de escolarización y de finalización de estudios.
- Pobreza.
- Prevalencia de la economía informal.
- Debilidad de las instituciones o de los sistemas legales y políticos.
- Costes laborales.
- Baja relación capital - trabajo.

### Elementos relacionados con el respeto a los derechos del niño a tener en cuenta en las políticas o códigos de conducta:

- *Haga referencia explícita al Convenio número 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo, así como al Convenio número 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su erradicación.* Incluya la definición y las exigencias de “trabajo infantil” y señale que todo trabajador debe tener una edad mínima de 15 años, o la edad que corresponda a la finalización de la escolaridad obligatoria si ésta fuera mayor. Excepcionalmente, para países que cuenten con un sistema educativo y económico poco desarrollado, y tras un proceso de consulta con el gobierno del país y con las organizaciones patronales y sindicales, puede haberse fijado una edad mínima de 14 años.
- *Señale claramente la edad mínima para trabajar en consonancia con la ley nacional o con los estándares internacionales (la opción que resulte ser más elevada).* Cuando lo permita la ley nacional, la empresa, o en su caso el proveedor o subcontratista, podrá emplear a niños de entre 13 y 15 años (cuando la edad mínima para trabajar se haya fijado en 15 años), y entre 12 y 13 (cuando la edad mínima para trabajar sea de 14 años) para realizar algunas horas de trabajo ligero al día. El “trabajo ligero” se limita a determinadas tareas sencillas realizadas bajo supervisión adulta apropiada y no debe interferir con la educación de los niños. Más concretamente, siempre que la ley nacional lo autorice, se permite el trabajo ligero para niños de 12 a 13 años (cuando la edad mínima para trabajar sea de 14 años) o para niños de 13 a 14 años (cuando la edad mínima para trabajar sea de 15).
- *Prohíba el empleo de trabajadores que no hayan alcanzado la edad mínima por parte de proveedores y subcontratistas y señale las acciones previstas para controlarlo, así como las medidas de reparación aplicables en caso de incumplimiento.* Si el proveedor descubre que está recurriendo a mano de obra infantil ilegalmente, deberá asegurarse de que los niños y niñas afectados sean incluidos en un programa de reparación de daños, en vez de despedirlos de forma sumaria.

### Elementos relacionados con la promoción de los derechos del niño a tener en cuenta en las políticas o códigos de conducta:

*Comprométase a promover programas e iniciativas que contribuyan a la erradicación del trabajo infantil.* Aquí se incluyen por ejemplo, las estructuras de protección social que proporcionan asistencia a las familias para que puedan generar ingresos, o las iniciativas que promueven salarios dignos que permitan a las familias sobrevivir sin necesidad de tener que recurrir al trabajo infantil.

*Describa el compromiso de la empresa a trabajar con gobiernos, socios colaboradores y otros grupos de interés para promover la educación y otras medidas sostenibles de lucha contra las causas últimas del trabajo infantil.* Aquí se pueden incluir, por ejemplo, la lucha contra la pobreza, o la adopción de medidas que ayuden a evitar que haya niños sin hogar.

## Bestseller: política en materia de trabajo infantil para una empresa de ropa y complementos

“Ningún niño menor de 15 años podrá ser contratado en fábricas que produzcan para Bestseller. Si la ley estableciese una edad más elevada, prevalecerá la edad estipulada en dicha ley. El proveedor debe disponer de los mecanismos necesarios para asegurarse de que no se contrate a ningún niño o niña. Los jóvenes trabajadores menores de 18 años solamente podrán efectuar trabajos ligeros en la fábrica y todas las leyes relativas a los jóvenes trabajadores habrán de respetarse.

El empleo de trabajo infantil no es aceptable y no trabajaremos con proveedores que utilicen mano de obra infantil en cualquiera de sus instalaciones, o que carezcan de los mecanismos de control adecuados para garantizar que no se puedan producir casos de trabajo infantil en sus instalaciones de producción. Los proveedores también serán responsables de garantizar que ninguno de sus subcontratistas recurre al trabajo infantil, y que ningún joven trabajador realiza tareas peligrosas o trabaja en condiciones difíciles.

Si se detectara algún caso de trabajo infantil en una fábrica se tomarán las siguientes medidas :

1. Se deberá retirar al niño del lugar de trabajo y se le deberá proporcionar una alternativa viable. Esta intervención de emergencia por causa de trabajo infantil habrá de hacerse siempre teniendo en cuenta el interés superior del niño y asegurándose que el niño no se vea compelido a formas aún peores de trabajo.
2. Al tratar con el niño, así como con sus padres o cuidadores, se les deberá proponer una medida educativa apropiada, al menos mientras se hallen dentro de la edad correspondiente a la escolaridad obligatoria.
3. El proveedor deberá continuar pagando el salario al niño desde el momento en que se le retire del puesto de trabajo hasta que alcance la edad en que ya no esté en el periodo de escolarización obligatoria.
4. El proveedor deberá ofrecer inmediatamente el puesto a un miembro adulto de la familia o de los cuidadores del niño o niña con un salario de adulto. Se le debería proporcionar al niño la opción de trabajar en la fábrica una vez haya alcanzado la edad legal para trabajar.”

– Bestseller Child Labour Policy, ‘Child Labour Policy: Part of Bestseller’s Code of Conduct’, 2011

## Recursos para desarrollar políticas y códigos de conducta en materia de TRABAJO INFANTIL

Organización Internacional del Trabajo, Erradicación del trabajo infantil. Guía para empleadores: Guía Dos – ¿Qué pueden hacer los empleadores para eliminar el trabajo infantil? Incluye sugerencias sobre el modo de incorporar el trabajo infantil en las políticas de la empresa – PDF en español descargable de [http://www.oit.org.ar/WDMS/bib/publ/libros/ti\\_guia\\_empleadores\\_2009.pdf](http://www.oit.org.ar/WDMS/bib/publ/libros/ti_guia_empleadores_2009.pdf)

OIT, Helpdesk para empresas sobre las normas internacionales del trabajo (en español). Un recurso para empleados y directivos de las empresas sobre cómo alinear las actividades empresariales con los estándares laborales internacionales y cómo construir buenas relaciones industriales– [www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--es/index.htm)

Plataforma contra el trabajo infantil, Report 2010–2011: Business practices and lessons learned on addressing child labour (en inglés). Ofrece información sobre el proceso completo de debida diligencia, incluyendo un capítulo sobre cómo crear una declaración de política sobre trabajo infantil– PDF disponible en [www.aidenvironment.org/media/uploads/documents/Child\\_Labour\\_Platform\\_Report\\_2010-11.pdf](http://www.aidenvironment.org/media/uploads/documents/Child_Labour_Platform_Report_2010-11.pdf)

Pacto Mundial, ‘Human Rights and Business Dilemmas Forum: Child labour’ (en inglés). Proporciona información de contexto y análisis de situación, incluyendo estudios de caso – <http://human-rights.unglobalcompact.org/dilemmas/child-labour/#.UgpL5VPFZox>

### Principio 3. Proporcionar un trabajo digno a los jóvenes trabajadores, padres y cuidadores

Deberá prestar especial atención a esta sección sobre trabajo decente, especialmente en lo que se refiere a familias y jóvenes trabajadores<sup>6</sup>, si la empresa opera en un contexto que se caracterice por alguno de los factores listados más abajo. En el Anexo se recoge una lista de recursos externos que presentan datos detallados por país.

