

LOS DERECHOS DEL NIÑO EN EVALUACIONES DE IMPACTO

Una guía para integrar los derechos del niño en las
evaluaciones de impacto y actuar a favor de la infancia

Este documento se ha diseñado con el objetivo de servir como referencia para las empresas. Se encuentra disponible en formato Excel para que las empresas puedan adaptarlo e integrarlo en sus propios procesos de evaluación o generarlo como un marco autónomo e independiente en materia de evaluación de impactos sobre los derechos del niño.

Por favor, visite la página web de UNICEF para acceder a la versión Excel: www.unicef.org/csr/156.htm

Derechos de autor y nota legal

Esta publicación fue elaborada a través de un proceso consultivo y se benefició de la experiencia y los conocimientos de un gran número de colaboradores, entre los que se incluyen las empresas que participaron en el programa piloto llevado a cabo por UNICEF en 2013 con el objetivo de desarrollar las distintas herramientas sobre Empresas y Derechos del Niño:

Arcor, Aviatour, Banco Popular, BSR, Cisneros, Confederation of Indian Industry, Danish Institute for Human Rights, DTAC, Enodo Rights, Etipres, Grupo ICE, HCL Technologies, IKEA, ING, Kuoni, Mercantil Banco Universal, Nissan, Nomogaia, Nordic Choice Hotels, Novo Nordisk, Pyramid Consulting, Rosy Blue, Sanoma, Sime Darby, Sansiri, Srinivasan Services Trust, Svenska Cellulosa Aktiebolaget SCA, Telefónica S.A., Telenor, Telenor Pakistan, TwentyFifty, Two Tomorrows, Unilever, Vision Banco, Zynergy Projects & Services Private Limited.

Todos los derechos de la presente guía son propiedad de UNICEF. Está prohibida la copia o distribución de este documento sin la autorización previa por escrito de UNICEF.

Queremos agradecer muy especialmente la labor desinteresada de Sandra Regueiro, traductora al castellano de esta guía.

La referencia a una entidad distinta de UNICEF no implica que UNICEF garantice la exactitud de la información proporcionada por la misma ni que esté de acuerdo con sus opiniones.

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

Desde América Latina y Caribe: empresas@unicef.org

Desde España: empresas@unicef.es

Desde otro lugar: csr@unicef.org

Investigación, autoría y edición

UNICEF en colaboración con el Danish Institute for Human Rights

Departamento de RSC de UNICEF: Patrick Geary, Amaya Gorostiaga, Bo Viktor Nylund, Eija Hietavuo, Ida Hyllested, Joanne Patroni y Subajini Jayasekaran.

Departamento de Captación de Fondos y Alianzas con el Sector Privado de UNICEF: James Elrington y Bruno Rocha.

Editora: Catherine Rutgers.

Danish Institute for Human Rights: Claire Methven O'Brien, Tulika Bansal con la colaboración de Lea Brecht del Departamento de Derechos Humanos y Empresa del Danish Institute for Human Rights.

Diciembre 2013

© 2013 UNICEF, Ginebra y The Danish Institute for Human Rights, Copenhague

ÍNDICE

SECCIÓN 1

Introducción	4
1.1 Acerca de esta herramienta para las empresas	4
1.2 Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.....	5
1.3 Los <i>Derechos del Niño</i> y <i>Principios Empresariales</i>	5
1.4 Los niños como sujetos de derecho y grupo de interés	6

SECCIÓN 2

Criterios para evaluar impactos en los derechos del niño y acciones recomendadas.....	7
2.1 Resumen: Tabla de criterios	7
2.2 En detalle: Criterios primarios y complementarios.....	11
Principio 1. Cumplir con su responsabilidad de respetar y promover los derechos del niño	11
Principio 2. Contribuir a la erradicación del trabajo infantil en todas las actividades empresariales y relaciones comerciales.....	19
Principio 3. Proporcionar un trabajo digno a los jóvenes trabajadores, padres y cuidadores	24
Principio 4. Asegurar la protección y seguridad de los niños en todas las actividades e instalaciones empresariales.....	30
Principio 5. Garantizar que sus productos y servicios sean seguros y que a través de ellos se promueven los derechos del niño	32
Principio 6. Utilizar marketing y publicidad que respeten y apoyen los derechos del niño	36
Principio 7. Respetar y promover los derechos del niño en relación con el medio ambiente y la adquisición y uso de tierras.....	40
Principio 8. Respetar y promover los derechos del niño en las disposiciones de seguridad	45
Principio 9. Ayudar a proteger a los niños afectados por situaciones de emergencia	49
Principio 10. Reforzar los esfuerzos de la comunidad y el gobierno orientados a proteger y dar cumplimiento a los derechos del niño.....	52

ANEXO

Recursos externos.....	58
------------------------	----

SECCIÓN 1

1. Introducción

1.1 Acerca de esta herramienta para las empresas

Derechos del Niño en las Evaluaciones de Impacto está diseñado para guiar a las empresas a evaluar su actuación y sus aspiraciones a la hora de cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos del niño y con su compromiso de promover los derechos del niño. Esta herramienta debería utilizarse como parte de las evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos de que ya disponga en el marco de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas. Los criterios que ofrece pueden utilizarse para revisar áreas críticas de impacto real o potencial sobre los derechos del niño, y se basan en los *Derechos del Niño y Principios Empresariales*.

Respetar y promover los derechos del niño exige tanto que las empresas eviten los daños como que protejan activamente el interés superior del niño. Al integrar consideraciones relativas a los derechos del niño en las evaluaciones de impacto de que ya dispone, una empresa está dando un paso importante hacia el reconocimiento de los niños¹ como sujetos de derecho y como grupo de interés, así como hacia una mejor comprensión de sus impactos reales y potenciales sobre los mismos. A lo largo de toda esta herramienta se proporcionan consejos sobre las acciones concretas que una empresa puede tomar para abordar los riesgos para los niños que se hayan identificado.

¿Cómo funciona esta herramienta?

Esta herramienta presenta 58 criterios primarios, que tratan políticas y prácticas empresariales relevantes para los derechos del niño, y que cubren los 10 *Derechos del Niño y Principios Empresariales*. En la sección 2.2. se presenta cada principio individualmente, incluyendo información sobre el contexto y los requisitos de los criterios primarios en tres áreas clave: (1) política corporativa; (2) debida diligencia; y (3) reparación.

La herramienta proporciona además criterios complementarios para permitir a las empresas profundizar en ciertas áreas. La relevancia de dichos criterios dependerá de los aspectos concretos que resulten más importantes para una empresa, así como de su nivel de implementación en materia de debida diligencia en derechos humanos. Los asuntos “materiales” en el contexto de los derechos del niño reflejan la perspectiva de los niños como partes interesadas clave y son analizados en términos de los impactos sufridos por los niños.

Principio	Criterios primarios para política corporativa, debida diligencia y reparación	Criterios complementarios	Acciones sugeridas
Principio 1	Criterio Primario 1.1	Criterio Complementario 1.1.1	Consejos sobre medidas que pueden tomar las empresas para abordar los riesgos para los niños que se hayan identificado
		Criterio Complementario 1.1.2	
		Criterio Complementario 1.1.3	
		Criterio Complementario 1.1.3	
Principio 2	Criterio Primario 1.2	Criterio Complementario 1.2.1	Consejos sobre medidas que pueden tomar las empresas para abordar los riesgos para los niños que se hayan identificado
		Criterio Complementario 1.2.2	
		Criterio Complementario 1.2.3	
		Criterio Complementario 1.2.4	
		Criterio Complementario 1.2.4	

¹ 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.

Los criterios no proporcionan medidas cuantitativas de los impactos de las empresas sobre los niños. Están diseñados para examinar aquellas políticas y procesos que resultan fundamentales para abordar los impactos que las actividades, relaciones y contextos empresariales tienen sobre los derechos del niño. Mediante este procedimiento, una empresa puede desarrollar planes de acción y acuerdos de colaboración que le permitan minimizar sus impactos negativos sobre los derechos del niño y maximizar los positivos.

Los criterios presentados en esta herramienta se pueden integrar en evaluaciones de impacto social, medioambiental o de derechos humanos de carácter más amplio, o pueden utilizarse de modo autónomo para realizar evaluaciones de impacto específicas sobre los derechos del niño. Estos criterios pueden adaptarse para identificar riesgos y oportunidades para los niños a nivel corporativo, de país, de comunidad y de producto. El ámbito de la evaluación dependerá del nivel concreto que resulte más eficaz a la hora de reflejar los impactos de la empresa sobre los derechos humanos.

1.2. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

En 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó por unanimidad los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Implementando el marco de Naciones Unidas "Proteger, Respetar y Remediar"². Los Principios Rectores proporcionan una hoja de ruta para que las empresas puedan demostrar que están respetando los derechos humanos. La responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos, incluidos los derechos del niño, no sustituye a la obligación de los Estados de proteger los derechos humanos, y existe independientemente de la voluntad de los gobiernos de cumplir con sus obligaciones o de su capacidad para hacerlo.

Los Principios Rectores exigen a las empresas que establezcan políticas y procesos que resulten adecuados a su tamaño y circunstancias. Entre las responsabilidades de las empresas se incluyen: una política en la que se declare su compromiso con los derechos humanos; un procedimiento de debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre los modos en que se abordan los impactos de la empresa sobre los derechos humanos; y un mecanismo de reparación frente a cualquier impacto adverso que una empresa pueda haber causado o al que haya contribuido.

1.3. Los Derechos del Niño y Principios Empresariales

Los *Derechos del Niño* y *Principios Empresariales* proporcionan un enfoque basado en los derechos del niño al estándar global en materia de empresas y derechos humanos establecido por los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Desarrollados a través de un proceso consultivo liderado por UNICEF, Save the Children y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los principios animan a todas 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 cumplir los derechos del niño

² Para más información y para acceder al documento completo de los Principios Rectores, véase www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/Home

Estos principios sientan las bases de las acciones que las empresas pueden llevar a cabo para respetar los derechos del niño en el ámbito de su responsabilidad corporativa y sugieren acciones para promover los derechos del niño en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Al hacer esto, buscan 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, interacciones con comunidades locales y actuación en situaciones de emergencia.

Los Principios se basan en los derechos esbozados en la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN)³, que la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó por unanimidad en 1989, y que reconoce la importancia y la interdependencia de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los niños. La CDN consagra los derechos del niño que deben ser objeto de protección por parte de los Estados, y los Principios proporcionan el marco operativo que las empresas pueden utilizar para respetar y promover dichos derechos.

Para aumentar la protección de los niños frente a la explotación y a los abusos, en el año 2000 se aprobaron dos protocolos adicionales a la CDN: (1) el Protocolo Facultativo sobre la Venta de Niños, la Prostitución Infantil y la Utilización de Niños en la Pornografía; y (2) el Protocolo Facultativo Relativo a la Participación de Niños en los Conflictos Armados⁴. Las obligaciones contenidas en los Protocolos Facultativos son más detalladas que las de la CDN y no son automáticamente vinculantes para los Estados que han ratificado el tratado original. A pesar de ello, cada vez tienen mayor aceptación como estándares normativos internacionales, lo que ayuda a reforzar el marco protector de los niños.

Los Principios también se basan en dos Convenios de la OIT: el Convenio número 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y el Convenio número 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo⁵. Tal y como se señala en el Principio 1, las empresas deberían llevar a cabo sus procesos de debida diligencia haciendo referencia a los instrumentos legales pertinentes (entre los que se incluyen la CDN y sus Protocolos Facultativos, así como los Convenios de la OIT números 138 y 182) que les permitan determinar sus impactos sobre los derechos del niño.

1.4 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 los niños. 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 los procesos de debida diligencia 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.

3 Puede consultar el texto en árabe, español, francés e inglés en la página de UNICEF, www.unicef.org/crc

4 Para el texto completo véase: Protocolo Facultativo sobre la Venta de Niños, la Prostitución Infantil y la Utilización de Niños en la Pornografía, <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc-sale.htm>; y Protocolo Facultativo Relativo a la Participación de Niños en los Conflictos Armados, <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc-conflict.htm>.

5 Para mayor información y para consultar el texto completo de los Convenios de la OIT véase <http://www.ilo.org/ipec/facts/ILOconventionsonchildlabour/lang-es/index.htm>

SECCIÓN 2

2. Criterios para evaluar los derechos del niño y acciones recomendadas

2.1 Criterios primarios de evaluación para todos los Principios

La tabla presentada a continuación resume los criterios que el presente documento considera primordiales a la hora de revisar las áreas de impacto potenciales o reales sobre los derechos del niño, en función de cada uno de los principios recogidos en los *Derechos del Niño y Principios Empresariales*. Esta herramienta no está diseñada para ser aplicada directamente, sino que propone criterios primarios y complementarios que han de adaptarse e integrarse en los procedimientos de evaluación de impacto de carácter más amplio con los que ya cuenta la empresa.

PRINCIPIO	CRITERIOS PRIMARIOS DE EVALUACIÓN
Principio 1. Todas las empresas deben cumplir con su responsabilidad de respetar y promover los derechos del niño	1. ¿Ha integrado la empresa consideraciones sobre los derechos del niño en sus declaraciones de principios empresariales, códigos de conducta y otras políticas y compromisos corporativos relacionados con los valores de la empresa?
	2. ¿Integra la empresa consideraciones sobre los derechos del niño en las evaluaciones de riesgo o de impacto sobre los derechos humanos y cuando proceda, en otras evaluaciones de riesgo e impacto?
	3. ¿Reconoce la empresa a los niños como grupo de interés cuando lleva a cabo consultas a las comunidades y a los grupos de interés?
	4. Basándose en los resultados de las evaluaciones de riesgo e impacto, ¿ha definido la empresa acciones específicas para integrar el respeto a los derechos del niño en las funciones y procesos internos relevantes?
	5. ¿Dispone la empresa de un procedimiento para identificar, seleccionar, evaluar y priorizar las relaciones con sus proveedores u otros socios empresariales que integre los derechos del niño en el análisis y la evaluación?
	6. ¿Dispone la empresa de sistemas de seguimiento que le permitan medir su progreso y sus resultados en relación con los impactos sobre los derechos del niño?
	7. ¿Dispone la empresa de mecanismos de reclamación en materia de vulneraciones de los derechos del niño que resulten eficaces y accesibles?
	8. ¿Colabora la empresa con los procedimientos legales de reparación, entre los que se incluyen los mecanismos judiciales, ante los impactos adversos?