- Alto número de jóvenes trabajadores.
- Altos niveles de migración laboral.
- Pobreza.
- Programas de prácticas o pasantías para estudiantes de carácter obligatorio y a gran escala que podrían usarse para compensar carencias de mano de obra.
- No respeto de la libertad de asociación y negociación colectiva.
- Prevalencia de la economía informal.

#### Elementos relacionados con el respeto a los derechos del niño a tener en cuenta en las políticas o códigos de conducta:

*Prohíba que se contrate a jóvenes trabajadores (menores de 18 años) para llevar a cabo cualquier tipo de trabajo que pueda atentar contra su salud, su seguridad o su moral.* Haga referencia explícita al Convenio número 182 de la OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su erradicación, y especifique los tipos de trabajo que los jóvenes trabajadores pueden o no pueden realizar. En el supuesto de que un joven trabajador se viese expuesto a un trabajo peligroso, se le debería proponer una alternativa adecuada como el traslado a un trabajo más ligero en un ambiente de trabajo más seguro.

*Diseñe una política de acción cooperativa con sus proveedores que se centre en el desarrollo de capacidades, el apoyo y la mejora continua.* Describa su compromiso a desarrollar las capacidades de las empresas locales para que puedan abordar de modo proactivo todas aquellas cuestiones relacionadas con el trabajo infantil, o a reforzar la capacidad de los trabajadores para defender sus derechos laborales y para tomar medidas en cuestiones de seguridad.

*Estipule condiciones de trabajo dignas y establezca disposiciones a favor de jóvenes trabajadores, trabajadores estudiantes y padres y cuidadores.* Especifique una política de tolerancia cero frente al acoso y la explotación de los jóvenes trabajadores, así como las medidas de que dispone para protegerlos de la discriminación, la violencia y los abusos.

*Proporcione protección frente al despido y prohíba la discriminación contra los trabajadores por causa de maternidad o por responsabilidades familiares.* Las obligaciones en esta materia se establecen en dos convenios de la OIT: el Convenio número 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio número 183 sobre la protección de la maternidad (todos los convenios de la OIT pueden consultarse en español en <http://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm>). Algunos elementos concretos que deberían incluirse en las políticas de la empresa son:

<sup>6</sup> En el presente documento se entiende por “jóvenes trabajadores” todos los niños y niñas que superen la edad mínima legal para trabajar y que sean menores de 18 años. La edad mínima internacional para realizar trabajos no peligrosos a tiempo completo es de 15 años, pero las leyes nacionales pueden fijar una edad superior. Tal y como establece el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima, los países con un sistema educativo y económico poco desarrollado podrán aplicar temporalmente una edad mínima general de 14 años.

Los jóvenes trabajadores pueden ser contratados para realizar trabajos apropiados tal y como aparecen definidos en el Convenio 138 de la OIT. Estos incluyen, desde trabajo ligero combinado con escolarización adecuada para niños de 13 años (o de 12 cuando la legislación nacional lo permita, en consonancia con una edad mínima general de 14 años para contratos de aprendizaje u otros tipos de programas temporales que permitan a los niños hacer la transición desde el sistema educativo al mundo del trabajo a tiempo completo).

Los trabajos peligrosos u otras de las peores formas de trabajo infantil tal y como se definen en el Convenio 182 de la OIT están prohibidos para todos los niños y niñas menores de 18 años, independientemente de que hayan alcanzado o no la edad mínima legal para trabajar.

- Una garantía de que las mujeres embarazadas o con hijos lactantes no habrán de ejecutar ningún trabajo que pueda presentar un riesgo significativo para la salud de la madre o del bebé y de que se respetará un mínimo de 14 semanas de baja de maternidad retribuida, salvo que la ley estipule un período mayor. Estas estipulaciones se incluyen para garantizar que la mujer embarazada o lactante pueda mantenerse a sí misma y al bebé en condiciones adecuadas de salud y con un nivel de vida adecuado.
- En caso de enfermedad, complicaciones o riesgo de complicaciones derivadas del embarazo o del parto, se concederá una baja o licencia antes o después del período de baja o licencia por maternidad (Convenio número 183 de la OIT, artículo 5).
- Además, se garantizará que las madres con hijos lactantes puedan disfrutar de una o más pausas durante la jornada laboral, o de una reducción diaria del tiempo de trabajo, para alimentar al bebé. Estas pausas o la reducción de horas de trabajo han de contarse como parte de la jornada laboral efectuada y deben ser retribuidas en tal concepto (Convenio número 183 de la OIT, artículo 10).

### Elementos relacionados con la promoción de los derechos del niño a tener en cuenta en las políticas o códigos de conducta:

*Describe el compromiso de la empresa de contratar a jóvenes trabajadores. Aquí puede incluir la política de la empresa de contratar a jóvenes trabajadores por encima de la edad mínima para trabajar, especialmente en áreas con altos niveles de empleo juvenil.*

*Describe el compromiso de proporcionar a los jóvenes trabajadores la oportunidad de acceder a la educación, a la formación profesional y de mejorar su preparación para la vida cotidiana. También puede esbozar programas para implicar a los jóvenes trabajadores, por ejemplo, mediante formación y consultas especializadas.*

*Proporcione a los jóvenes trabajadores asistencia, seguimiento y tratamiento médico adecuados (tal y como se establece en el Convenio número 77 de la OIT sobre el examen médico de los niños).*

*Defina términos y condiciones respetuosas con la familia en el lugar de trabajo. Aquí se incluyen elementos como licencias o bajas y ayudas por maternidad y paternidad, horarios de trabajo flexibles y acceso a instalaciones de cuidado infantil.*

#### **IKEA: Contratación de jóvenes trabajadores en el sector de mobiliario para el hogar**

“IKEA apoya la contratación legal de los jóvenes trabajadores.

Los proveedores de IKEA deberán proteger a los jóvenes trabajadores que tengan la edad legal para trabajar, y hasta que cumplan los 18 años, de cualquier tipo de trabajo o tarea que por su naturaleza o por las circunstancias en que se desempeña, pueda dañar su salud, seguridad o moral.

Los proveedores de IKEA deberán garantizar que los jóvenes trabajadores reciben un trato acorde con lo que estipula la ley. Aquí se incluyen medidas destinadas a evitar trabajos peligrosos y turnos de noche, así como a garantizar el salario mínimo.

Aclaración: tal como señala la Convención sobre los Derechos del Niño de NNUU de 1989, IKEA cree que los jóvenes trabajadores tienen derecho a trabajar siempre que se cumpla con las disposiciones establecidas en las leyes nacionales y en los convenios internacionales.”

– IKEA, IWAY Standard (10.2), 2008

## Hewlett-Packard: Política sobre el trabajo de estudiantes para una empresa de tecnología

“Todo trabajo debe ser voluntario: los estudiantes y los trabajadores temporales serán libres de dejar el trabajo en cualquier momento con un preaviso razonable sin ninguna consecuencia negativa, y deben tener acceso a mecanismos de reparación y reclamaciones fiables sin temor a sufrir represalias.

La normativa local debe ser respetada o mejorada: deben respetarse todas las disposiciones relativas a la edad mínima legal para trabajar, al entorno de trabajo y al número de horas de trabajo, así como a los límites contractuales y de plazos de duración para los trabajadores temporales y estudiantes. Además, las directrices internas de HP estipulan que el número de horas máximas que podrán trabajar los estudiantes debe ser inferior al límite legal.

El número de estudiantes contratado debe ser limitado: las directrices de HP especifican los niveles aceptables de estudiantes contratados para garantizar que la fuerza laboral directa en las instalaciones de producción esté compuesta principalmente de trabajadores a tiempo completo.

El trabajo de los estudiantes debe complementar su principal área de estudios: los estudiantes contratados como trabajadores solo deberían realizar actividades laborales que complementen la titulación principal que estén intentando obtener.”

– HP Responsible Supplier Guidelines (Directrices de HP para Proveedores Responsables)

## Recursos para desarrollar políticas y códigos de conducta relativos a las CONDICIONES DE TRABAJO DE JÓVENES TRABAJADORES Y TRABAJADORES CON NIÑOS

Plataforma contra el trabajo infantil, ‘Report 2010–2011: Business practices and lessons learned on addressing child labour’ (en inglés). Ofrece información sobre el proceso completo de debida diligencia, incluyendo un capítulo sobre cómo crear una declaración de política sobre el trabajo infantil. PDF disponible en [www.aidenvironment.org/news/child-labour-platform-presents-business-practices-](http://www.aidenvironment.org/news/child-labour-platform-presents-business-practices-)

Organización Internacional del Trabajo, ‘Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo’. Proporciona un enfoque práctico acerca de cómo cuidar a los niños, incluyendo espacios de cuidado en el lugar de trabajo, tomadas de 10 países diferentes. PDF disponible en español en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms\\_151190.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_151190.pdf)

OIT, Material de formación sobre trabajo y familia. Describe iniciativas sobre familia y empleo que pueden integrarse en y ser perfectamente compatibles con una gestión de empresa productiva y competitiva – <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/what-wedo/projects/diversity.htm>

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo [www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm)

## Principio 4. Asegurar la protección y seguridad de los niños en todas las actividades e instalaciones empresariales

Esta sección es relevante para todos los sectores empresariales en todos los contextos operativos, ya que trata de la necesidad de corregir los riesgos para los derechos del niño que se pueden derivar de las propias instalaciones o del personal de la empresa durante el desempeño de las actividades empresariales. Propone sugerencias que las empresas pueden tener en cuenta cuando se planteen desarrollar un código de conducta o una política específicamente destinados a la protección de los niños.

### Elementos relacionados con el respeto a los derechos del niño a tener en cuenta en las políticas o códigos de conducta:

*Establecer y aplicar una política de tolerancia cero frente a la violencia, la explotación y los abusos contra los niños, no limitada a la explotación sexual.*

*Prohibir el uso de las instalaciones de la empresa, de las tarjetas de crédito y de las cuentas de la empresa para adquirir imágenes de abusos a niños o niñas en internet o para pagar por explotación sexual mientras se halle de viaje.*

*Implementar una política y/o un código de conducta de protección de la infancia. Siempre que sea pertinente, se recomienda a las empresas que exijan de sus proveedores y otros socios comerciales la inclusión de principios similares en sus propios códigos de conducta como un requisito previo para tener tratos comerciales.*

### ¿Qué es un código de conducta o una política de protección de la infancia?

“**Protección de la infancia**” es un término amplio para designar las políticas, estándares, directrices y procedimientos destinados a proteger a los niños y niñas. Tiene como finalidad prevenir, dar una respuesta a, y solucionar cualquier caso de explotación, negligencia, abuso y/o violencia que afecte a niños o niñas en cualquier circunstancia.

**Una política de protección de la infancia** debería declarar públicamente la postura de la empresa y proporcionar información sobre los modos en los que ésta protege a los niños. Aquí se incluyen las situaciones en las que el personal tiene contacto directo con los niños durante el ejercicio de sus funciones profesionales, o aquéllas en las que puedan producirse efectos negativos sobre los niños de forma indirecta a través de productos o de relaciones comerciales, por ejemplo mediante actividades online en el lugar del trabajo o mediante acciones de clientes en destinos turísticos.

**Un código de conducta de protección de la infancia** debería definir las expectativas de la empresa en materia de respeto a los derechos del niño por parte de sus empleados, proveedores y otros socios empresariales.

### ¿Cuándo deberían las empresas plantearse la conveniencia de desarrollar un código de conducta o una política de protección de la infancia?

En general, constituye una buena práctica incorporar consideraciones relevantes en materia de derechos del niño en las políticas, códigos de conducta y declaraciones de derechos humanos de la empresa. Sin embargo, cuando exista un alto riesgo de causar impactos negativos sobre los niños, la empresa debería plantearse la conveniencia de implementar un código de conducta o una política de protección de la infancia independiente. Entre los potenciales factores de riesgo se incluyen:

- La empresa, o sus proveedores y subcontratistas proporcionan servicios directos a los niños, por ejemplo, actividades deportivas o educativas y servicios de cuidado infantil.
- El personal tiene contacto directo con los niños a través de actividades de la empresa como proyectos filantrópicos o comunitarios.
- La empresa vende productos directamente a los niños, ya sea a través de minoristas que dispongan de tiendas físicas, o de vendedores por internet.
- La empresa, o sus proveedores o subcontratistas, está localizada en una zona en la que la explotación infantil (como la explotación sexual comercial infantil) es prevalente. Entre estas zonas se



incluyen las afectadas por alguna catástrofe natural o conflicto armado.

- Existe el riesgo de que los clientes de la empresa puedan llegar a explotar a los niños, como por ejemplo en el sector turístico y de viajes o en los servicios online.

## ¿Qué elementos se deberían incluir en los códigos de conducta o en las políticas de protección de la infancia?

La tabla presentada a continuación identifica potenciales áreas de impacto y elementos asociados que se pueden utilizar para desarrollar políticas y códigos de conducta de protección de la infancia. Estos ejemplos se pueden formular como exigencias para los empleados, proveedores, clientes y otros socios empresariales.