<p>Principio 2. Todas las empresas deben contribuir a la erradicación del trabajo infantil en todas las actividades empresariales y relaciones comerciales</p>	9. ¿Dispone la empresa de una política clara que fije una edad mínima para trabajar que esté en línea con la legislación nacional, o con las disposiciones internacionales si la edad fijada por éstas fuese más elevada?
	10. ¿Dispone la empresa de un procedimiento para identificar y evaluar los riesgos e impactos relacionados con la política de edad mínima en las operaciones y la cadena de valor de la empresa?
	11. ¿Dispone la empresa de un proceso para monitorizar, reportar y gestionar cualquier caso de trabajo infantil que se identifique?
	12. ¿Dispone la empresa de procedimientos claros para identificar y abordar las peores formas de trabajo infantil, incluyendo el trabajo peligroso, la trata infantil, la explotación sexual, la servidumbre por deudas y el trabajo forzado?
	13. ¿Ha tomado medidas la empresa para entender lo que constituye un salario vital adecuado en el país o países en los que opera?
	14. ¿Toma la empresa acciones específicas para respaldar los esfuerzos más amplios de la comunidad, la industria y las organizaciones internacionales para eliminar el trabajo infantil?
<p>Principio 3. Todas las empresas deben proporcionar un trabajo digno a los jóvenes trabajadores⁶, padres y cuidadores</p>	15. ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal de reclamación para recibir, procesar, investigar y responder a las denuncias de vulneraciones relativas al empleo de niños menores de la edad mínima legal para trabajar?
	16. Dispone la empresa de un enfoque claramente orientado a proporcionar condiciones de trabajo decentes para los jóvenes trabajadores y los estudiantes que trabajen?
	17. ¿Busca la empresa proporcionar oportunidades de trabajo para la gente joven?
	18. ¿Dispone la empresa de procedimientos claros para prevenir, identificar y abordar cualquier supuesta vulneración de los derechos laborales de un joven trabajador?
	19. ¿Promueve la empresa el desarrollo de habilidades de los jóvenes trabajadores a través de contratos de prácticas o pasantías y de formación?
	20. ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal de reclamación para recibir, procesar, investigar y responder a las denuncias de vulneraciones de los derechos laborales de los jóvenes trabajadores, incluyendo estudiantes y trabajadores en prácticas procedentes de escuelas de formación profesional?
	21. ¿Dispone la empresa de políticas respetuosas con la familia que se adapten a los trabajadores con responsabilidades familiares, que prohíban cualquier tipo de discriminación contra ellos y que les garanticen unos niveles de vida adecuados?
	22. ¿Proporciona la empresa condiciones laborales que se adapten a los trabajadores con responsabilidades familiares, que prohíban cualquier tipo de discriminación contra ellos y que les garanticen unos niveles de vida adecuados?

6 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 número 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 número 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 número 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

Principio 4. Todas las empresas deben asegurar la protección y seguridad de los niños en todas las actividades e instalaciones empresariales	23. ¿Dispone la empresa de una política de tolerancia cero frente a la violencia, la explotación y el abuso de los niños, incluyendo la explotación sexual pero sin limitarse a ella?
	24. ¿Cuenta la empresa con un procedimiento para identificar, evaluar y monitorizar los riesgos e impactos relacionados con el no cumplimiento de la política de tolerancia cero en materia de violencia, explotación y abuso de niños?
	25. ¿Proporciona formación la empresa para todos los directivos y empleados sobre la política de tolerancia cero en materia de violencia, explotación y abuso de niños?
	26. ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal de reclamación para recibir, procesar, investigar y responder a las denuncias de violencia, explotación y abuso de niños en el contexto de sus actividades empresariales?
Principio 5. Todas las empresas deben garantizar que sus productos y servicios sean seguros y que a través de ellos se promueven los derechos del niño	27. ¿Dispone la empresa de políticas que describan de qué manera se garantiza la seguridad de los niños que utilicen o se vean expuestos a sus productos y servicios, incluyendo en las fases de desarrollo y prueba cuando proceda?
	28. ¿Garantiza la empresa que se respetan los derechos de los niños durante todas las fases de investigación y desarrollo de producto, incluyendo aquellas investigaciones en las que participen niños o que se lleven a cabo en niños?
	29. ¿Dispone la empresa de procedimientos que le permitan evaluar y monitorizar el uso de sus productos y servicios para así identificar cualquier peligro (mental, moral o físico) para la salud y seguridad de los niños?
	30. ¿Dispone la empresa de un sistema que garantice que las etiquetas e instrucciones de los productos proporcionan información sobre seguridad infantil?
	31. ¿Cuenta la empresa con procedimientos que le permitan evaluar y monitorizar el uso de sus productos y servicios para garantizar que no se utilicen de forma inapropiada para abusar, explotar o causar cualquier daño a los niños?
	32. ¿Promueve la empresa los derechos del niño a través de la innovación, la investigación, el desarrollo y la distribución de productos y servicios?
	33. ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal de reclamación para recibir, procesar, investigar y responder a las quejas de consumidores y público en general (incluyendo los niños) sobre los riesgos para los niños de sus productos o servicios?

<p>Principio 6. Todas las empresas deben utilizar marketing y publicidad que respeten y apoyen los derechos del niño</p>	34. ¿Cuenta la empresa con una política global sobre marketing y publicidad responsable que prohíba la publicidad relacionada con niños que resulte dañina o contraria a la ética?
	35. ¿Establece la empresa estándares claros de privacidad y recogida de datos personales de o sobre niños?
	36. ¿Cuenta la empresa con un procedimiento para identificar, evaluar y monitorizar los riesgos e impactos sobre los derechos del niño relacionados con el contenido o imágenes utilizados en los anuncios publicitarios de la empresa?
	37. ¿Ha establecido la empresa directrices claras sobre la participación de niños en sus campañas de publicidad y marketing?
	38. ¿Se adapta la empresa a la evolución de las mejores prácticas en materia de marketing y publicidad, y participa en los estándares y códigos de marketing de carácter voluntario?
	39. ¿Respalda y promueve la empresa los comportamientos positivos y saludables entre los niños a través del marketing, la publicidad y los canales de comunicación?
	40. ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal para recibir, procesar, investigar y responder a las quejas de clientes y público en general (incluyendo los niños) sobre los contenidos e imágenes relativas a niños?
<p>Principio 7. Todas las empresas deben respetar y promover los derechos del niño en relación con el medio ambiente y la adquisición y uso de tierras</p>	41. ¿Tienen en cuenta las políticas y objetivos en materia medioambiental y de uso de recursos sus impactos reales y potenciales sobre los niños?
	42. ¿Dispone la empresa de un proceso que le permita identificar, evaluar y monitorizar los riesgos medioambientales y los impactos que los mismos puedan tener sobre los niños y las mujeres embarazadas?
	43. ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal de reclamación para recibir, procesar, investigar y responder a las quejas en materia de riesgos medioambientales y los impactos que los mismos puedan tener sobre los niños y las mujeres embarazadas?
	44. ¿Cuenta la empresa con una política en materia de uso y adquisición de tierras y recursos naturales (incluyendo las indemnizaciones y el reasentamiento de la comunidad) que tenga en cuenta la especial vulnerabilidad de los niños?
	45. ¿Dispone la empresa de un proceso que le permita identificar, evaluar y monitorizar los riesgos e impactos sobre los niños causados por el uso y la adquisición de tierras y recursos naturales (incluyendo los reasentamientos de la comunidad)?
	46. ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal de reclamación para recibir, procesar, investigar y responder a las quejas relativas a los riesgos e impactos sobre los niños causados por el uso y la adquisición de tierras y recursos naturales (incluyendo los reasentamientos de la comunidad)?

<p>Principio 8. Todas las empresas deben respetar y promover los derechos del niño en las disposiciones de seguridad</p>	47. ¿Dispone la empresa de una política relativa a las medidas de seguridad que incorpore los derechos del niño?
	48. ¿Dispone la empresa de un proceso que le permita identificar, evaluar y monitorizar los riesgos e impactos sobre los derechos de los niños relacionados con las medidas de seguridad?
	49. ¿Recibe formación el personal de seguridad sobre los derechos y la protección de los niños, incluyendo temas como los modos adecuados de comunicarse y comportarse con los niños, así como sobre el uso de la fuerza en situaciones en las que los niños son víctimas o testigos de infracciones o cuando hayan supuestamente cometido algún delito sobre la propiedad de la empresa?
	50. ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal de reclamación para recibir, procesar, investigar y responder a las quejas relativas a los riesgos e impactos sobre los niños relacionados con las medidas de seguridad?
<p>Principio 9. Todas las empresas deben ayudar a proteger a los niños afectados por situaciones de emergencia</p>	51. ¿Abordan los procesos de debida diligencia de la empresa el mayor riesgo de vulneraciones de los derechos del niño durante los conflictos armados?
	52. ¿Tienen en cuenta los planes de contingencia de la empresa para situaciones de emergencia provocadas por sus actividades los derechos y necesidades específicos de los niños?
	53. Si la empresa colabora con los esfuerzos de ayuda humanitaria durante catástrofes naturales, ¿cuenta con un enfoque definido acerca de cómo ayudar a los niños en coordinación con las autoridades locales y las agencias humanitarias y siempre de acuerdo con las mejores prácticas en la materia?
<p>Principio 10. Todas las empresas deben reforzar los esfuerzos de la comunidad y el gobierno orientados a proteger y dar cumplimiento a los derechos del niño</p>	54. ¿Dispone la empresa de una política, normativa o cualquier otro documento que aborde la corrupción, la fiscalidad y los sobornos?
	55. ¿Toma la empresa medidas concretas para colaborar con otros grupos de interés para animar e influir al gobierno con la finalidad de aumentar la transparencia?
	56. ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal de reclamación para recibir, procesar, investigar y responder a las quejas relativas a supuestos de corrupción, fiscalidad y sobornos?
	57. ¿Cuenta la empresa con un enfoque definido que promueva programas de inversión social que se estén en línea con los planes y prioridades del gobierno?
	58. ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal de reclamación para recibir, procesar, investigar y responder a las quejas relativas a los riesgos e impactos sobre los derechos del niño en relación con sus proyectos de inversión comunitaria?

2.2. Criterios primarios y complementarios para cada Principio

La Sección 2.2 ofrece tablas detalladas con criterios primarios y complementarios para cada uno de los distintos Principios. De acuerdo con los *Derechos del Niño* y *Principios Empresariales*, los criterios se acompañan de acciones que las empresas pueden tomar como parte de la responsabilidad corporativa de respetar y el compromiso de promover los derechos del niño. Las acciones de promoción se resaltan siempre que resulte relevante y sirven para ayudar a identificar oportunidades que permitan a la empresa promover los derechos del niño a través de sus actividades empresariales clave, de inversiones sociales estratégicas, de la filantropía y de incidencia en políticas públicas, así como mediante su participación en proyectos de colaboración o en otras formas de acción colectiva.

Principio 1. Todas las empresas deben cumplir con su responsabilidad de respetar y promover los derechos del niño

Los criterios de evaluación para el Principio 1 son muy amplios y cubren cinco áreas: (1) política de compromiso; (2) evaluación de impacto; (3) integración; (4) seguimiento y presentación de informes de sostenibilidad; (5) reparación. Para cada una de estas áreas se proporciona información introductoria y tablas de criterios, con recomendaciones de actuación para las empresas.

Política de compromiso

La responsabilidad de respetar y el compromiso de promover los derechos del niño pueden integrarse en las declaraciones de principios empresariales, códigos de conducta y otras políticas y declaraciones relativas a los valores de la empresa. Este compromiso también puede tomar la forma de una declaración pública independiente.

El compromiso debería especificar los comportamientos que se esperan del personal, proveedores, clientes, socios empresariales y cualquier otro colaborador que se relacione directamente con las actividades, productos o servicios de la empresa. Debería hacerse público, comunicarse a nivel interno y externo, recibir la aprobación de los niveles más altos de gobierno de la empresa e integrarse en todas las políticas y procedimientos de derechos humanos (entre ellos, en los estándares para la cadena de valor, en las declaraciones de ética empresarial y en las políticas y códigos de conducta destinados a los empleados).

UNICEF ha desarrollado una herramienta para guiar a las empresas a la hora de incorporar los derechos del niño en sus políticas y códigos de conducta: "Derechos del Niño en Políticas y Códigos de Conducta"; www.unicef.org/csr/160.htm.

	Criterios para la política de compromiso	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio Primario 1 ¿Ha incorporado la empresa cuestiones relativas a los derechos del niño en sus declaraciones de principios empresariales, códigos de conducta y otras políticas y declaraciones relativas a los valores de la empresa?</p>	<p>No hay ningún procedimiento linear para integrar los derechos del niño en el marco político de una empresa, pero los siguientes aspectos pueden resultar útiles a aquellas empresas que deseen empezar a hacerlo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Implice a los grupos de interés internos y externos en el proceso de integrar cuestiones de derechos del niño. – Establezca una lista de cuestiones prioritarias que representen las mayores áreas de riesgo y oportunidad en materia de impacto sobre los derechos del niño. La empresa también debería trabajar con sus proveedores, clientes y socios empresariales para identificar los riesgos potenciales sobre los derechos del niño que no coincidan con los derivados de sus actividades directas. – Mapee las políticas y códigos de conducta de que ya disponga para identificar la cobertura que proporcionan a las cuestiones que resulten prioritarias para la empresa en materia de derechos del niño y las lagunas que puedan existir (por ejemplo, en las políticas y códigos de conducta relacionados con derechos humanos, salud y seguridad, privacidad, marketing, proveedores, adquisiciones y ética). – Obtenga el respaldo de la dirección de la empresa, defina responsabilidades a nivel directivo y asigne las responsabilidades y recursos que sean necesarios para abordar los temas relacionados con los niños a puestos de relevancia dentro de la empresa. – Garantice 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. Identificar las lagunas que puedan existir (por ejemplo, en las políticas y códigos de conducta relacionados con derechos humanos, salud y seguridad, privacidad, marketing, proveedores, adquisiciones, ética, etc.).
CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	<p>1a ¿Incluye la empresa en sus políticas de derechos humanos un reconocimiento explícito de la responsabilidad de respetar los derechos del niño en el que se remita a los <i>Derechos del Niño y Principios Empresariales</i> y / o a la Convención sobre los Derechos del Niño?</p>	<p>Defina los derechos del niño como aquellos consagrados en la Convención sobre los Derechos del Niño y /o haga referencia a los <i>Derechos del Niño y Principios Empresariales</i> como el marco sobre el que la empresa está llevando a la práctica su responsabilidad de respetar y su compromiso de promover los derechos del niño.</p>
	<p>1b ¿Se ha comunicado la política tanto a nivel interno como externo?</p>	<p>Haga público su compromiso y distribúyalo a nivel interno.</p>

Evaluación de impacto

Los Principios instan a las empresas a identificar y evaluar cualquier impacto real o potencial sobre los derechos del niño en los que puedan verse implicadas, bien a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones empresariales. Éste constituye un elemento clave a la hora de implementar su responsabilidad corporativa de respetar. Sin embargo, tal ejercicio puede también ayudar a identificar oportunidades estratégicas y distintos modos en los que la empresa puede promover los derechos del niño.