Áreas potenciales de impacto	Elementos de protección de la infancia en políticas o códigos de conducta
Empleo de jóvenes trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Prohíba que se contrate a jóvenes trabajadores (menores de 18 años) para desempeñar cualquier tarea susceptible de dañar su salud, seguridad o moral.</li> <li>– Incluya una declaración de tolerancia cero ante el acoso y la explotación de los jóvenes trabajadores, y especifique las medidas de que dispone la empresa para protegerlos frente a cualquier caso de discriminación, violencia o abuso.</li> </ul>
Contacto directo con los niños, por ejemplo: Instalaciones de cuidado infantil en el lugar de trabajo Actividades infantiles Venta de productos directamente a niños	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Describa el proceso de contratación del personal que va a trabajar con niños.</li> <li>– Forme a todos los nuevos trabajadores en cómo proteger a los niños.</li> <li>– Asegúrese de que todo el personal que trabaje con niños esté adecuadamente cualificado y que reciba formación de modo regular.</li> <li>– Establezca procedimientos claros para todas las actividades en las que participen niños o jóvenes, así como para todas las situaciones en que se produzcan contactos con ellos (por ejemplo, asegúrese de que los niños no quedan sin supervisión, que se les consulta y respeta, y que se les trata de modo justo y no discriminatorio).</li> <li>– Mantenga toda la información relativa a niños segura y confidencial.</li> </ul>
Explotación (incluyendo la explotación sexual) de niños o niñas por parte de empleados, clientes y otros socios empresariales	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Establezca una política de tolerancia cero frente a la violencia, la explotación y el abuso infantil, que incluya pero no se limite a la explotación sexual. Señale ejemplos concretos cuando sea necesario (por ejemplo, explotación sexual infantil, imágenes de abusos a niños o niñas).</li> <li>– Declare que todas las acusaciones serán tomadas en consideración e investigadas. Las acusaciones más graves serán reportadas a las autoridades relevantes.</li> <li>– La política de tolerancia cero deberá aplicarse tanto en el lugar del trabajo como fuera del horario laboral.</li> </ul>
Uso inadecuado de las instalaciones y de los recursos de la empresa por parte del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Prohíba el uso de las instalaciones, tarjetas de crédito y cuentas de la empresa para la adquisición de imágenes de abusos a niños o niñas a través de internet, o para pagar por explotación sexual durante los viajes.</li> <li>– Las notas de gastos o los fondos de la empresa no deben utilizarse jamás para ningún tipo de explotación infantil.</li> <li>– No deberán usarse los ordenadores para descargar o mirar pornografía infantil.</li> <li>– No deberán usarse los vehículos de la empresa para transportar a niños salvo en casos autorizados.</li> </ul>
Uso inadecuado de productos y servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Defina las medidas de que dispone la empresa para mitigar cualquier uso inadecuado de sus productos o servicios que resulte dañino para los niños.</li> <li>– Desarrolle un listado de condiciones o políticas de usos aceptables en el que se declare expresamente la posición de la empresa en caso de uso inadecuado de sus productos o servicios que resulte en explotación o abuso infantil.</li> </ul>

### **Sime Darby: política de protección de los niños contra la violencia, el abuso y la discriminación en una empresa multinacional diversificada.**

“Sime Darby Berhad es un ciudadano corporativo responsable, que aboga por la seguridad y bienestar de todos los niños. La compañía respeta y defiende la política de protección infantil del Gobierno de Malasia y apoya los convenios internacionales y locales que exigen que los niños reciban protección contra todas las formas de abuso y explotación. Sime Darby Berhad defiende los derechos indivisibles de los niños y actuará sin vacilar para garantizar un entorno seguro dentro de su organización y operaciones comerciales para la infancia.”

– Sime Darby, ‘Política Corporativa de Protección de los niños’

### **Grupo TUI Travel: enfrentando la explotación infantil en la cadena de valor**

“TUI Travel está comprometido con la protección de los niños – tanto la de aquéllos que llevamos de vacaciones como la de aquellos otros que viven en nuestros destinos turísticos. Condenamos la explotación infantil, que constituye un abuso de la dignidad y los derechos humanos de niños y niñas, y nos reservamos el derecho a rescindir inmediatamente cualquier relación comercial o empresarial con toda empresa o persona que se vea implicada o asociada con cualquier forma de explotación. Las empresas del sector turístico y de viajes pueden desempeñar un papel importante en la protección de los derechos del niño.”

– TUI Travel PLC, Política de protección de la infancia

### **Ambatovy: Tolerancia cero frente a la explotación infantil en el sector extractivo**

“Con la finalidad de hacer frente a problemas como la explotación sexual comercial y la explotación infantil, Ambatovy ha implementado un Código de Conducta destinado a todos sus empleados en el que declara su tolerancia cero frente a comportamientos que incluyen, pero no se limitan a la explotación infantil. Dicho código es de obligatorio cumplimiento para todo su personal local o expatriado. Todos los contratistas han de aceptar estas cláusulas como cláusulas contractuales adicionales estándar. Se ha creado un equipo de trabajo para controlar la implementación de esta política, que incluye mecanismos específicos de denuncia de irregularidades y de presentación de informes. Toda conducta inapropiada será objeto de sanción inmediata.”

– Ambatovy, Protección infantil. Política de tolerancia cero

## **Principio 5. Garantizar que sus productos y servicios sean seguros y que a través de ellos se promueven los derechos del niño**

Deberá prestar especial atención a esta sección si su empresa opera en un contexto caracterizado por alguno de los factores listados a continuación.

- Los niños son consumidores de los productos o servicios de la empresa, o pueden llegar a usar o a verse incidentalmente expuestos a dichos productos o servicios.
- Los niños participan en pruebas de los productos de la empresa.
- Los productos o servicios podrían potencialmente llegar a causar daños mentales, morales o físicos a los niños, o se utilizan o podrían llegar a utilizarse con fines no previstos que causen daño a los niños, por ejemplo, si facilitan el abuso sexual de niños o niñas, la identificación de víctimas potenciales o la transmisión de imágenes de abuso infantil.
- Los productos o servicios no son accesibles o no están disponibles para niños desfavorecidos o marginados.

### **Elementos relacionados con el respeto a los derechos del niño a tener en cuenta en las políticas o códigos de conducta:**

*Describa cómo encajan las políticas de la empresa con la legislación nacional relevante. En caso de que no exista un marco legal adecuado, deberá comprometerse con los estándares de seguridad y calidad internacionales y sectoriales.*

*Incluya directrices claras sobre cualquier prueba de sus productos en la que tomen parte niños. Describa los procesos de garantía de calidad y de gobernanza en materia de seguridad durante las pruebas de producto.*

*Incluya límites de edad para el uso de los productos y las edades en las que se requiere supervisión adulta. Esto incluye detallar el modo en que los clientes son informados sobre los usos apropiados del producto y sobre cómo proteger a los niños de daños potenciales, además de alertar sobre cualquier riesgo asociado de seguridad para los niños.*

*Proteja el derecho de los niños a la privacidad y prohíba compartir cualquier tipo de dato personal si no cuenta con la autorización parental.*

*Describa cómo pueden los clientes y el público en general dirigir quejas a la empresa y comprométase a hacer público y a solucionar cualquier riesgo para la salud que se detecte.*

*Defina las medidas que toma la empresa para mitigar cualquier uso inadecuado de sus productos o servicios que pueda resultar lesivo para los niños. Desarrolle condiciones de utilización o políticas de usos aceptables en las que se declare expresamente la posición de la empresa en caso de uso inadecuado de sus productos o servicios que resulte en explotación o abuso infantil.*

### **Elementos relacionados con la promoción de los derechos del niño a tener en cuenta en las políticas o códigos de conducta:**

Comprométase a utilizar sus competencias clave y sus relaciones empresariales para promover un mayor acceso a los servicios y productos que resulten esenciales para la supervivencia y desarrollo de los niños; promueva la igualdad de acceso a dichos servicios y productos, así como las actitudes y estilos de vida positivos.

## Hasbro: La seguridad en productos dirigidos a los niños

“Todos los productos de la marca Hasbro deben cumplir no solo con los estándares de calidad nacionales e internacionales, sino también con nuestros estrictos controles internos de calidad y seguridad, que a menudo exceden las exigencias legales.

El programa de Garantía de Calidad (QA) de Hasbro se basa en 160 estándares propios de seguridad y fiabilidad (SRS) y en un plan maestro de pruebas que cumple con todas las exigencias y cubre todos los aspectos del proceso de prueba de juguetes y juegos.

Para mantener la integridad y la coherencia de nuestros sistemas de seguridad, un comité técnico internacional formado por directivos en control de calidad revisa y desarrolla tanto los estándares nuevos como los ya existentes en materia de seguridad de producto. El comité también supervisa el proceso de auditoría que utilizamos para evaluar los sistemas que usamos cotidianamente, entre los que se incluyen los de nuestro laboratorio de pruebas y de desarrollo de producto situado en Shenzhen, China.

Para integrar la cultura de seguridad de producto en nuestra plantilla de trabajadores, también proporcionamos regularmente formación y programas de educación en auditoría a los empleados de las áreas pertinentes.

En función de la complejidad del producto, Hasbro también lleva a cabo con frecuencia pruebas previas a la comercialización del producto entre nuestros propios empleados o en colaboración con guarderías locales.”

– Hasbro, Responsabilidad Social Corporativa – Seguridad de producto

## Recursos para desarrollar políticas y códigos de conducta relativos a PRODUCTOS Y SERVICIOS

Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) *Protección de la infancia en línea. Directrices para la industria*. Desarrollados conjuntamente por la UIT, UNICEF y otros actores que participan activamente en la protección de la infancia a través de Internet, los principios proporcionan orientación a las empresas sobre las políticas y estándares más apropiados para proteger a la infancia en el ciberespacio y para promover su acceso seguro a recursos online – puede consultar el PDF en español en <http://www.itu.int/osg/csd/cybersecurity/gca/cop/guidelines/industry/S-GEN-COP.IND-1-2009-PDF-S.pdf>; Puede consultar más guías de protección de la infancia en varios idiomas en <http://www.itu.int/osg/csd/cybersecurity/gca/cop/guidelines/index.html>

## Principio 6. Utilizar marketing y publicidad que respeten y apoyen los derechos del niño

Deberá prestar especial atención a esta sección si su empresa opera en un contexto caracterizado por alguno de los factores listados a continuación:

- Los niños son consumidores de los productos o servicios que comercializa.
- Se utiliza a niños en la publicidad de sus productos o servicios.
- No existe una reglamentación que proporcione estándares claros sobre comunicación, marketing y publicidad basados en los derechos del niño y en la comprensión de sus necesidades.
- Se recurre intensivamente a los medios de comunicación de masas en campañas de marketing destinadas a niños y jóvenes.

### Elementos relacionados con el respeto a los derechos del niño a tener en cuenta en las políticas o códigos de conducta:

*Haga referencia a la normativa nacional y a los códigos de conducta específicos para su sector en materia de marketing destinado a los niños, así como al modo en que las políticas de su empresa cumplen o están en consonancia con dichas normas y códigos (por ejemplo, su conformidad con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud sobre la publicidad de alimentos y bebidas).*

*Defina el compromiso de la empresa con la publicidad y el etiquetado de producto responsable, que garanticen que padres y niños estén lo suficientemente informados como para tomar decisiones en conocimiento de causa. Aquí se incluyen declaraciones sobre la edad mínima a la que se destinarán las campañas de publicidad, así como estándares sobre el contenido apropiado para cualquier tipo de campaña de marketing, incluyendo la promoción en el punto de venta.*

*Establezca claramente en una política la necesidad de recabar el consentimiento para la recogida y utilización de datos. Esto incluye cualquier información sobre niños, incluyendo fotografías, que la empresa pudiera utilizar o almacenar.*

*Comprométase a representar de modo responsable a los niños en su publicidad. Aquí se incluyen entre otras medidas garantizar una representación de los niños adecuada a su edad en todas las plataformas de comunicación; evitar la sexualización de niños y jóvenes, y luchar contra la discriminación.*

### Elementos relacionados con la promoción de los derechos del niño a tener en cuenta en las políticas o códigos de conducta:

*Comprométase a desarrollar y divulgar información, mensajes y publicidad destinados a niños y padres en los que se promuevan comportamientos saludables. Estos mensajes podrían referirse entre otros temas a nutrición, juego, ejercicio físico, actitudes, autoestima, comportamientos no violentos o diversidad.*

### **H&M: Política en materia publicidad para proteger a los niños en el sector de la moda**

“Las imágenes publicitarias de H&M no buscan presentar un ideal concreto, sino una variedad de actitudes y modos de vida. ... H&M cuenta con directrices específicas para la publicidad de nuestros conceptos infantiles. Nuestra audiencia son los padres, no los niños, y colocamos nuestros anuncios en medios que no se dirigen directamente a los niños. Los niños que toman parte en nuestras campañas deben hacerlo voluntariamente. Si se realizan sesiones fotográficas con niños, siempre hay un representante de H&M en las mismas para garantizar su seguridad y para mantener un ambiente profesional.”

– H&M, Política en materia de derechos humanos

### **Recursos para desarrollar políticas y códigos de conducta relativos a PUBLICIDAD Y MARKETING**

Cámara Internacional de Comercio, *ICC Consolidated Code of Advertising and Marketing Communications Practice*

Esta guía busca facilitar la implementación eficaz de los Códigos de Marketing de la ICC y de otros marcos regulatorios similares – PDF disponible en [www.iccwbo.org/Advocacy-Codes-and-Rules/Document-centre/2011/Advertising-and-Marketing-Communication-Practice-\(Consolidated-ICC-Code\)](http://www.iccwbo.org/Advocacy-Codes-and-Rules/Document-centre/2011/Advertising-and-Marketing-Communication-Practice-(Consolidated-ICC-Code))

Advertising Association and Turner Media Innovations, ‘Check’ (Children’s Ethical Communications Kit)

Este recurso online contiene consejos, reglas y legislación en materia de marketing y comunicación con niños y jóvenes – <http://check.uk.com>

## Principio 7. Respetar y promover los derechos del niño en relación con el medio ambiente y con la adquisición y uso de tierras

Deberá prestar especial atención a esta sección si su empresa opera en un contexto caracterizado por alguno de los factores listados a continuación:

- Inexistencia o ausencia de aplicación de un marco legal adecuado que proteja contra los riesgos medioambientales que supongan un riesgo para la salud y el bienestar humanos.
- Inexistencia de registros de tierras.
- Prevalencia de hogares con niños como cabezas de familia (por ejemplo, familias con padres ausentes durante largos periodos de tiempo o incluso de forma permanente), o de hogares en los que un niño está a cargo de los otros niños de la familia.
- Zonas superpobladas con un alto número de familias viviendo en la pobreza. Desplazamiento o reasentamiento de niños y sus familias como consecuencia de actividades empresariales.