En la mayor parte de los casos, las empresas pueden integrar cuestiones relativas a los derechos del niño en los procesos de evaluación de impacto más amplio de que ya dispongan como parte de sus esfuerzos por implementar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Esto no es óbice para que, en algunos casos, las empresas puedan considerar la conveniencia de llevar a cabo una evaluación de impacto sobre los derechos del niño independiente.

Una empresa puede verse involucrada en cuestiones relativas con los derechos del niño a causa no solo de sus propias actividades, sino también a causa de sus relaciones empresariales. Estas relaciones pueden incluir proveedores, subcontratistas, clientes, distribuidores y otros socios empresariales a lo largo de la cadena de valor, así como gobiernos o actores no gubernamentales con los que se relacione la empresa.

Consultas con grupos de interés sobre los niños

En función del tamaño y la naturaleza de la operación empresarial, las consultas con y sobre los niños pueden resultar inestimables a la hora de entender sus preocupaciones. Si la empresa, con carácter general, realiza consultas a la comunidad y a los grupos de interés, también debería reconocer a los niños como grupo independiente. Colaborar con expertos reconocidos en el ámbito de la infancia y con otros grupos de interés como padres, cuidadores, profesores, líderes de la comunidad, instituciones de la administración pública, organizaciones juveniles e infantiles, ONGs de infancia, etc., puede ayudar a una empresa a entender mejor sus impactos sobre los niños.

En coordinación con expertos en participación infantil, y siguiendo estándares éticos, la empresa también puede estar interesada en organizar consultas dirigidas a los niños, que no solo resulten útiles para la empresa, sino también eficaces y significativas para los niños. Consultar a los niños exige una minuciosa preparación y es muy importante que dichas consultas garanticen que no se ponga en peligro a los niños como consecuencia de su participación en las mismas. En algunas comunidades, las consultas directas a los niños pueden resultar problemáticas y representar una amenaza que podría llegar a alterar las dinámicas de poder tradicionales.

	Criterios para la evaluación de impacto	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio Primario 2. ¿Incluye la empresa cuestiones sobre los derechos del niño en sus evaluaciones de riesgo e impacto en materia de derechos humanos y, cuando proceda, en otras evaluaciones de riesgo e impacto de la empresa?</p>	<p>Integre cuestiones relativas a los derechos del niño en los procesos más amplios en materia de derechos humanos como parte de los esfuerzos para implementar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.</p> <p>Mapee todas las actividades y funciones de la empresa como parte de las acciones orientadas a identificar los riesgos y oportunidades existentes en materia de derechos humanos. De este modo, podrá determinar dónde se necesita una evaluación de impacto en profundidad que permita entender los riesgos y oportunidades en materia de derechos del niño que se relacionen con las líneas de negocio, las instalaciones, los productos y los servicios de la empresa.</p>
CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	<p>2a ¿Mapea la empresa sus impactos reales y potenciales sobre los niños incluyendo todos los derechos tal y como se definen en la Convención sobre los Derechos del Niño?</p>	<p>Mapee todos los derechos de los niños tal y como se definen en la Convención sobre los Derechos del Niño y céntrese en los riesgos y oportunidades más relevantes, dando prioridad a aquellas cuestiones que representen riesgos para los niños en cuanto sujetos de derecho y grupo de interés.</p>
	<p>2b ¿Incluye el marco de evaluación de impacto investigación a nivel de país o de comunidad, según proceda, para verificar los impactos sobre los niños?</p>	<p>Haga lo posible por entender el contexto específico del país o de la localidad en que opera la empresa, incluyendo los problemas, y los riesgos y oportunidades relativos a los niños.</p> <p>Esto puede ser relevante para aquellas empresas que se estén introduciendo en un nuevo mercado, así como para aquellas que ya operen en mercados que se consideren prioritarios o de alto riesgo. Los niveles y metodologías usadas para evaluar el contexto incluyen el mapeo y el análisis de riesgos, las evaluaciones de riesgos sobre los derechos humanos y las consultas con los grupos de interés, tanto a nivel interno como externo.</p>
	<p>2c ¿Incluye el marco de evaluación investigación a nivel de producto/servicio, según proceda, que permita verificar los impactos sobre los niños?</p>	<p>Entienda los riesgos e impactos específicos de aquellos productos y servicios que se puedan utilizar inadecuadamente para vulnerar los derechos del niño, o que por el contrario, se puedan usar para promover sus derechos.</p> <p>Los niveles y metodologías utilizadas para evaluar riesgos e impactos pueden centrarse en los procesos de diseño, en los grupos de usuarios y en los contextos legales y de derechos humanos en los que se utilizan dichos productos o servicios (utilizando mapeos y análisis de riesgos, evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos, y consultas con las distintas partes interesadas, tanto a nivel interno como externo).</p>

CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio Primario 3 ¿Reconoce la empresa a los niños como grupo de interés cuando lleva a cabo consultas a la comunidad y a los grupos de interés?</p>	<p>Consulte a los representantes de los niños, o en determinadas circunstancias, a los propios niños. Los niños tienen opiniones, puntos de vista, experiencias e información que pueden ayudar a una empresa a entender mejor la naturaleza de sus impactos reales o potenciales sobre los derechos de los niños.</p> <p>Las consultas a los niños exigen una minuciosa preparación y la adhesión a unos estándares éticos. Puede resultar aconsejable que la empresa consulte en primer lugar a los representantes de los niños para recabar sus opiniones, y a continuación, como medida secundaria, y solo cuando resulte apropiado y significativo para los niños, proceda a consultarlos directamente a ellos.</p>
--------------------------	--	--

Integración

La integración de los derechos del niño se refiere a las medidas adoptadas en respuesta a impactos concretos (tanto reales como potenciales) que se hayan identificado en la evaluación de impacto en materia de derechos humanos. Las empresas también pueden considerar la posibilidad de desarrollar planes de acción y acuerdos de colaboración que aprovechen las oportunidades estratégicas de promoción de los derechos del niño.

Para que la debida diligencia resulte eficaz, la respuesta de la empresa debe estar firmemente anclada en los sistemas y procesos internos. Esto incluye asignar responsabilidades al nivel y función adecuados en el seno de la empresa, así como garantizar los recursos suficientes y el control interno necesario para garantizar los resultados. Además, es importante establecer objetivos claros y cuantificables que permitan rendir cuentas.

	Criterios para la integración	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 4 Basándose en los resultados de las evaluaciones de riesgo e impacto, ¿ha identificado la empresa acciones específicas para incluir el respeto a los derechos del niño en los procesos y funciones internas relevantes?</p>	<p>Integre los derechos del niño en las políticas y procedimientos de la empresa, creando una cultura de respeto hacia los derechos del niño y reconociendo dichos derechos como uno de los valores fundamentales de la empresa.</p> <p>Basándose en los resultados de las evaluaciones, integrar el respeto hacia los derechos del niño implica tomar medidas orientadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> – corregir las descripciones de puestos de trabajo para incluir obligaciones relativas a cuestiones concretas en materia de derechos del niño; – formar, empoderar e incentivar al personal para la consecución de objetivos en materia de derechos del niño; – establecer grupos multifuncionales para implementar actividades; – asignar un punto focal que se encargue de promover los derechos del niño dentro de la empresa; – garantizar la sensibilidad de los mecanismos de reclamación hacia las cuestiones relacionadas con los derechos del niño.

CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	4a ¿Ha establecido la empresa líneas claras de responsabilidad y rendición de cuentas para aquellos individuos que se hayan designado como puntos focales responsables de hacer un seguimiento de las acciones relativas a los derechos del niño?	Especifique la responsabilidad de respetar los derechos del niño en todas las descripciones de puestos de trabajo y en las guías operativas. Designe personal que se encargue de garantizar la implementación de actividades en materia de derechos humanos y asígnele los recursos necesarios.
	4b ¿Ha asignado la empresa recursos y partidas presupuestarias suficientes para garantizar que sus acciones y políticas relacionadas con los derechos de los niños se pongan en práctica de modo eficaz?	Asigne un presupuesto que permita que el personal pueda llevar a la práctica las políticas y acciones relevantes.
	4c ¿Ha comunicado la empresa sus políticas, procedimientos y acciones en materia de derechos del niño mediante actividades de formación y desarrollo de capacidades a nivel tanto interno como externo?	Proporcione formación a los empleados en materia de derechos del niño que se relacionen con sus responsabilidades concretas. Considere todas las funciones relevantes en las distintas secciones de la empresa (ej.: estrategia y dirección, recursos humanos, investigación y desarrollo, marketing, operaciones, producción, compra y abastecimiento).
CRITERIO PRIMARIO	Criterio primario 5 ¿Dispone la empresa de un proceso para identificar, evaluar y priorizar a sus proveedores u otros socios empresariales que integre los derechos del niño en el análisis y ámbito de evaluación?	Garantice que se incluye el respeto a los derechos del niño en las modalidades y condiciones de contratación y que el mismo se refleja en las conversaciones, evaluaciones y auditorías, oportunidades de formación y de desarrollo de capacidades que mantenga con sus proveedores, subcontratistas, clientes y otros socios empresariales. Fomente las relaciones a largo plazo con proveedores, contratistas y subcontratistas siempre que sea posible, y utilice la influencia de la empresa para desarrollar su respeto hacia los derechos del niño.
CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	5a ¿Incluye la empresa una cláusula en los contratos con sus socios empresariales (entre ellos los proveedores) en la que se indique que se espera de ellos que respeten los derechos humanos y los derechos del niño en todas sus áreas de actividad?	Exija contractualmente de todos los proveedores, socios y otros colaboradores con los que la empresa mantenga relación que: <ul style="list-style-type: none"> – informen a la empresa acerca de todas las relaciones empresariales relevantes que mantengan, incluyendo las relaciones con otros proveedores, subcontratistas y asociados; – aborden con diligencia y tan pronto como surja cualquier problema relacionado con los derechos del niño; – participen en cualquier control de cumplimiento con los derechos humanos del niño que organice la empresa.
	PROMOVER 5b ¿Promueve la empresa relaciones a largo plazo con aquellos socios empresariales que respeten y promuevan los derechos del niño?	Fomente las relaciones a largo plazo con proveedores, contratistas y subcontratistas siempre que sea posible, y utilice la influencia de la empresa para elevar su nivel de respeto y promoción de los derechos del niño.

Seguimiento y presentación de informes de sostenibilidad

Dependiendo del tamaño de las empresas y de los recursos de que dispongan, éstas deberían considerar la presentación de un informe de sostenibilidad a los grupos de interés (tanto internos como externos), anualmente o de forma periódica, sobre los resultados obtenidos y los dilemas o problemas encontrados, así como sobre los planes, objetivos y compromisos futuros. Esto puede formar parte del ciclo anual de presentación de informes corporativos o de sostenibilidad.

Realizar el seguimiento y controlar la eficacia de las respuestas de la empresa es fundamental a la hora de comprobar qué medidas abordan de manera eficaz los impactos sobre los derechos del niño, y si dichas medidas y políticas resultan adecuadas. El seguimiento debería realizarse de manera continuada y puede basarse en sistemas ya existentes en la empresa, siempre que permitan incorporar indicadores cuantitativos y cualitativos que resulten relevantes para los derechos del niño.

UNICEF ha desarrollado una herramienta para ayudar a las empresas a informar y comunicar sobre cómo respetan y promueven los derechos del niño, en línea con el marco de la Global Reporting Initiative (GRI): “Derechos del Niño en los Informes de Sostenibilidad”, www.unicef.org/csr/148.htm.

	Crterios para el seguimiento y presentación de informes de sostenibilidad	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	Criterio primario 6 ¿Dispone la empresa de mecanismos de seguimiento que permitan controlar su progreso y resultados en relación con sus impactos sobre los derechos del niño?	Lleve a cabo un seguimiento continuado para recoger datos sobre todos los incidentes y acusaciones relativas a niños, incluyendo tanto los casos en que la empresa ha sido declarada responsable como aquellos en los que no se ha identificado ninguna responsabilidad por su parte. Considere el establecimiento de objetivos sobre desempeño en materia de derechos del niño y comunique los progresos realizados en función de dichos objetivos, tanto a nivel interno como externo. La información sobre incidentes o acusaciones en materia de derechos del niño debe ser transparente, y llevarse a cabo con precaución. Debe garantizarse la seguridad, identidad y privacidad de los niños durante todo el proceso de seguimiento y reporte.

Reparación

Cuando una empresa identifique que ha podido causar, o contribuir a causar, algún impacto negativo sobre los derechos del niño, debe hacerse cargo de la reparación, o contribuir a ella, mediante los procedimientos adecuados, entre los que se incluyen mecanismos de reclamación y de reparación a nivel operativo (Principio Rector 22). Un mecanismo “adecuado” debería cumplir con los principios de legitimidad, accesibilidad, predictibilidad, equidad, transparencia y compatibilidad con los derechos, y ser una fuente de aprendizaje continuo. Además, los mecanismos a nivel operativo deberían basarse en el compromiso y en el diálogo (Principio Rector 31).

	Criterios para la reparación	Acciones sugeridas
<p>CRITERIO PRIMARIO</p>	<p>Criterio primario 7 ¿Dispone la empresa de mecanismos de reclamación y reparación que resulten eficaces y accesibles para abordar cualquier supuesta vulneración de los derechos del niño?</p>	<p>Establezca mecanismos de reclamación y reparación para abordar cualquier supuesta vulneración de los derechos del niño que resulten accesibles para los niños y sus familias. Considere en que modos los mecanismos formales e informales de reclamación y reparación pueden reforzarse mutuamente.</p> <p>Designe puntos focales para implementar los mecanismos de reclamación y reparación dentro de la empresa y poner en marcha medidas para probar la eficacia y accesibilidad de dichos mecanismos, incluyendo los que resulten relevantes para los niños, como líneas de información anónimas y protección para los empleados denunciadores.</p>
	<p>CRITERIOS COMPLEMENTARIOS</p>	<p>7a ¿Se hallan disponibles al público los mecanismos de reclamación y se han explicado de tal modo que resulten fácilmente comprensibles para los niños y sus familias?</p>
<p>7b ¿Dispone de procedimientos para ayudar a los niños a denunciar vulneraciones de sus derechos a través de los mecanismos de reclamación?</p>		<p>Asegúrese de que siempre que algún niño o joven denuncie una vulneración de sus derechos sea debidamente asistido por una persona que haya recibido formación sobre cómo hablar con niños. Además, se debe garantizar la seguridad de los niños, así como la protección de su privacidad e identidad a lo largo de todo el proceso, para asegurarse de que no sufran ninguna represalia por parte del supuesto infractor o de terceros.</p> <p>Asegúrese de que los grupos de protección de la infancia puedan acceder a los mecanismos de reclamación en representación de niños y jóvenes. Además, no se deberían denegar o desestimar las reclamaciones de los niños en favor de otras presentadas por sus padres.</p>
<p>7c ¿Ha tomado medidas la empresa para entender cómo abordar los obstáculos a la reparación en los países en los que opera?</p>		<p>Utilice la información públicamente disponible procedente de fuentes internacionales, de oficinas nacionales de estadística, y de fuentes de investigación nacionales y locales para entender y solucionar cualquier problema que pueda existir a la hora de permitir el acceso de las víctimas a la reparación.</p>
<p>Criterio primario 8 ¿Coopera la empresa con los mecanismos legales (incluyendo los mecanismos judiciales) que proporcionan reparación a los impactos adversos?</p>		<p>Responda de modo apropiado, sincero y rápido a cualquier denuncia formal que acuse a la empresa de haber causado una vulneración de los derechos del niño o de haber colaborado en la misma. Al responder a una reclamación por parte de una posible víctima, no adopte estrategias legales que les nieguen el acceso a la justicia, como por ejemplo, intentar trasladar el procedimiento a una localidad lejana, hacer solicitudes de datos que resulten demasiado complejas, o aplazar intencionadamente el procedimiento judicial. Si se iniciase una investigación gubernamental, coopere con las autoridades competentes y proporcione información completa y exacta sobre los hechos investigados.</p>

Principio 2. Todas las empresas deben contribuir a la erradicación del trabajo infantil en todas sus actividades empresariales y relaciones comerciales

Los criterios de evaluación de impacto para el Principio 2 se relacionan con la edad mínima para trabajar y cubren tres áreas para las empresas: (1) política corporativa; (2) debida diligencia; y (3) reparación. Para cada una de estas áreas se proporciona información introductoria y tablas de criterios, con recomendaciones de actuación para las empresas.

Edad mínima para acceder al empleo

Todas las empresas deberían hacer referencia explícita al Convenio número 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo, y cumplir con las normas internacionales o nacionales, si éstas fijasen una edad más elevada. Cuando la ley nacional lo permita, una empresa, o alguno de sus proveedores o subcontratistas, podrán emplear a niños para que realicen unas pocas 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.

Ningún niño menor de 18 años debería ser contratado nunca para realizar cualquiera de los trabajos incluidos entre las peores formas de trabajo infantil, definidas por el Convenio número 182 de la OIT como: a) todas las formas de esclavitud, la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y los trabajos forzados, incluyendo el reclutamiento de niños para su participación en conflictos armados; b) la utilización u ofrecimiento de niños para su explotación sexual o su utilización en la producción de material pornográfico; c) la utilización u ofrecimiento de niños para el desempeño de actividades ilegales, en particular la producción o el tráfico de drogas; y d) cualquier trabajo susceptible de atentar contra la salud, la seguridad o la moral de los niños. Este último supuesto también se conoce como “trabajo peligroso”, y típicamente incluye largas jornadas laborales, trabajo nocturno, trabajo a alturas peligrosas, manejo de maquinaria, equipo o herramientas peligrosas, transporte de cargas pesadas, exposición a procesos o sustancias peligrosas, o confinamiento no razonable en las instalaciones del empleador.

Abordando las causas del trabajo infantil

El trabajo infantil es un fenómeno complejo con raíces sociales, económicas y culturales. Abordar las causas del trabajo infantil requiere un enfoque multisectorial tanto a nivel político como comunitario. Las empresas pueden contribuir a la erradicación del trabajo infantil colaborando con los gobiernos, agentes sociales y otros grupos de interés para promover la educación y la búsqueda de soluciones sostenibles a las causas del trabajo infantil. Trabajar en colaboración con otras empresas, proveedores, asociaciones sectoriales y organizaciones de empresarios puede ayudar a desarrollar un enfoque sectorial que aborde las causas del trabajo infantil y contribuya a crear una cultura común que haga posible un cambio a mejor.

	Criterios de política de compromiso en materia de edad mínima	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 9</p> <p>¿Establece la empresa claramente en su política corporativa una edad mínima para trabajar que esté en línea con la legislación nacional, o con las disposiciones internacionales si la edad fijada por éstas fuese más elevada?</p>	<p>Desarrolle una política que haga referencia expresa al Convenio número 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, y al Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su erradicación.</p> <p>Asegúrese de que la política establezca claramente una edad mínima para trabajar que esté en línea con la legislación nacional, o con las disposiciones internacionales si la edad fijada por éstas fuese más elevada. Incluya la definición de “trabajo infantil” (por ejemplo, señale que la edad mínima para trabajar será de 15 años o la edad de finalización de la escolaridad obligatoria si ésta fuese más elevada, salvo que se hubiese acordado una edad mínima de 14 años mediante consultas con el gobierno y con las organizaciones patronales y sindicales del país).</p>
CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	<p>9a ¿Se halla la política de la edad mínima disponible públicamente y es conocida por todos los grupos de interés relevantes, incluyendo directivos, empleados, proveedores y subcontratistas?</p>	<p>La política de la edad mínima debería estar disponible al público y ser conocida por todas las partes interesadas relevantes, a nivel interno y externo, incluyendo todos los proveedores y subcontratistas. Además, debería integrarse en todos los procedimientos operativos estándar y en los indicadores de desempeño clave de recursos humanos. Esta política debería estar disponible en varios idiomas y resultar comprensible para los trabajadores con baja formación o que no sepan leer.</p>

	Criterios de debida diligencia en materia de edad mínima	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 10 ¿Dispone la empresa de algún proceso para identificar y evaluar los riesgos e impactos relacionados con la política de edad mínima en su cadena logística y de valor?</p>	<p>Haga lo posible por entender la situación específica de la zona, país o región en los que opera la empresa. Se deberá prestar especial atención a cualquier factor de riesgo, entre los que se incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 y prevalencia de la economía informal – Debilidad de las instituciones o de los sistemas legales y políticos <p>Las auditorías a nivel de la cadena logística también pueden servir como punto de partida para identificar y evaluar los riesgos potenciales de trabajo infantil:</p> <ul style="list-style-type: none"> – El proceso de contratación que aplican sus proveedores no se describe adecuadamente en países considerados de alto riesgo – Nivel de cumplimiento con los plazos de entrega del proveedor – Cambio en la dirección de la fábrica o de las instalaciones <p>La debida diligencia incluye acciones orientadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Comunicar la política de la empresa en materia de trabajo infantil a todos aquellos con los que mantenga relaciones empresariales. – Integrar siempre las normas sobre trabajo infantil en los contratos a través de cláusulas en materia de derechos humanos. – Analizar a sus socios empresariales (por ej. utilizando cuestionarios de preselección que evalúen su comportamiento en materia de derechos del niño). – Hacer un seguimiento del nivel de cumplimiento de sus socios empresariales de las normas sobre trabajo infantil, realizando auditorías y llevando a cabo comprobaciones de sus instalaciones sobre el terreno. – Proporcionar formación y otras actividades de desarrollo de competencias a sus trabajadores.

CRITERIOS COMPLEMENTARIOS

<p>10a ¿Dispone la empresa de algún procedimiento para verificar la edad de los jóvenes solicitantes de empleo, exigiendo, por ejemplo, un certificado de nacimiento o algún otro tipo de identificación oficial que permita comprobar su edad antes de contratarlos?</p>	<p>Establezca un procedimiento de comprobación de edad que sea respetuoso con los niños. En aquellos casos en que los solicitantes de empleo no dispongan de un documento de identificación oficial, o cuando la falsificación de documentos de identidad sea frecuente, establezca procedimientos alternativos que sean fiables y compatibles con los derechos del niño:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Lleve a cabo un examen médico previo a la contratación, teniendo cuidado de respetar en todo caso el derecho del niño a la dignidad personal y a la privacidad. – Cruce documentos escritos y declaraciones juradas para descubrir cualquier documentación falsa. – Entreviste a aquellos empleados y solicitantes que parezcan estar por debajo de la edad mínima para trabajar. – Solicite certificados de escolaridad. <p>Desarrolle un procedimiento para todos los empleados actuales y conviértalo de forma permanente en una parte integrante del proceso de contratación de cualquier nuevo empleado.</p> <p>Asegúrese de que se aplique un procedimiento de verificación igualmente eficaz a lo largo de toda la cadena de valor.</p>
<p>10b ¿Dispone la empresa de procedimientos internos que garanticen la aplicación de una buena planificación contractual, de precios de compra justos, pronto pago, etc.?</p>	<p>Cree las condiciones que permitan que todos los colaboradores en la cadena de valor puedan respetar los derechos del niño y cumplir con las exigencias del negocio.</p> <p>Examine los procedimientos internos para evitar realizar demandas a los proveedores o subcontratistas que puedan llevarlos a violar los derechos laborales, incluyendo los derechos del niño. Entre estas demandas se incluyen los pagos tardíos o insuficientes, los pedidos de último minuto o los plazos demasiado justos que sean consecuencia de una mala planificación de la demanda.</p>
<p>10c ¿Cuenta la empresa con programas de formación para los directivos que promuevan un enfoque unitario a la hora de abordar el trabajo infantil a lo largo de la cadena logística?</p>	<p>Proporcione formación a los directivos sobre las mejores prácticas de negocio de modo que se pueda evitar y abordar el trabajo infantil a lo largo de la cadena logística (lo que incluye compras, suministros y abastecimiento).</p>
<p>10d ¿Proporciona la empresa formación específica para el personal de compras y/o abastecimiento sobre los riesgos de trabajo infantil?</p>	<p>Proporcione formación al personal de compras y/o abastecimiento sobre las mejores prácticas para reconocer y evitar el trabajo infantil y sobre cómo detectar las señales de alarma relevantes al sector de actividad o a la zona geográfica en que opera la empresa que pueden indicar el recurso al trabajo infantil o el riesgo de que ocurra.</p>

Criterio primario 11

¿Cuenta la empresa con un procedimiento para controlar, reportar y gestionar los casos que se identifiquen de niños trabajando sin alcanzar la edad mínima para el empleo?

Compruebe y analice de forma continuada la información sobre niños contratados en vulneración de las exigencias de edad mínima para trabajar; la empresa puede hacer esto por sí misma o en colaboración con otros actores. Esta información proporcionará un mejor conocimiento de la situación, de las tendencias y del impacto de las acciones de la empresa para abordar las vulneraciones de la edad mínima.

Fíjese como objetivo erradicar el trabajo infantil y retire inmediatamente a los niños de cualquier trabajo peligroso, proponiéndoles al mismo tiempo alternativas que les permitan no tener que recurrir a otras vías aún más peligrosas para sobrevivir, como la trata o la explotación sexual comercial. Antes de despedir a un trabajador menor de edad, debe ofrecerle un programa de compensación, como por ejemplo:

- Ayudas para acceder a la educación, o la formación profesional o a una formación de transición al mundo laboral.
- Reemplazar un trabajador infantil por un miembro adulto de su familia, para compensar por la pérdida de ingresos.

Recuerde que cada incidente requiere un enfoque adaptado a la edad del niño, a las condiciones de trabajo, a su situación familiar y a su nivel educativo y a la disponibilidad de centros de formación. Las empresas pueden colaborar con padres y cuidadores, escuelas, ONGs locales, organizaciones de defensa de los derechos del niño y agencias gubernamentales para encontrar la solución más adecuada a cada caso.

Criterio primario 12

¿Dispone la empresa de procedimientos claros que permitan identificar y hacer frente a cualquier caso de las peores formas de trabajo infantil como trabajo peligroso, trata de niños, explotación sexual, servidumbre por deudas y trabajo forzoso?

Establezca procedimientos y prácticas que eviten, identifiquen e investiguen todas las denuncias de abuso, intimidación, acoso, trata o explotación sexual o laboral de un niño. Si se descubre una vulneración de los derechos del niño, debe proporcionarle al niño asistencia inmediata y acudir a la autoridad local que se ocupe de la protección de la infancia, o en caso de que no haya ninguna autoridad gubernamental disponible, a una ONG local de protección de los derechos del niño.

Criterio primario 13

¿Se ha informado suficientemente la empresa para determinar qué constituye un salario vital adecuado en los países en los que opera?

Identifique y considere qué medidas pueden adoptarse para proporcionar a las familias un salario vital adecuado a cada uno de los países en los que opera la empresa, que les permita sobrevivir sin tener que recurrir al trabajo infantil. Hay que tener en cuenta que en muchos países, el salario mínimo legal es inferior al salario vital.

PROMOVER

Criterio primario 14

¿Toma la empresa medidas específicas para apoyar los esfuerzos de la comunidad, el sector empresarial y los organismos nacionales y/o internacionales en la lucha contra el trabajo infantil?

Tome parte de forma activa en la erradicación de la pobreza en las comunidades en las que opera la empresa, como parte de la lucha contra el trabajo infantil.

Los esfuerzos para hacer frente a las causas últimas del trabajo infantil resultarán infructuosos a menos que se aplique un enfoque multilateral. Además de asegurarse de que la cadena logística de la empresa se basa en el pago de salarios dignos a sus empleados, es necesario colaborar con programas de protección social que ayuden a las familias a generar ingresos.

CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	PROMOVER 14a ¿Ha participado la empresa en los debates que se hayan llevado a cabo sobre trabajo infantil, y ha colaborado con las autoridades nacionales en cuestiones relativas al trabajo infantil?	Tome medidas para reforzar los esfuerzos del gobierno orientados a prevenir y hacer frente al trabajo infantil, incluyendo las iniciativas políticas que resulten pertinentes, como los planes de acción nacional y las reformas legales en la materia.
	PROMOVER 14b ¿Ha colaborado la empresa con las autoridades nacionales y/o con otros grupos de interés con el fin de reforzar los esfuerzos realizados para erradicar el trabajo infantil?	La erradicación del trabajo infantil es una responsabilidad compartida entre múltiples grupos de interés. Trabajar en colaboración con otras empresas, proveedores, asociaciones sectoriales y organizaciones patronales puede ayudar a desarrollar un enfoque sectorial de lucha contra el trabajo infantil y crear una cultura común hacia el cambio. Los objetivos y actividades de colaboración deberían relacionarse estrechamente con las actividades principales de la empresa y abordar retos relacionados con sus operaciones.
	PROMOVER 14c ¿Utiliza la empresa su programa de inversiones estratégicas como una forma de abordar las causas últimas del trabajo infantil?	Apoyar a las comunidades locales, tanto en entornos formales como informales, es un modo fundamental en el que las empresas pueden ayudar a eliminar el trabajo infantil. Se pueden consultar los criterios y los consejos proporcionados en el Principio 10 "Relaciones con el gobierno y la comunidad" para determinar de qué maneras puede la empresa causar el mayor impacto positivo sobre los niños de la comunidad, en línea con las actividades y estrategias principales de la empresa, al tiempo que se hace frente a las causas últimas del trabajo infantil.