### Elementos relacionados con el respeto a los derechos del niño a tener en cuenta en las políticas o códigos de conducta:

*Describa el compromiso de la empresa para minimizar y mitigar los riesgos ambientales que puedan tener un impacto sobre la salud de los niños. Aquí se incluyen entre otros el uso del agua, el vertido de residuos y las características de las instalaciones. En todos los casos, se debería tener específicamente en cuenta la menor tolerancia de los niños ante los niveles de contaminación y toxicidad.*

*Incluya una declaración en la que se establezca claramente el procedimiento a seguir en materia de adquisición y uso de la tierra. Esta declaración debería contener el compromiso de consultar con las comunidades locales, incluyendo los grupos indígenas, las mujeres y los niños, así como los procedimientos a seguir para llevar a cabo dichas consultas. Además, también debería describir cómo se gestionarán los recursos para garantizar que los niños y sus familias tengan acceso a ellos, y que ni sus modos de vida ni los servicios básicos se vean afectados.*

*Proporcione una declaración clara sobre la política de alojamiento para aquellos trabajadores y sus familias que habiten en viviendas de la empresa.*

#### Recursos para desarrollar políticas y códigos de conducta relativos al MEDIO AMBIENTE Y A LA ADQUISICIÓN Y USO DE LAS TIERRAS

Corporación Financiera Internacional (Grupo Banco Mundial), *Normas de desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social*.

Proporciona consejos para evitar, mitigar y gestionar riesgos e impactos como un modo sostenible de hacer negocios, – PDF disponible en francés, inglés y español en [www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/ifc+sustainability/publications/publications\\_handbook\\_pps](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_handbook_pps)

## Principio 8. Respetar y promover los derechos del niño en las disposiciones de seguridad

Deberá prestar especial atención a esta sección sobre medidas de seguridad si la empresa opera en un contexto que se caracterice por alguno de los factores listados más abajo. En el Anexo se recoge una lista de recursos externos que presentan datos detallados por país.

- Zonas de inestabilidad o afectadas por conflictos armados.
- Zonas rurales y remotas.
- Áreas con altos índices de criminalidad.
- Áreas en las que el estado exige la presencia de las fuerzas de seguridad pública.
- Países que no disponen de un sistema de justicia juvenil.

### Elementos relacionados con el respeto a los derechos del niño a tener en cuenta en las políticas o códigos de conducta:

*Prohíba la contratación o el uso de niños en sus medidas de seguridad, ya sea directamente o de modo indirecto a través de proveedores de servicios de seguridad.*

*Elabore un código estricto de conducta contra el castigo físico o el abuso infantil, y describa los procedimientos disciplinarios que se aplicarán contra todo miembro del personal que haya efectuado dichos abusos.*

*Proporcione detalles acerca del modo en que se integran elementos de protección infantil en la formación sobre derechos humanos que se proporcione al personal de seguridad. Aquí se incluye establecer procedimientos para tratar con niños a los que se acuse de haber cometido algún delito o falta contra la propiedad o en las instalaciones de la empresa.*

*Prohíba la contratación de personal que haya cometido violaciones de los derechos humanos, incluyendo los derechos del niño.*

#### Recursos para desarrollar políticas y códigos de conducta relativos a MEDIDAS DE SEGURIDAD

##### *Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos*

Desarrollada para el sector extractivo, esta página web ofrece recursos para ayudar a las empresas a implementar la seguridad en un marco de respeto a los derechos humanos – Disponibles en español, inglés y francés en <http://www.voluntaryprinciples.org/resources/>

##### *Código de conducta internacional para proveedores de servicios de seguridad privada*

Esta iniciativa multisectorial ha sido convocada por el Gobierno de Suiza – puede acceder a los recursos disponibles, incluyendo el texto completo del código de conducta en múltiples idiomas en [www.icoc-psp.org](http://www.icoc-psp.org)



## **Principio 9. Ayudar a proteger a los niños afectados por situaciones de emergencia**

Deberá prestar especial atención a esta sección sobre niños afectados por situaciones de emergencia si la empresa opera en un contexto que se caracterice por alguno de los factores listados más abajo. En el Anexo se recoge una lista de recursos externos que presentan datos detallados por país.

- Patrones de catástrofes naturales (riesgo de inundaciones, sequía, terremotos y ciclones).
- Inestabilidad o represión política.
- Zonas afectadas por conflictos armados que sufran de violencia generalizada o de otros riesgos significativos para los niños.
- Áreas afectadas por altos índices de inseguridad alimentaria y desnutrición.
- Si la empresa se ve envuelta en actividades peligrosas con alto riesgo de provocar desastres causados por el hombre.

### **Elementos relacionados con el respeto a los derechos del niño a tener en cuenta en las políticas o códigos de conducta:**

*Describa las precauciones especiales que toma su empresa para proteger los derechos del niño en las zonas afectadas por conflictos. Incluya medidas de concienciación y formación de empleados y socios empresariales sobre el respeto a los derechos humanos, incluidos los derechos del niño, en zonas de conflicto.*

*Para aquellas empresas que colaboren en la ayuda de emergencia ante catástrofes naturales, describa las medidas que adopta la empresa tanto para colaborar con los gobiernos y las agencias de ayuda humanitaria locales como para evitar impactos negativos.*

*Tenga en cuenta las necesidades específicas de los niños a la hora de elaborar los planes de respuesta ante situaciones de emergencia que pudieran producirse como consecuencia de las actividades de la empresa.*

### **Elementos relacionados con la promoción de los derechos del niño a tener en cuenta en las políticas o códigos de conducta:**

Si su empresa proporciona asistencia de modo regular (mediante contribuciones económicas, en especie o de otro tipo) ante situaciones de emergencia causadas por desastres naturales, describa en qué modos colabora con las autoridades locales y las agencias humanitarias para apoyar a los niños afectados por dichas situaciones, basándose tanto en las necesidades detectadas a nivel local como en lo que normalmente se consideran buenas prácticas.

## Grupo A&M: Política de derechos humanos para zonas afectadas por conflictos

"1. Aunque podamos abastecernos u operar en zonas de alto riesgo o afectadas por conflictos armados, nunca toleraremos ni nos aprovecharemos de, contribuiremos a, ayudaremos a, o facilitaremos la perpetración por ninguna de las partes implicadas de:

- i. cualquier forma de tortura o tratos crueles, inhumanos o degradantes;
- ii. cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, lo que significa cualquier trabajo o servicio que se exija de cualquier persona bajo la amenaza de una pena y para el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente;
- iii. cualquiera de las peores formas de trabajo infantil;
- iv. cualquier otro abuso o violación grave de los derechos humanos, como la violencia sexual generalizada;
- v. crímenes de guerra o cualquier otra violación grave del derecho humanitario internacional, crímenes contra la humanidad o genocidio.

2. Procederemos a la suspensión o anulación inmediata de nuestros contratos con cualquier proveedor en caso de que identifiquemos un riesgo razonable de que esté abasteciéndose o que esté conectado con cualquier parte sospechosa de cometer alguno de los abusos graves señalados en el apartado 1."

– A&M Group Ltd., *'Política para zona de conflicto'*

## Recursos para desarrollar políticas y códigos de conducta relativos a NIÑOS AFECTADOS POR EMERGENCIAS

Pacto Mundial y Principios para la Inversión Responsable (PRI), 'Lineamientos sobre responsabilidad empresarial en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos'.