	Criterios de reparación en materia de edad mínima	Acciones sugeridas⁷
CRITERIO PRIMARIO	Criterio primario 15 ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal de reclamación para recibir, procesar, investigar y responder a las acusaciones sobre infracciones en materia de empleo de niños que no alcanzan la edad mínima para trabajar?	Asegúrese de que la empresa dispone de un mecanismo formal de reclamación y que el mismo es accesible para los niños y para todos aquellos que puedan denunciar infracciones laborales en representación de los niños. Informe a proveedores, empleados, proveedores de servicios y otras partes interesadas sobre el mecanismo de reclamación, los canales que se pueden utilizar para denunciar el trabajo infantil, y cómo reconocer los riesgos de trabajo infantil y los casos que puedan producirse. Los miembros de la comunidad, el personal de compras que visita a los proveedores en el terreno, los auditores, los sindicatos de trabajadores, las ONGs locales y los oficiales del gobierno deben recibir información sobre los mecanismos de reclamación de que dispone la empresa. Puede ser eficaz establecer una línea telefónica directa o un canal online para recibir denuncias sobre trabajo infantil.

7 Adaptado de: Child Labour Platform, Report 2010–2011: Business practices and lessons learned on addressing child labour, p. 63; PDF disponible en www.business-humanrights.org/Links/Repository/1012770.

15a ¿Colabora la empresa con el gobierno y las autoridades locales (policía, inspección del trabajo, trabajadores sociales) para abordar el trabajo infantil, incluida la denuncia de incidentes?

Es fundamental adoptar un enfoque multilateral para prevenir y erradicar el trabajo infantil. La empresa puede cooperar de forma proactiva con las autoridades locales. En algunos casos, la empresa puede incluso adoptar una posición de liderazgo y demostrar los mayores niveles de respeto hacia los derechos del niño.

Principio 3. Todas las empresas deben proporcionar un trabajo digno a los jóvenes trabajadores, padres y cuidadores

Los criterios de evaluación de impacto para el Principio 3 se relacionan con los estándares laborales para jóvenes trabajadores y con las iniciativas de las empresas para proporcionar lugares de trabajo respetuosos con la familia. Cubren tres áreas: (1) política corporativa; (2) debida diligencia; y (3) reparación. Para cada una de estas áreas se proporcionan tablas de criterios, con recomendaciones de actuación para las empresas.

Normas laborales relativas a jóvenes trabajadores

Las empresas tienen un papel importante que desempeñar a la hora de promover el empleo juvenil decente y de respetar y promover los derechos de los jóvenes trabajadores. Los jóvenes trabajadores son particularmente susceptibles de sufrir violencia, explotación y abusos. Además, a causa del carácter evolutivo del proceso de adquisición de experiencia y madurez, a menudo no conocen bien sus derechos y son incapaces de denunciar los abusos a los que puedan verse sometidos. Los procedimientos y políticas empresariales deberían tomar en consideración la mayor necesidad de protección de los jóvenes trabajadores y proporcionarles un entorno laboral que respete sus derechos sin que se vean sometidos a ningún tipo de discriminación.

Los jóvenes trabajadores migrantes son especialmente vulnerables a las condiciones de trabajo abusivas y la trata, ya que se encuentran fuera del entorno protector de su comunidad y, en algunos casos, fuera de su país de origen. Además, en los casos en que no están acompañados, también están fuera del entorno protector de su familia.

Lograr una transición exitosa y fluida desde la escuela al mundo del trabajo es un evento importante en la vida de un joven trabajador, pero también es importante para la prosperidad y la estabilidad de la sociedad. Los programas de formación y de prácticas o pasantías de la empresa pueden proporcionar una oportunidad a los jóvenes de ganarse la vida y de avanzar en su carrera profesional.

	Criterios de política de compromiso en materia de jóvenes trabajadores	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 16 ¿Cuenta la empresa con una manera específica de proporcionar condiciones de trabajo decentes para jóvenes trabajadores y para trabajadores estudiantes?</p>	<p>Cree directrices internas para proteger a los jóvenes trabajadores y a los trabajadores estudiantes. Identifique las áreas de riesgo para los jóvenes trabajadores, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Levantamiento de objetos pesados y utilización de maquinaria compleja diseñada para adultos; – Exposición a situaciones de presión y a tareas emocionalmente exigentes; – Contacto con riesgos directos y ambientales, como los causados por productos tóxicos. <p>Los jóvenes trabajadores son más vulnerables que los adultos a sufrir lesiones o enfermedades como resultado de su trabajo, lo que hace necesario evaluar sus condiciones y entorno laboral, para garantizar que estos factores se tengan en cuenta a la hora de asignarles tareas y destinos.</p>
CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	<p>16a ¿Define y comunica la empresa los derechos laborales básicos de los jóvenes trabajadores?⁸</p> <p>16b ¿Identifica la empresa los trabajos que se consideran peligrosos, es decir, lesivos para la salud, seguridad o moral de los jóvenes trabajadores menores de 18 años, según se establece en los convenios pertinentes de la OIT, o en la legislación nacional, si ésta fuera más estricta?</p> <p>16c ¿Especifica la empresa su tolerancia cero hacia el acoso y la explotación de los jóvenes trabajadores, y cuenta con medidas para protegerlos frente a la discriminación, la violencia y los abusos?</p>	<p>Garantice que los jóvenes trabajadores entienden sus derechos laborales y que se respetan dichos derechos en el lugar de trabajo. Los jóvenes trabajadores tienen derecho a disfrutar de sus derechos en igualdad de condiciones que los empleados adultos, incluyendo en materia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> – contratos, salarios justos, salud y seguridad en el lugar de trabajo, ventajas contractuales e igualdad de salario por trabajo igual. – representación durante las negociaciones contractuales; – pertenencia a los sindicatos de su elección. <p>Identifique claramente los trabajos prohibidos para los trabajadores menores de 18 años.</p> <p>Cada país debe definir lo que considera trabajo “peligroso”, en línea con los Convenios número 138 y 182 de la OIT. Sin embargo, muchos países tienen normas menos estrictas que los estándares internacionales, o incluso pueden carecer completamente de ellas. En tales casos, la empresa debería aplicar las normas internacionales más estrictas y fijar directrices internas para proteger a los jóvenes trabajadores.</p> <p>Integre una cláusula de tolerancia cero en las políticas relevantes de la empresa, incluyendo las relativas a las instalaciones, propiedades, recursos y redes de comunicación de la empresa.</p>

niveles salariales; libertad de asociación y negociación colectiva; representación sindical; contratación, asignación de tareas, remuneración, ascensos, formación, medidas disciplinarias y despido; beneficios contractuales, vacaciones, alojamiento, asistencia sanitaria y transporte; y no discriminación.

CRITERIO PRIMARIO	<p>PROMOVER Criterio primario 17 ¿Busca la empresa proporcionar oportunidades laborales para la gente joven?</p>	<p>Tome en consideración la posibilidad de contratar a trabajadores que superen la edad mínima de admisión al empleo, especialmente en zonas con altos niveles de desempleo juvenil. Este tipo de política puede ayudar a hacer frente a la falta de oportunidades y de empoderamiento que sufren los jóvenes desempleados.</p>
--------------------------	--	---

Criterios de debida diligencia en materia de jóvenes trabajadores	Acciones sugeridas	
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 18 ¿Dispone la empresa de procedimientos claros acerca de cómo prevenir, identificar y abordar cualquier supuesta vulneración de los derechos laborales de un joven trabajador?</p>	<p>Mantenga un registro de todos los empleados menores de 18 años y proporcione una supervisión constante. Compruebe e informe periódicamente acerca de las siguientes cuestiones relativas a los jóvenes trabajadores: que se les prohíbe efectivamente llevar a cabo tareas peligrosas; que se protege su bienestar, su salud y su seguridad, en particular su exposición al estrés y a la tensión emocional; y que su carga de trabajo se reajusta de modo correspondiente.</p>
CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	<p>18a ¿Identifica la empresa a todos los trabajadores menores de 18 años y mantiene registros actualizados de los mismos y de las tareas que se les asigna?</p>	<p>Lleve un registro de todos los empleados menores de 18 años y de las tareas que tienen asignadas. Esto ayudará a identificar a los jóvenes trabajadores titulares de derechos del niño y puede ayudar a reducir la práctica de emplear a niños que no alcanzan la edad mínima legal para trabajar. El registro debería incluir una prueba de edad (véanse los consejos acerca de cómo establecer un mecanismo de comprobación de edad en los criterios complementarios 8a y 8b).</p>
CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	<p>18b ¿Dispone la empresa de una lista de tareas y funciones que pueden ser desempeñadas sin riesgo por los jóvenes trabajadores?</p>	<p>Mantenga listas actualizadas de las tareas y funciones que pueden ser desempeñadas sin riesgo por los jóvenes trabajadores.</p>
CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	<p>18c ¿Cuenta la empresa con un mecanismo para supervisar a los jóvenes trabajadores, con instrucciones claras acerca de cómo llevar a cabo su trabajo de modo seguro y eficaz?</p>	<p>Proporcione supervisión a los jóvenes trabajadores para asegurarse de que no se les exige realizar tareas que excedan sus capacidades físicas o psicológicas.</p>
CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	<p>18d ¿Proporciona la empresa formación a los jóvenes trabajadores acerca de sus derechos?</p>	<p>Los jóvenes trabajadores deben recibir formación sobre sus derechos en un lenguaje fácil de entender. Debe evaluarse la eficacia de dicha formación. Otras medidas complementarias incluyen las acciones destinadas a hacer disponibles todas las políticas de empleo y toda la información relativa a salud, seguridad y salarios (especialmente las nóminas) en un formato y lenguaje accesible.</p>

<p>CRITERIOS COMPLEMENTARIOS</p>	<p>18e En aquellos supuestos en que la empresa proporciona alojamiento a los jóvenes trabajadores, ¿es éste adecuado?</p>	<p>Proporcione el mismo nivel de alojamiento para los jóvenes trabajadores que para los adultos. No discrimine a los jóvenes trabajadores ofreciéndoles alojamientos insalubres o fuera de contrato.</p> <p>Los jóvenes trabajadores no acompañados deberían ser alojados en instalaciones separadas de los adultos, y recibir una supervisión y cuidado apropiados. En particular, debería garantizarse una seguridad apropiada a las jóvenes empleadas, así como protección frente al acoso, los abusos o la violencia física que puedan sufrir de otros residentes o de los guardas de seguridad.</p>
<p>CRITERIO PRIMARIO</p>	<p>PROMOVER Criterio primario 19 ¿Fomenta la empresa el desarrollo de habilidades de los jóvenes mediante formación y programas de prácticas o pasantías?</p>	<p>Tome en consideración la promoción de los derechos del niño mediante el establecimiento o la contribución a programas de formación relevantes. Las empresas pueden empoderar a la juventud local proporcionándoles oportunidades de trabajo en prácticas o pasantías y de formación profesional que les ayuden a conseguir un empleo, en vez de contratar a jóvenes trabajadores de otras zonas.</p> <p>Los programas de formación y de prácticas o pasantías deberían implementarse en consonancia con lo que la OIT define como buenas prácticas a la hora de proporcionar programas de prácticas de calidad, que sirvan de puente entre la formación y el trabajo productivo y decente, como por ejemplo, prácticas o pasantías organizadas en áreas sectoriales por organismos tripartitos (gobierno, sindicatos de trabajadores y organizaciones patronales), que identifiquen necesidades de formación, currículos a impartir, estándares de aprendizaje, y mecanismos para evaluar los resultados del aprendizaje.</p>
<p>Criterios de reparación para los jóvenes trabajadores</p>		<p>Acciones sugeridas</p>
<p>CRITERIO PRIMARIO</p>	<p>Criterio primario 20 ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal de reclamación para recibir, procesar, investigar y responder a las denuncias sobre vulneraciones de los derechos de los jóvenes trabajadores, incluyendo los estudiantes y los trabajadores de formación profesional en prácticas?</p>	<p>Ponga en marcha un mecanismo mediante el cual los jóvenes trabajadores puedan enviar quejas relativas a vulneraciones de sus derechos, de manera confidencial y en cualquier formato.</p> <p>Tenga en cuenta la imperfecta capacidad de los jóvenes trabajadores para expresarse y defenderse a sí mismos. Si un joven trabajador expone una queja contra un supervisor o contra otro empleado que pudiera potencialmente llegar a tomar represalias en su contra, asegúrese de que una de las partes sea transferida a otro puesto sin que nadie sufra ningún perjuicio hasta que se resuelva la disputa.</p>

Lugares de trabajo respetuosos con la familia

Casi nadie discute el papel indispensable que juegan los padres y otros cuidadores adultos a la hora de criar y proteger a sus hijos, proporcionándoles lo necesario tanto en el terreno material como emocional y permitiendo su desarrollo. La Convención sobre los Derechos del Niño reconoce a la familia como la unidad social básica y el entorno ideal para el desarrollo y bienestar de los niños.

Al desarrollar políticas de apoyo a las familias, las empresas deben evitar cualquier discriminación fundada en la composición familiar. Todas las familias deben recibir el mismo apoyo a la hora de facilitar el cuidado de sus hijos, con independencia del estado marital de los padres o de su orientación sexual, de que los hijos sean biológicos o adoptados, de que sean familias monoparentales o biparentales, o de que se haya confiado a un cuidador la responsabilidad de hacerse cargo de los niños. La baja o licencia por maternidad o paternidad, las políticas de fomento de la lactancia materna y la flexibilidad de las políticas sobre el lugar de trabajo pueden permitir a padres, madres y cuidadores atender a los niños durante la etapa crítica de la primera infancia, cuando las interacciones con la familia tienen una profunda influencia en el desarrollo y crecimiento del niño. Proporcionar asistencia a las madres, lo que incluye el derecho a no verse sometida a riesgos en el lugar de trabajo durante el embarazo, el derecho a una baja o licencia por maternidad retribuida y a la atención sanitaria son factores fundamentales a la hora de proteger la salud y el bienestar del niño.

Además del apoyo emocional que le proporciona la familia es también la fuente principal de bienestar material para el niño. Las empresas pueden apoyar a las familias entendiendo qué constituye un salario digno en el país en el que opera y garantizando contratos de trabajo justos y condiciones de trabajo decentes.