Ofrece consejos sobre cómo pueden implementar las empresas los principios del Pacto Mundial de NNUU, al tiempo que mantienen la productividad y minimizan los impactos negativos tanto sobre la empresa como sobre las comunidades – PDF en español disponible en abierto en [http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/Peace\\_and\\_Business/Guidance\\_RB\\_ES.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Peace_and_Business/Guidance_RB_ES.pdf)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), 'OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas' Proporciona consejos para ayudar tanto a las empresas proveedoras como transformadoras a respetar los derechos humanos cuando trabajan en situaciones de emergencia; el Anexo II contiene un modelo de política que incluye disposiciones sobre trabajo infantil – disponible en inglés y francés en [www.oecd.org/daf/inv/mne/GuidanceEdition2.pdf](http://www.oecd.org/daf/inv/mne/GuidanceEdition2.pdf)

## Principio 10. Reforzar los esfuerzos de la comunidad y el gobierno para proteger y satisfacer los derechos del niño

Deberá prestar especial atención a esta sección sobre comunidades y gobiernos si la empresa opera en un contexto que se caracterice por alguno de los factores listados más abajo. En el Anexo se recoge una lista de recursos externos que presentan datos detallados por país.

- Sobornos y corrupción generalizada.
- Evasión fiscal (evitar el pago de impuestos por medios ilegales) y elusión fiscal (utilización de medios legales para evitar el pago de impuestos).
- Prevalencia de la economía informal.
- Pobreza, y por tanto potencial escasez de instalaciones sanitarias y educativas.

### Elementos relacionados con el respeto a los derechos del niño a tener en cuenta en las políticas o códigos de conducta:

*Elabore una declaración sobre cómo cumple la empresa con los principios de la legislación nacional e internacional en materia de obligaciones fiscales de las empresas. Aquí se incluye el compromiso de pagar todos los impuestos, tasas y regalías a los gobiernos locales en los países en los que opera.*

*Establezca una política de tolerancia cero frente a cualquier caso de soborno, corrupción, extorsión y malversación, y establezca las medidas para hacerla cumplir.*

*Comprométase a garantizar el interés superior de los niños y niñas en todas sus iniciativas de inversión comunitarias.*

*Si su empresa tiene contratos de servicios públicos en el sector social (ej.: educación, servicios sanitarios y salud, suministro de agua, etc.), comprométase a cumplir con las normas gubernamentales y del servicio para garantizar que los niños en situación de vulnerabilidad tengan acceso a los servicios esenciales.*

### Elementos relacionados con la promoción de los derechos del niño a tener en cuenta en las políticas o códigos de conducta:

*Describa el compromiso de la empresa a trabajar con los gobiernos locales en el diseño y puesta en práctica de inversiones comunitarias que ayuden a alcanzar prioridades de desarrollo nacionales.*

*Utilice la influencia de la empresa, mediante el diálogo y la promoción, para animar a los gobiernos a que cumplan con sus obligaciones de respetar los derechos del niño.*

#### Recursos para desarrollar políticas y códigos de conducta orientados a promover los esfuerzos de COMUNIDADES Y GOBIERNOS para proteger y dar cumplimiento a los derechos del niño

Cámara Internacional de Comercio, *ICC Rules on Combating Corruption*

Resalta la importancia de la autoregulación por parte de las empresas; la parte II se centra en la adopción e implementación de políticas que promuevan el cumplimiento de las reglas y combatan la corrupción – puede obtener más información sobre las reglas y consultar el texto completo en [www.iccwbo.org/advocacy-codes-and-rules/document-centre/2011/icc-rules-on-combating-corruption](http://www.iccwbo.org/advocacy-codes-and-rules/document-centre/2011/icc-rules-on-combating-corruption)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises* (en inglés).

Puede utilizar el contenido de la parte 1, sección 4 “Lucha contra el soborno” para desarrollar declaraciones de políticas empresariales destinadas a disuadir sobre el recurso al soborno y a prácticas de corrupción –PDF en abierto disponible en [www.oecd.org/corporate/mne/1922428.pdf](http://www.oecd.org/corporate/mne/1922428.pdf); para más información véase [www.oecd.org/daf/inv/mne](http://www.oecd.org/daf/inv/mne) OCDE, Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda al desarrollo y programa de acción de Accra.

Cómo mejorar la eficacia de las ayudas, con el compromiso central de conjugar los enfoques de los sectores público y privado para ayudar a los gobiernos de los países en desarrollo a definir e implementar sus propios planes nacionales de desarrollo, – PDF en español disponible en <http://www.oecd.org/development/effectiveness/34580968.pdf>; para más información (en inglés) véase [www.oecd.org/dac/effectiveness/parisdeclarationandaccraagendaforaction.htm](http://www.oecd.org/dac/effectiveness/parisdeclarationandaccraagendaforaction.htm)

# ANEXO

## Recursos externos para el análisis de contexto en materia de derechos del niño y empresa

Listado de recursos externos que disponen de información completa por país.

Principio 2: TRABAJO INFANTIL – Factores clave para las empresas y los derechos del niño	Enlaces a recursos
La edad de finalización de la escolaridad obligatoria no es la misma que la edad legal para trabajar	UNESCO, 'Información por país', <a href="http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=198&amp;IF_Language=eng">http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=198&amp;IF_Language=eng</a> ; seleccione 'country' y a continuación 'education'  OIT, 'Ratificaciones del C138 – Convenio sobre la edad mínima, 1973' – muestra la edad mínima para la admisión al trabajo, <a href="http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312283">www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312283</a>
Alto riesgo de incidencia de trabajo infantil en la zona, país o región	UNICEF, ChildInfo, 'Porcentaje de niños de entre 5–14 años víctimas del trabajo infantil', <a href="http://www.childinfo.org/labour_countrydata.php">www.childinfo.org/labour_countrydata.php</a>  Ministerio de Trabajo de EEUU, 'Youth & Labor', <a href="http://www.dol.gov/dol/topic/youthlabor/childlaborstatistics.htm">www.dol.gov/dol/topic/youthlabor/childlaborstatistics.htm</a>
Altos niveles de migración laboral	Banco Mundial, 'Ratios de migración neta', <a href="http://data.worldbank.org/indicator/SM.POP.NETM">http://data.worldbank.org/indicator/SM.POP.NETM</a>  OIT, Rama de migraciones internacionales, <a href="http://www.ilo.org/migrant/lang-en/index.htm">www.ilo.org/migrant/lang-en/index.htm</a>
Bajo número de escuelas, baja calidad de la educación y bajos niveles de escolarización y de finalización de estudios	División de Estadística de las NNUU, 'Indicadores sociales – Trabajo', <a href="http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/socind/default.htm">http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/socind/default.htm</a>  UNICEF, 'Estadísticas y vigilancia', <a href="http://www.unicef.org/spanish/statistics/index_countrystats.html">http://www.unicef.org/spanish/statistics/index_countrystats.html</a> – seleccione el país y descienda hasta 'Educación'
Pobreza	Banco Mundial, 'Datos: Indicadores', <a href="http://data.worldbank.org/indicator">http://data.worldbank.org/indicator</a> – descienda hasta 'Poverty' (Pobreza) y seleccione un indicador para obtener una lista de estadísticas por país
Prevalencia de economía informal	OIT, LABORSTA Internet, 'Mujeres y hombres en la economía informal' (solo en inglés), <a href="http://laborsta.ilo.org/informal_economy_E.html">http://laborsta.ilo.org/informal_economy_E.html</a>
Sistemas legales, políticas e instituciones débiles	Grupo Banco Mundial, 'Indicadores Mundiales de Gobernanza', <a href="http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.aspx#home">http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.aspx#home</a> , tabla interactiva para comparar las economías utilizando seis indicadores de gobernanza
Costes laborales	OIT, LABORSTA Internet, 'Estadísticas por tema', <a href="http://laborsta.ilo.org/default_S.html">http://laborsta.ilo.org/default_S.html</a> , seleccione 'Salarios'
Baja relación capital - trabajo	