	Criterios de política de compromiso en materia de lugares de trabajo respetuosos con la familia	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	Criterio primario 21 ¿Cuenta la empresa con políticas respetuosas con la familia que se adapten a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, prohíban cualquier discriminación hacia los mismos y les garanticen un nivel de vida adecuado?	Desarrolle políticas que establezcan el derecho de los trabajadores a disfrutar de condiciones laborales decentes, incluyendo (pero sin limitarse a) la baja laboral por enfermedad, el abono de las horas extras, las contribuciones sociales, un salario vital, una baja o licencia por maternidad o paternidad, horarios de trabajo flexibles, políticas en materia de salud familiar, ayudas específicas para los trabajadores migrantes y ayudas para el cuidado de los niños.
CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	21a ¿Establece la política el pago de la baja legal por enfermedad, del abono de las horas extras y de las contribuciones sociales a todos sus empleados?	Asegúrese de que la política recoge el pago de la baja legal por enfermedad, así como el abono de las horas extras y de las contribuciones sociales.
	21b ¿Define la política medidas protectoras de la salud de las madres en el lugar de trabajo?	Cree directrices internas para proteger a las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo. Asegúrese de que todos los empleados que manejen productos químicos u otros materiales potencialmente peligrosos para su salud reproductiva reciban formación, equipo protector y revisiones médicas regulares. Cumpla con todas las normas y reglas aplicables, especialmente en el caso de productos químicos y otras sustancias peligrosas, e incluya instrucciones acerca de qué hacer en caso de accidente. Todas las advertencias de seguridad deben estar disponibles y ser publicadas utilizando idiomas e imágenes que los empleados comprendan. Las trabajadoras embarazadas deberían ser retiradas de cualquier entorno de trabajo que pueda dañar su salud y ser reasignadas a un entorno laboral más seguro durante toda la duración del embarazo y la lactancia.

<p>CRITERIOS COMPLEMENTARIOS</p>	<p>PROMOVER 21c ¿Otorga la política una baja o licencia por maternidad o paternidad que vaya más allá del permiso legalmente establecido, a causa de un hijo recién nacido, adoptado o dependiente?</p>	<p>Cumpla con las disposiciones del Convenio número 183 de la OIT sobre protección de la maternidad, incluyendo el mínimo internacional de 14 semanas de baja o licencia retribuida por maternidad, con un período obligatorio de 6 semanas inmediatamente posterior al parto, y considere la posibilidad de proporcionar las 18 semanas recomendadas. Evite la discriminación contra las mujeres embarazadas y las madres. Prohíba la realización de pruebas de embarazo o la demanda de certificados de esterilidad a las mujeres en edad fértil que soliciten empleo. Prohíba el despido de mujeres embarazadas y de madres por su condición de tales, incluido durante la baja o licencia por maternidad. Plantéese la posibilidad de ofrecer una baja o licencia de paternidad para ayudar a los padres a cuidar de sus hijos y de las madres a causa de las demandas físicas y emocionales relacionadas con el parto, la maternidad y la paternidad.⁹</p>
	<p>PROMOVER 21d ¿Establece la política la flexibilidad en los horarios de trabajo de los trabajadores con hijos y a aquellos con otras responsabilidades de cuidado?</p>	<p>Tenga en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, incluyendo el cuidado y apoyo a los niños en el hogar o a los niños que no han podido acompañar a sus padres migrantes. Esto podría incluir ofrecer alojamientos para familias que permitan a los trabajadores mantener sus unidades familiares, o conceder permisos para reunificación familiar o para recibir visitas de la familia en las instalaciones de la empresa.</p>
	<p>PROMOVER 21e ¿Establece la política otras disposiciones para madres, padres y cuidadores, como ayudas para los niños con discapacidad, políticas de salud familiar, permisos para trabajar desde casa, servicios de transporte hasta y desde las instalaciones de la empresa y medidas específicas a favor de los trabajadores migrantes?</p>	<p>Tenga en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, incluyendo el cuidado y apoyo a los niños en el hogar o a los niños que no han podido acompañar a sus padres migrantes. Esto podría incluir ofrecer alojamientos para familias que permitan a los trabajadores mantener sus unidades familiares, o conceder permisos para reunificación familiar o para recibir visitas de la familia en las instalaciones de la empresa.</p>

9 OIT: Protect the future. Maternity, paternity and work. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_106262.pdf

	Criterios de debida diligencia en el ámbito de lugares de trabajo respetuosos con la familia	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 22 ¿Proporciona la empresa condiciones de trabajo que se adapten a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, prohíban cualquier discriminación hacia los mismos y les garanticen el nivel de vida adecuado?</p>	<p>Garantice el respeto a las normas laborales y fundamentales y a los derechos humanos en las operaciones de la empresa y a lo largo de la cadena de valor.</p>
CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	<p>22a ¿Ha tomado medidas la empresa para entender lo que constituye un salario vital adecuado en el país o países en los que opera?</p>	<p>Averigüe qué constituye un salario vital digno en los países en los que opera su empresa y garantice unas condiciones de trabajo dignas para los empleados, incluyendo los de su cadena logística.</p> <p>Asegúrese de que todos los empleados, incluidos los trabajadores migrantes, reciben un salario vital digno, así como acceso a la protección social y a la seguridad social. Los factores a tener en cuenta a la hora de determinar lo que constituye un salario vital digno suelen incluir los costes de vivienda y transporte, la comida, energía, educación, asistencia sanitaria y cuidado de los hijos.</p>
	<p>22b Cuando la empresa concede beneficios sociales a sus empleados con hijos dependientes, ¿lo hace sin discriminar en función del estado legal del niño dependiente?</p>	<p>Las ventajas disponibles para las familias nucleares biológicas deberían extenderse a las familias monoparentales y a los trabajadores con distintas composiciones familiares, independientemente del estado civil o de la orientación sexual de los padres, o del estado legal del niño dependiente (adoptado, acogido, hijo de su pareja o hijo de una relación anterior).</p>
	<p>PROMOVER 22c En aquellas zonas en las que no se disponga de servicios de cuidado infantil, o los mismos resulten demasiado caros o de mala calidad ¿ofrece o financia la empresa servicios de cuidado infantil?</p>	<p>Proporcione instalaciones apropiadas para el cuidado de los niños a los padres trabajadores como una inversión en su personal. Los trabajadores pueden concentrarse mejor sabiendo que sus hijos están seguros y el servicio de guardería en el lugar de trabajo puede animar a mujeres calificadas a permanecer en la empresa.</p> <p>Si la empresa ofrece instalaciones de guardería, cumpla con los estándares y guías en cuanto a la calidad de los mismos. Algunas empresas han adoptado soluciones innovadoras para el cuidado de los niños en el lugar de trabajo, tales como ofrecer guarderías móviles en las obras de construcción.</p> <p>Una alternativa a las guarderías en las instalaciones de la empresa es la ayuda financiera para pagar los servicios de cuidado infantil y los servicios de intermediación destinados a ayudar a los trabajadores a encontrar un servicio de guardería adecuado.</p>

Principio 4. Todas las empresas deben asegurar la protección y seguridad de los niños en todas las actividades e instalaciones empresariales

Los criterios de evaluación de impacto para el Principio 4 se relacionan con la protección de los niños y cubren tres áreas: (1) política de compromiso; (2) debida diligencia; y (3) reparación. Para cada una de estas áreas se proporcionan tablas de criterios, con recomendaciones de actuación para las empresas.

Protección de los niños

Las instalaciones o recursos de la empresa pueden utilizarse para facilitar el abuso y la explotación de los niños de muchas maneras, normalmente sin el conocimiento de la empresa y atentando contra sus valores, su imagen corporativa y a menudo infringiendo sus propios reglamentos internos. Los empleados pueden usar bienes de la empresa, como ordenadores o teléfonos, para descargar imágenes de abusos sexuales, o pueden usar fondos de la empresa, por ejemplo durante un viaje de negocios, para explotar sexualmente a niños. La conducta de los empleados en las instalaciones de la empresa o en viviendas de la empresa plantea riesgos adicionales. Los lugares de trabajo remotos, que dependen de una mano de obra numerosa y temporal, a menudo suponen riesgos adicionales de explotación infantil, por ejemplo, a través de la explotación sexual comercial o de su implicación en otras actividades ilegales.

	Criterios de política de compromiso relacionados con la protección de los niños	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 23 ¿Dispone la empresa de 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?</p>	<p>Considere establecer una política o un código de conducta de protección de la infancia que establezca una tolerancia cero frente a cualquier tipo de violencia, explotación o abuso infantil. Integre esta cláusula de tolerancia cero en otras políticas relevantes de la empresa.</p> <p>Esto resulta especialmente relevante si la empresa proporciona servicios a los niños, tiene contacto directo con los niños, o si la empresa está situada en un entorno donde hay una prevalencia o riesgo significativo de explotación infantil.</p>
CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	<p>23a ¿Prohíbe la política el uso de cualquier instalación, propiedad, notas de gastos y redes de comunicación de la empresa para explotar y/o abusar de los niños?</p>	<p>Asegúrese de imponer prohibiciones contra el uso inadecuado de las propiedades o de la tecnología de la comunicación y de la información de la empresa con finalidades de explotación sexual. La mayor parte de las empresas han implementado medidas (como filtros de Internet) para impedir el uso de los aparatos y sistemas de la empresa con la finalidad de descargar imágenes de abusos a niños, de facilitar sexo comercial o de acceder a chats infantiles.</p> <p>Las políticas de las empresas deben prohibir el uso de las notas de gastos para cualquier actividad relacionada con el abuso sexual o la explotación infantil. Esto incluye prohibir a los empleados que utilicen las notas de gastos, las dietas o las tarjetas de crédito de la empresa para pagar por la explotación sexual de los niños o para acceder a materiales de abusos a niños.</p>

CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	23b ¿Establece la política responsabilidades específicas para todos los empleados que estén en contacto directos con niños como parte de sus actividades laborales?	Revise y mapee todas las situaciones en las que el personal pueda tener contacto directo con niños. Defina procedimientos claros para todas las actividades o contactos con niños y jóvenes. Especifique que los niños deben estar siempre vigilados de manera adecuada, que se les debe consultar, mostrar respeto y que se les debe tratar de modo justo y no discriminatorio.
	23c ¿Se comunica la política a todos los empleados y, cuando proceda, también externamente?	Defina y comunique los comportamientos que la empresa espera de sus empleados, proveedores y otros socios empresariales, y prohíba cualquier tipo de violencia, explotación y abuso infantil, incluyendo la explotación sexual pero sin limitarse a ella, y establezca las acciones y procedimientos correctivos que se aplicarán en caso de cualquier vulneración de la política.

	Criterios de debida diligencia relativos a la protección de los niños	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	Criterio primario 24 ¿Dispone la empresa de un proceso que le permita identificar, evaluar y monitorizar los riesgos e impactos relativos al incumplimiento de la política de tolerancia cero en materia de violencia, explotación y abuso infantil?	Asegúrese de que dispone de procedimientos que puedan aplicarse en caso de que se denuncie un abuso o infracción. Si se denuncia una vulneración de los derechos del niño, póngase en contacto con las autoridades relevantes para que investiguen la denuncia y garantice los cuidados adecuados para la víctima. La empresa debe colaborar con las autoridades en cualquier investigación sobre un supuesto abuso o explotación en el que se vea implicado un trabajador de la empresa, así como sus instalaciones o recursos, especialmente cuando dichas actividades implican a niños. De este modo, se estará enviando un mensaje claro de tolerancia cero a empleados y clientes.
	Criterio primario 25 ¿Proporciona formación la empresa a todos los empleados y directivos sobre la política de tolerancia cero frente a la violencia, la explotación y el abuso infantil?	Proporcione formación al personal y asegúrese de que son conscientes de sus responsabilidades relativas a la necesidad de mantener una conducta apropiada y conforme a la ley para proteger a los niños.

	Criterios de reparación en materia de protección infantil	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 26 ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal de reclamación para recibir, procesar, investigar y responder a las denuncias de violencia, explotación y abuso infantil en el contexto de las actividades de la empresa?</p>	<p>Asegúrese de que dispone de un mecanismo de reclamación y que éste resulte accesible para los niños y para aquellos que pueden denunciar vulneraciones de los derechos del niño en su nombre, como miembros de la comunidad, ONGs locales y funcionarios del gobierno.</p> <p>Si un niño presenta una denuncia contra un miembro del personal de la empresa, se le debe mostrar al niño que se le toma en serio. Las respuestas dadas al niño deben ser confidenciales, seguras y rápidas. Los niños deben ser entrevistados por empleados formados profesionalmente y toda investigación deberá llevarse a cabo por la autoridad pertinente externa a la empresa, Informe asimismo a los proveedores, empleados, clientes, proveedores de servicios y otros grupos de interés sobre los canales de que disponen para denunciar cualquier incidente. Puede resultar eficaz establecer una línea telefónica directa o un canal online para recibir denuncias sobre abuso infantil.</p>

Principio 5. Todas las empresas deben garantizar que sus productos y servicios sean seguros y que a través de ellos se promuevan los derechos del niño

Los criterios de evaluación de impacto para el Principio 5 se relacionan con la responsabilidad de las empresas sobre sus productos y servicios y cubren tres áreas: (1) política de compromiso; (2) debida diligencia; y (3) reparación. Para cada una de estas áreas se proporcionan tablas de criterios, con recomendaciones de actuación para las empresas.

Productos y servicios

Las empresas tienen la obligación de garantizar que todos sus productos y servicios destinados a los niños, o a los que los niños se puedan ver expuestos, sean seguros y no les provoquen ningún daño mental, moral o físico. La seguridad debe garantizarse desde las fases de desarrollo y prueba de producto. La empresa debe asegurarse de que el diseño de todos sus productos y servicios cumpla con la normativa nacional en materia de seguridad, y en caso de que no exista un marco legal adecuado a nivel nacional, remitirse a los estándares internacionales o sectoriales relevantes.

Los productos y servicios que, a pesar de no estar diseñados para un uso infantil, presenten riesgos para los niños, deben también tener en cuenta las cuestiones en materia de seguridad. Las empresas pueden adoptar métodos probados de reducción de riesgos, como empaquetado a prueba de niños y etiquetado de advertencia en el caso de medicamentos o sustancias que resulten tóxicas para los niños.

Los productos y servicios también pueden ser utilizados de modo inadecuado con la finalidad de explotar a los niños. Por ejemplo, el acceso a Internet, los servicios de viajes y los hoteles pueden utilizarse para facilitar la explotación y el abuso de los niños. Todas las empresas deben reflexionar sobre la posibilidad de que estén proporcionando productos, servicios o recursos a empleados y clientes que faciliten o incluso promuevan el abuso y la explotación infantil.

	Criterios de política de compromiso en materia de productos y servicios	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 27 ¿Dispone la empresa de políticas en las que se establezcan los modos en los que garantiza la seguridad de los niños cuando utilizan o se ven expuestos a sus productos y servicios, incluyendo las fases de investigación y prueba cuando proceda?</p>	<p>Desarrolle políticas y estándares relevantes en los que se haga referencia a las leyes y reglamentos nacionales aplicables. Muchos países tienen estándares concretos, y a menudo obligatorios, para una amplia gama de productos y servicios para niños (incluyendo juguetes, mobiliario infantil, ropa para niños, equipamiento para áreas de juego y equipos de seguridad, como cascos). Estos estándares tratan cuestiones como los niveles aceptables de sustancias dañinas o riesgos en materia de seguridad.</p> <p>Para aquellas empresas en las que los niños participan en sus fases de investigación y prueba de productos, las políticas deben imponerles la obligación de cumplir con las directrices científicas y éticas nacionales e internacionales.</p>
CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	<p>27a ¿Señala la empresa límites de edad para el uso de sus productos y las edades en las que se requiere supervisión adulta?</p>	<p>Incluya límites de edad para el uso de los productos y las edades en las que se requiere supervisión adulta, en línea con las leyes nacionales relevantes, o en su defecto, con las normas internacionales y sectoriales en la materia.</p>
	<p>27b ¿Se remite la política a las leyes nacionales relevantes, o en defecto de un marco legal adecuado, cumple con las normas internacionales o sectoriales relevantes en materia de seguridad y calidad?</p>	<p>Cuando no existan leyes nacionales, guíese por las normas internacionales relevantes. Tanto los organismos de normalización nacional e internacional, como una serie de asociaciones sectoriales y de comercio, han desarrollado normas de seguridad de productos que tienen en cuenta exigencias específicas relativas a la protección de la salud y el bienestar infantil. Ciertos foros multilaterales y organizaciones de la sociedad civil pueden proporcionar también información crucial sobre los riesgos potenciales para los niños.</p>
	Criterios de debida diligencia en materia de productos y servicios	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 28 ¿Garantiza la empresa el respeto a los derechos del niño durante todas las fases de investigación, incluyendo cualquier investigación que se realice con o sobre niños?</p>	<p>Toda investigación científica que se realice con o sobre niños debe llevarse a cabo solo cuando resulte necesario y sea específica a sus necesidades de salud y la investigación no se pueda llevar a cabo sobre adultos. Consulte a los profesionales durante todo el proceso de investigación y asegúrese de que todo el personal implicado ha sido formado en cuestiones de salud infantil.</p> <p>La elección de un ensayo clínico particular que implique a un grupo de niños exige una clara justificación científica y la explicación completa de los riesgos que implica para los niños y sus padres o cuidadores. La empresa debe garantizar que los riesgos son bajos para el niño y que la importancia del conocimiento que se espera adquirir es alta. Se exige el consentimiento libre e informado tanto del representante legal del niño, como de este último cuando su edad y nivel de madurez se lo permitan.</p>

CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	28a ¿Sigue la empresa las directrices científicas y éticas nacionales e internacionales en materia de investigación?	Lleve a cabo cualquier investigación que implique a niños de conformidad con las directrices científicas y éticas nacionales e internacionales en materia de investigación.
	28b ¿Solicita la empresa el consentimiento libre e informado del representante legal del niño y del propio niño cuando tenga la edad y madurez suficiente para ello?	<p>Tanto los niños como sus padres deben recibir información detallada y comprensible, y tener la oportunidad de expresar sus propias opiniones. Tenga en cuenta que no todos los niños tienen la misma capacidad de entender las cosas y de expresarse, ni usan los mismos métodos para hacerlo.</p> <p>Asegúrese de recabar el consentimiento pleno del niño siempre que proceda. Debe respetarse la negativa del niño a participar, aun cuando cuente con el consentimiento de los padres. Para evitar que los padres o tutores puedan caer en la tentación de explotar a los niños, se recomienda no remunerar económicamente la participación en las pruebas, con excepción de una pequeña cantidad que cubra los gastos de bolsillo.</p>
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 29</p> <p>¿Dispone la empresa de procedimientos para evaluar y hacer un seguimiento del uso de sus productos y servicios de modo que se pueda identificar cualquier riesgo (mental, moral o físico) para la salud y seguridad de los niños?</p>	<p>Identifique y reduzca los riesgos potenciales para la salud que puedan derivarse del uso (intencionado o no) de sus productos o servicios. Los productos diseñados para los niños deben cumplir con exigencias de calidad y seguridad particularmente altas. También deben plantearse cuestiones de seguridad en el caso de aquellos productos o servicios que no se hayan diseñado para los niños pero que presenten riesgos para los mismos.</p> <p>Una vez que los productos y servicios se hallan disponibles en el mercado, los controles post-venta pueden detectar los riesgos para la seguridad o los daños causados a los niños. Entre los métodos que han demostrado reducir los riesgos para los niños se encuentran el uso de envases a prueba de niños o de etiquetas de advertencia en medicamentos y otros productos que puedan resultar tóxicos para los niños.</p> <p>Si hay pruebas de que un producto es ampliamente utilizado por niños, la empresa debe ir más allá de las medidas básicas de reducción de riesgos y plantearse tomar medidas para cambiar el producto.</p>

CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	29a ¿Evalúa la empresa los impactos de sus productos y servicios sobre los distintos grupos de edad para garantizar que no comporten riesgos para los niños?	Considere utilizar la segmentación por grupos de edad como parte de la metodología de evaluación.
	29b Si se identifica algún defecto o riesgo para los niños en sus productos o servicios, ¿aplica la empresa de modo sistemático algún procedimiento para anular dicho defecto o riesgo mediante la retirada, modificación, reparación o rediseño del producto o servicio?	Establezca un procedimiento para retirar, modificar o reparar los productos que presenten defectos o riesgos. Tome medidas inmediatamente en caso de riesgo importante para la integridad física, mental o moral de los niños.
	29c ¿Desarrolla la empresa algún tipo de comunicación para educar a madres, padres y cuidadores acerca de cómo utilizar sus productos y servicios de modo que sean seguros para los niños?	Las empresas pueden desarrollar contenidos de comunicación y educación destinados a niños, madres, padres y cuidadores para instruirlos acerca del uso seguro de sus productos y servicios por parte de los niños. Por ejemplo, las empresas están invirtiendo en programas educativos y de información a través de Internet y otros medios para posibilitar que los usuarios puedan tomar decisiones informadas sobre el contenido y servicios que utilizan, y para capacitar a los padres a la hora de guiar a sus hijos hacia un uso seguro, responsable y apropiado de sus productos y servicios. Estos programas incluyen, entre otros aspectos, proporcionar información acerca de cómo usar el producto de modo apropiado, clasificar los contenidos por grupos de edad y garantizar que se proporciona información clara sobre precio, condiciones de contratación, etc.
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 30</p> <p>¿Dispone la empresa de un sistema que garantice que las etiquetas y las instrucciones de los productos garantizan la seguridad de los niños?</p>	<p>Asegúrese de que las etiquetas y las instrucciones de los productos cumplan con la normativa nacional e internacional en materia de salud infantil y seguridad medioambiental.</p> <p>Incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Instrucciones claras en el idioma o los idiomas nacionales acerca del modo correcto de utilizar, almacenar y desechar el producto. – Un aviso escrito sobre los potenciales riesgos para la salud o la seguridad que se relacionen con el uso inapropiado del producto, o con usos conocidos distintos a aquél para el que se había previsto y que resulten peligrosos. – Avisos específicos sobre los peligros derivados de un uso inapropiado del producto por parte de los niños en las etiquetas e instrucciones.

<p>CRITERIO PRIMARIO</p>	<p>Criterio primario 31 ¿Dispone la empresa de procedimientos para evaluar y monitorizar el uso de sus productos y servicios de modo que se garantice que no se utilicen de modo inapropiado para abusar de los niños, explotarlos o causarles daño en cualquier otra forma?</p>	<p>Identifique cualquier riesgo de que sus productos o servicios se puedan utilizar para explotar a los niños. Evalúe si sus productos o servicios, incluidos los recursos o instalaciones destinados a los clientes, pueden ser susceptibles de facilitar la explotación y el abuso infantil, incluyendo riesgos indirectos o secundarios que se puedan derivar de su uso.</p> <p>Basándose en esta evaluación, tome medidas proactivas para combatir dicha explotación. Entre estas medidas se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Desarrollar productos que tomen en consideración factores de riesgo específicos. – Formar a sus trabajadores y concienciar a empleados y a clientes sobre las consecuencias físicas, morales y legales de la explotación infantil, así como informarles de cómo y dónde se deben denunciar estos comportamientos. – Colaborar con otros grupos de interés o con las fuerzas de seguridad y autoridades judiciales para evitar o hacer frente al uso inapropiado de sus productos para explotar o abusar de los niños. – Puede resultar útil establecer acuerdos de colaboración con otras empresas de su sector, ya que es probable que posean un perfil de riesgo similar al suyo.
<p>CRITERIOS COMPLEMENTARIOS</p>	<p>31a ¿Dispone la empresa de procesos de comunicación claros que le permitan establecer expectativas acerca de cómo se debería utilizar o no el producto?</p>	<p>Desarrolle políticas o condiciones de uso aceptable de sus productos que establezcan claramente la postura de la empresa acerca de un posible uso inapropiado de sus productos o servicios para explotar o abusar de los niños.</p>
	<p>31b ¿Dispone la empresa de un proceso para cooperar con la policía y autoridades judiciales en aquellos casos en que se utilicen sus productos para explotar a los niños?</p>	<p>Colabore de modo proactivo con la policía y autoridades judiciales nacionales para denunciar cualquier caso de explotación y abuso infantil.</p>
<p>CRITERIO PRIMARIO</p>	<p>PROMOVER Criterio primario 32 ¿Promueve la empresa los derechos del niño mediante la innovación, la investigación y desarrollo, la comunicación y la distribución de sus productos y servicios?</p>	<p>Las empresas pueden utilizar la innovación para buscar modos de impactar de forma positiva sobre el bienestar y el desarrollo infantil, en línea con sus competencias clave en el ámbito de sus productos, servicios y canales de distribución. Algunos ejemplos incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Desarrollar productos y servicios que resulten esenciales para la supervivencia y el desarrollo infantil. – Promover la igualdad de acceso a los productos y servicios. – Promover estilos de vida saludables para los niños.

Criterios de reparación en materia de productos y servicios	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO Criterio primario 33 ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal para recibir, procesar, investigar y responder a las quejas de clientes y público en general (incluyendo los niños) sobre los riesgos para los niños de sus productos o servicios?	Proporcione información a sus empleados, proveedores, clientes, proveedores de servicios y otras partes implicadas, acerca de los canales de los que disponen para denunciar cualquier daño o riesgo para los niños relacionados con sus productos y servicios. Asegúrese de que el mecanismo resulte accesible para los niños y para aquellos que pueden denunciar incidentes en su nombre, como miembros de la comunidad, ONGs locales y funcionarios del gobierno. Puede resultar eficaz establecer una línea telefónica directa o un canal online para denunciar incidentes.

Principio 6. Todas las empresas deben utilizar marketing y publicidad que respeten y apoyen los derechos del niño.

Los criterios de evaluación de impacto para el Principio 6 se relacionan con el marketing y la publicidad y cubren tres áreas de interés para las empresas: (1) política de compromiso; (2) debida diligencia; y (3) reparación. Para cada una de estas áreas se proporcionan tablas de criterios, con recomendaciones de actuación para las empresas.

Marketing y publicidad

El marketing dirigido a los niños es un fenómeno en expansión y por lo tanto atrae cada vez la atención de padres y reguladores, así como de la sociedad civil y del mundo empresarial. A medida que los niños ganan influencia en la toma de decisiones personales y de compra de las familias, los impactos de esta área sobre los derechos del niño aumentan considerablemente.

Las empresas deben asegurarse de que todas sus herramientas y medios de comunicación y sus campañas de marketing no tengan impactos negativos sobre los niños. Una política de marketing y publicidad responsable puede proporcionar orientación y ayudar a prevenir las campañas de publicidad que puedan resultar contrarias a la ética y dañinas para los niños.

Las empresas no solo deben abstenerse de publicitar productos que puedan resultar perjudiciales para los niños, sino también asegurarse de que éstos no sean destinatarios de anuncios que resulten inadecuados para ellos ni puedan acceder a los mismos. Por ejemplo, debe evitarse colocar publicidad inapropiada en lugares frecuentados por niños pequeños, así como difundirla en franjas horarias dedicadas a programación infantil. Además, las campañas de marketing y publicidad que vayan dirigidas a los niños no deben reforzar la discriminación. Al evaluar sus estrategias de comunicación dirigidas a los niños, las empresas deben tener en cuenta factores como la mayor vulnerabilidad de los niños frente a la manipulación, las consecuencias de utilizar estereotipos e imágenes del cuerpo sexistas o poco realistas, y se deberían evitar aquellos anuncios que promuevan comportamientos violentos o peligrosos. Al tratarse de un área todavía poco explorada en conexión con los derechos del niño, las empresas deben intentar mantenerse al día en las mejores prácticas a medida que éstas evolucionan, considerar seriamente su adhesión a las normativas y códigos voluntarios en la materia y promover los esfuerzos de ONGs y autoridades gubernamentales en este campo.

Como parte de su compromiso de promover los derechos del niño, las empresas deben ayudar a concienciar sobre la importancia de los derechos del niño y promoverlos, además de fomentar la autoestima positiva, estilos de vida saludables y valores no violentos a través de los canales de marketing y comunicación de los que disponga.