Principio 3: TRABAJO DE-CENTE– Factores clave para las empresas y los derechos del niño	Enlaces a recursos
Alto número de trabajadores jóvenes	ILOSTAT Base de datos, <a href="http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata?locale=es&amp;_afLoop=91653315698666#%40%3Flocale%3Des%26_afLoop%3D91653315698666%26_adf.ctrl-state%3Dxfc4t4vmp_195">http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata?locale=es&amp;_afLoop=91653315698666#%40%3Flocale%3Des%26_afLoop%3D91653315698666%26_adf.ctrl-state%3Dxfc4t4vmp_195</a> – seleccione ‘Búsqueda por tema’, y ‘Juventud’  Ministerio de Trabajo de EEUU, ‘Youth & Labor: Child Labor Statistics’, <a href="http://www.dol.gov/dol/topic/youthlabor/childlaborstatistics.htm">www.dol.gov/dol/topic/youthlabor/childlaborstatistics.htm</a>
Altos niveles de migración laboral	Banco Mundial, ‘Ratios de migración neta’, <a href="http://data.worldbank.org/indicador/SM.POP.NETM">http://data.worldbank.org/indicador/SM.POP.NETM</a>  OIT, Rama de migraciones internacionales, <a href="http://www.ilo.org/migrant/lang-en/index.htm">www.ilo.org/migrant/lang-en/index.htm</a>
Pobreza	Banco Mundial, ‘Datos: Indicadores’, <a href="http://data.worldbank.org/indicador">http://data.worldbank.org/indicador</a> – descienda hasta ‘Poverty’ (Pobreza) y seleccione un indicador para obtener una lista de estadísticas por país
Programas de prácticas o pasantías de estudiantes obligatorios y a gran escala que podrían utilizarse para compensar una escasez de mano de obra	
Falta de respeto a las libertades de asociación y de negociación colectiva	OIT, Datos de Diálogo, <a href="http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/dialogue-data/lang-es/index.htm">http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/dialogue-data/lang-es/index.htm</a> - descienda hasta “Densidad sindical y cobertura de la negociación colectiva”
Prevalencia de economía informal	OIT, LABORSTA Internet, ‘Mujeres y hombres en la economía informal’ (solo en inglés), <a href="http://laborsta.ilo.org/informal_economy_E.html">http://laborsta.ilo.org/informal_economy_E.html</a>

Principio 8: NIÑOS AFECTADOS POR MEDIDAS DE SEGURIDAD– Factores clave para las empresas y los derechos del niño	Enlaces a recursos
Zonas de inestabilidad o afectadas por conflictos armados	International Institute for Strategic Studies, <a href="https://acd.iiss.org/en">https://acd.iiss.org/en</a> - seleccione ‘browse all conflicts’ (en inglés)
Zonas rurales y remotas	Banco Mundial, ‘Datos – Indicadores – Población rural’, <a href="http://datos.bancomundial.org/indicador/SP.RUR.TOTL">http://datos.bancomundial.org/indicador/SP.RUR.TOTL</a>
Zonas con altos niveles de criminalidad	Oficina de las NNUU contra la droga y el delito, ‘Data’, <a href="http://www.unodc.org/unodc/en/data-and-analysis/statistics/data.html">www.unodc.org/unodc/en/data-and-analysis/statistics/data.html</a> (en inglés)
Zonas en las que el estado exige la presencia de las fuerzas de seguridad pública	
Países sin un sistema de justicia juvenil	

<b>Principio 9: NIÑOS AFECTADOS POR EMERGENCIAS– Factores clave para las empresas y los derechos del niño</b>	<b>Enlaces a recursos</b>
Patrones de catástrofes naturales (riesgo de inundaciones, sequía, terremotos y ciclones)	Alliance Development Works, 'World Risk Report 2012: Focus – Environmental degradation and disasters' – consulte el PDF en <a href="http://www.ehs.unu.edu/file/get/10487.pdf">www.ehs.unu.edu/file/get/10487.pdf</a>  Global Assessment Report on Disaster Risk Reduction 2013, <a href="http://risk.preventionweb.net:8080/capreviewer/main.jsp?tab=1">http://risk.preventionweb.net:8080/capreviewer/main.jsp?tab=1</a>
Inestabilidad política o represión	Grupo Banco Mundial, 'Indicadores Mundiales de Gobernanza', <a href="http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.aspx#home">http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.aspx#home</a> , tabla interactiva para comparar las economías utilizando seis indicadores de gobernanza
Regiones afectadas por conflictos armados que sufran de violencia generalizada o de otros riesgos significativos para los niños	International Institute for Strategic Studies, <a href="https://acd.iiss.org/en">https://acd.iiss.org/en</a> - seleccione 'browse all conflicts' (en inglés)
Zonas afectadas por altos niveles de inseguridad alimentaria y malnutrición	Organización de las NNUU para la alimentación y la agricultura – Estadísticas de seguridad alimentaria <a href="http://www.fao.org/economic/ess/ess-fs/ess-fadata/es/">http://www.fao.org/economic/ess/ess-fs/ess-fadata/es/</a>
Sector implicado en actividades peligrosas con riesgo de provocar desastres de origen humano.	

<b>Principio 10: COMUNIDADES Y GOBIERNOS – Factores clave para las empresas y los derechos del niño</b>	<b>Enlaces a recursos</b>
Sobornos y corrupción generalizados	Grupo Banco Mundial, 'Indicadores Mundiales de Gobernanza', <a href="http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.aspx#home">http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.aspx#home</a> , tabla interactiva para comparar las economías utilizando seis indicadores de gobernanza
Evasión fiscal (evitar el pago de impuestos por medios ilegales) y elusión fiscal (usar medios legales para reducir los impuestos)	
Importante presencia de economía informal	OIT, LABORSTA Internet, 'Mujeres y hombres en la economía informal' (solo en inglés), <a href="http://laborsta.ilo.org/informal_economy_E.html">http://laborsta.ilo.org/informal_economy_E.html</a>
Pobreza, y por tanto potencial escasez de instalaciones sanitarias / educativas	Banco Mundial, 'Datos: Indicadores', <a href="http://data.worldbank.org/indicator">http://data.worldbank.org/indicator</a> – descienda hasta 'Poverty' (Pobreza) y seleccione un indicador para obtener una lista de estadísticas por país