	Criterios de política de compromiso en marketing y publicidad	Acciones sugeridas
<p>CRITERIO PRIMARIO</p>	<p>Criterio primario 34 ¿Dispone la empresa de una política responsable de marketing y publicidad a nivel global que prohíba la publicidad dañina o contraria a la ética cuando ésta vaya dirigida a los niños?</p>	<p>Ponga en marcha una política de marketing y publicidad responsable y adopte un concepto amplio de lo que significa “daño” para los niños. Esto significa optar conscientemente por evitar el marketing directo que pueda causar daño físico, moral o psicológico a los niños.</p> <p>Asegúrese de que la política tome en cuenta las posibles consecuencias de promover comportamientos inseguros o peligrosos, así como contenidos violentos.</p> <p>Si su empresa opera en una zona con leyes nacionales permisivas, vagas o inexistentes en esta cuestión, sea proactivo e implemente una política de marketing que incorpore las mejores prácticas existentes en materia de publicidad infantil. Respalde las iniciativas gubernamentales para desarrollar normas apropiadas que protejan los derechos del niño.</p>
<p>CRITERIOS COMPLEMENTARIOS</p>	<p>34a ¿Establece la empresa una edad mínima por debajo de la cual los niños no sean objetivo de sus campañas publicitarias?</p>	<p>Las políticas en materia de publicidad dirigida a los niños deben tener en cuenta aspectos como la frecuencia, horario y tipo de marketing utilizado en función de los distintos grupos de edad.</p> <p>Debe identificarse distintos grupos de edad en función de las distintas etapas del desarrollo infantil, como preescolares, preadolescentes y adolescentes.</p>
	<p>34b ¿Considera la política las posibles consecuencias que puede tener sobre los niños el uso de imágenes corporales no realistas, poco sanas, sexistas o sexualizadas?</p>	<p>Consulte las guías relevantes en la materia para ayudarle a evitar la comercialización y sexualización de los niños. Utilice la influencia y participación de su empresa en grupos de comercio o de asociaciones empresariales para presionar a favor de la adopción de una serie de principios o de un código de conducta sectorial que luchen contra dichas prácticas.</p>
	<p>34c ¿Toma en cuenta la empresa la evolución de los impactos relacionados específicamente con el uso de los medios de comunicación?</p>	<p>Actualice regularmente las políticas de marketing y de publicidad de la empresa para reflejar los rápidos cambios que tienen lugar en los medios de comunicación. Esto permitirá a su empresa reconocer y abordar de manera proactiva los impactos negativos de los medios digitales, incluido el uso de promociones personalizadas destinadas específicamente a los niños.</p>

10 Véase por ejemplo el informe Bailey: Letting Children Be Children: Report of an independent review of the commercialisation and sexualisation of childhood, Departamento de Educación, Reino Unido, Junio 2011; PDF disponible en: www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/175418/Bailey_Review.pdf.

CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	34d ¿Estipula la política la colocación y posición de publicidad en las tiendas que se considera inapropiadas?	<p>No coloque anuncios en lugares o eventos que previsiblemente vayan a ser frecuentados por niños con edades inapropiadas para el producto.</p> <p>Como mínimo, las instalaciones infantiles como colegios y guarderías deberían verse libres de promociones comerciales específicamente dirigidas a los niños.</p> <p>Tome las medidas adecuadas para proteger a los niños en todos los canales de marketing por Internet, incluyendo redes sociales, chats, blogs y páginas web.</p> <p>Planifique cuidadosamente la colocación de los productos en las tiendas (por ejemplo, coloque los productos no saludables en estantes más altos y fuera de las líneas de visión de los niños pequeños).</p>
	34e ¿Hace referencia la política a normas nacionales o a códigos de conducta sectoriales relativos al marketing destinado a los niños, por ejemplo, a las normas de la AMS y de la OMS en el caso de la industria alimentaria?	<p>Enfoque de manera responsable el marketing, la publicidad y el etiquetado de productos alimentarios. Evite hacer campañas de marketing destinadas a los niños sobre productos y bebidas no alcohólicas con alto contenido en grasas saturadas, ácidos grasos trans, azúcares o sal. Evite especialmente llevar a cabo dichas campañas en lugares como guarderías, escuelas (incluyendo cantinas escolares y máquinas expendedoras), áreas de juego e instalaciones de servicios pediátricos, así como durante la realización de actividades deportivas o culturales.</p> <p>Siga prácticas de marketing que sean coherentes con los objetivos fijados por las recomendaciones de la OMS acerca de la comercialización de dichos productos.¹¹</p>
	Criterio primario 35 ¿Establece la empresa estándares claros a propósito de la privacidad y la recogida de datos personales referentes a niños?	<p>Establezca un mecanismo de verificación de edad como parte de la recogida de datos personales. Anime siempre a los niños pequeños a obtener el permiso de sus padres o cuidadores antes de proporcionar ningún tipo de información a un agente comercial y haga un esfuerzo razonable para asegurarse de que se ha obtenido dicho permiso.</p>

11 Organización Mundial de la Salud (OMS), Recomendaciones sobre la promoción de alimentos y bebidas no alcohólicas dirigida a los niños (Resolución WHA63.14), WHO Press, Geneva, 2010 http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789243500218_spa.pdf

	Criterios de debida diligencia en marketing y publicidad	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	Criterio primario 36 ¿Dispone la empresa de algún proceso para identificar, evaluar y hacer un seguimiento de los riesgos e impactos sobre los derechos del niño relacionados con los contenidos e imágenes utilizados en la publicidad de la empresa?	Evalúe de modo regular los impactos que el contenido del marketing de la empresa pueda tener sobre los niños, tomando en consideración los impactos sobre los distintos grupos de edad. Esto puede llevarse a cabo mediante encuestas o grupos focales con padres o niños.
CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	36a ¿Considera la empresa cómo evitar la discriminación y los estereotipos de género, edad, nacionalidad, raza, etc. en sus prácticas de marketing?	Evalúe si la empresa pudiera estar animando o perdonando cualquier forma de discriminación, incluyendo la basada en motivos de raza, nacionalidad, religión, género, edad, discapacidad u orientación sexual a través de sus prácticas de marketing.
CRITERIO PRIMARIO	Criterio primario 37 ¿Ha establecido directrices la empresa acerca de la utilización de niños en sus campañas de publicidad y marketing?	Las empresas deberían estipular la necesidad de obtener permiso previo cuando se utilicen imágenes de niños en campañas de marketing y publicidad; que se lleven a cabo controles apropiados para garantizar la protección de los niños; que el contenido, el ambiente, la ropa y el momento sean apropiados a la correspondiente franja de edad; y que las imágenes de niños que se tomen en un entorno público no permitan su identificación. No contrate a niños como “embajadores de marca” o para que promocionen sus productos entre otros niños en las escuelas o en redes sociales. Se debe proteger a los niños de su uso y explotación como “técnica de marketing” con la finalidad de promocionar cualquier tipo de producto en la escuela o en cualquier otro sitio.
	PROMOVER Criterio primario 38 ¿Actualiza la empresa con regularidad sus mejores prácticas en materia de marketing y publicidad, mediante, por ejemplo, su adhesión a los códigos y estándares de marketing de carácter voluntario?	Aplique las mejores prácticas a medida que evolucionan y participe en iniciativas voluntarias que establezcan códigos y estándares de marketing.
	PROMOVER Criterio primario 39 ¿Utiliza la empresa sus canales de comunicación y sus campañas de marketing y publicidad para apoyar y promover los comportamientos positivos y saludables entre los niños?	Diseñe y difunda mensajes y publicidad a niños y padres que promuevan productos y comportamientos sanos. Dichos mensajes deben utilizar un tono positivo y constituir un alegato convincente en favor de un comportamiento sano, proporcionando tanto información precisa como resultados atrayentes. Únase a los esfuerzos existentes o apoye iniciativas y actividades del gobierno y de las ONGs que trabajen en el país para promover productos y hábitos sanos. Asegúrese de que se implementen las mejores prácticas para promover estilos de vida saludables para los niños en todos sus mercados.

	Criterios de reparación en materia de marketing y publicidad	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 40</p> <p>¿Dispone la empresa de un mecanismo formal para recibir, procesar, investigar y responder a las quejas de clientes y público en general (incluyendo los niños) sobre contenidos e imágenes relacionadas con niños?</p>	<p>Proporcione información a sus empleados, proveedores, clientes, proveedores de servicios y otras partes implicadas, acerca de los canales de los que disponen para denunciar sus preocupaciones en la materia.</p> <p>Asegúrese de que el mecanismo resulte accesible para los niños y para aquellos que pueden denunciar incidentes en su nombre, como miembros de la comunidad, ONGs locales y funcionarios del gobierno. Puede resultar eficaz establecer una línea telefónica directa o un canal online para denunciar incidentes.</p>

Principio 7. Todas las empresas deben respetar y promover los derechos del niño en relación con el medio ambiente y la adquisición y uso de tierras

Los criterios de evaluación de impacto para el Principio 7 se relacionan con el medio ambiente y con la adquisición y uso de los recursos naturales y cubren tres áreas: (1) política corporativa; (2) debida diligencia; y (3) reparación. Para cada una de estas áreas se proporcionan tablas de criterios, con recomendaciones de actuación para las empresas.

Medio ambiente

Los niños y los jóvenes de hoy son grupos de interés fundamentales en los debates sobre sostenibilidad y medio ambiente. Tanto hoy como en el futuro, los niños son los más afectados por cuestiones como el cambio climático, la escasez de agua y la urbanización. A causa de su fisiología y su mayor exposición al medio, los impactos del cambio climático y de la contaminación (del aire, del suelo, del agua y acústica) sobre los niños pueden tener consecuencias más graves y duraderas que sobre los adultos. Los niños se ven sometidos a riesgos medioambientales más graves que los adultos a causa de su tamaño físico, de la inmadurez de sus órganos, de sus índices metabólicos, de su curiosidad innata y del desconocimiento de las amenazas que presenta su entorno.

La responsabilidad de la empresa de respetar los derechos del niño incluye la obligación de reconocer el vínculo fundamental existente entre derechos del niño y las cuestiones medioambientales y de justicia intergeneracional (proteger el medioambiente hoy permite preservarlo para las generaciones futuras).

Las actividades corrientes de la empresa y el uso que ésta haga de los recursos pueden tener un impacto importante sobre el medio ambiente, y como consecuencia sobre los grupos de interés afectados por sus actividades empresariales. Las empresas deberían tener en cuenta la especial vulnerabilidad de los niños frente a los riesgos que les afectan (en relación con la escasez de recursos, los desechos, la contaminación y la toxicidad) a la hora de fijar sus políticas y procedimientos de diligencia debida en materia medioambiental. Las empresas deberían asegurarse de que los planes de contingencia y las medidas de reparación tengan en cuenta los derechos de los niños, así como los de sus familias y comunidades.

	Criterios de política de compromiso en materia medioambiental	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 41 ¿Tiene en cuenta la empresa sus impactos reales y potenciales sobre los niños al fijar sus políticas y objetivos en materia de medio ambiente y de uso de recursos?</p>	<p>Incorpore los derechos del niño a sus consideraciones sobre políticas medioambientales, cuando proceda.</p> <p>Fije estándares de emisiones y niveles de toxicidad y contróleos con regularidad. Tenga en cuenta la especial vulnerabilidad de los niños frente a la escasez de recursos, la contaminación y la toxicidad a la hora de evaluar sus impactos sobre la salud y el medioambiente.</p>
	Criterios de debida diligencia en materia medioambiental	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 42 ¿Dispone la empresa de un proceso que le permita identificar, evaluar y monitorizar los riesgos medioambientales y los impactos sobre los niños y las mujeres embarazadas?</p>	<p>Aplique un enfoque respetuoso con los niños a las evaluaciones de impacto ambiental y a los planes de localización de sus instalaciones. Como parte de ese proceso, considere alternativas de localización que no estén en las inmediaciones de escuelas, áreas de juego u otras zonas en las que se congreguen los niños. Tome en cuenta las rutas que siguen los niños para ir a la escuela o a actividades culturales y deportivas y estudie rutas alternativas.</p>
	Criterios de reparación en materia medioambiental	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 43 ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal de reclamación para recibir, procesar, investigar y responder a las quejas relativas a los riesgos e impactos medioambientales sobre niños y mujeres embarazadas?</p>	<p>Proporcione información a sus empleados, proveedores, clientes, proveedores de servicios y otras partes interesadas, acerca de los canales de los que disponen para denunciar cualquier suceso relacionado con riesgos o impactos medioambientales sobre niños o mujeres embarazadas.</p> <p>Asegúrese de que el mecanismo resulte accesible para los niños y para aquellos que pueden denunciar incidentes en su nombre, como miembros de la comunidad, ONGs locales y funcionarios del gobierno. Puede resultar eficaz establecer una línea telefónica directa o un canal online para denunciar incidentes, así como poner un espacio físico a disposición de una ONG. Tenga en cuenta los distintos idiomas locales y la posibilidad de que los afectados no sepan leer o escribir.</p>

Adquisición y uso de los recursos naturales

Cuando una empresa adquiere o utiliza recursos naturales como tierras, bosques, agua dulce y recursos marinos, los niños y las comunidades locales pueden verse afectados. El acceso a una vivienda adecuada, así como a las tierras, los bosques y el agua en las zonas rurales, pueden proteger a una familia frente a la pobreza crónica y la exclusión. Les proporciona protección frente a los elementos y la posibilidad de recolectar productos forestales y de cultivar las tierras para obtener alimentos y contribuir a los ingresos familiares.

El uso de la tierra por parte de las empresas también puede afectar a los recursos de la comunidad en la que viven los niños si obliga a desplazar escuelas, centros de salud o zonas de juego. Por lo que respecta al agua dulce, el uso indiscriminado del agua por parte de las empresas río arriba puede privar a comunidades que se asientan en zonas más bajas del agua necesaria para su uso doméstico y agrícola. La sobreexplotación de los recursos marinos puede a su vez provocar una pérdida de recursos y del medio de vida de las comunidades costeras.

Las empresas deberían evitar o minimizar los desplazamientos de comunidades, así como los impactos negativos sobre sus medios de vida como resultado de la adquisición o el uso de los recursos naturales por parte de la empresa. Mediante la realización de consultas significativas e informadas con las comunidades potencialmente afectadas, pueden asegurarse de que cualquier impacto adverso sobre los derechos de los niños sea detectado y corregido en una fase temprana. Las empresas deben intentar que en dichas consultas se recabe también la opinión de mujeres, jóvenes y niños, ya que generalmente los representantes de la comunidad son hombres adultos.

Cuando el proyecto afecte a una comunidad indígena se exige expresamente obtener su consentimiento previo, libre e informado, pero se recomienda recabar dicho consentimiento siempre que una comunidad cualquiera se vea afectada. Las empresas deberían ser conscientes del hecho de que la propiedad de la tierra y los registros pueden discriminar a las mujeres y a los niños, especialmente a las niñas, cuyo derecho a heredar a menudo no se reconoce o no se registra.

Cuando no sea posible evitar la relocalización, las empresas deberían asegurarse de que al proceder al reasentamiento y a las compensaciones pertinentes, se respeten los derechos de los niños y se tengan en cuenta sus derechos a la participación, a la educación, a la protección y a la salud, así como a una alimentación y a un nivel de vida adecuados.

Criterios de política de compromiso relativo a la adquisición y al uso de tierras y recursos naturales	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO Criterio primario 44 ¿Dispone la empresa de una política sobre la adquisición y el uso de los recursos naturales (incluyendo el reasentamiento de poblaciones y las indemnizaciones económicas) que tenga en cuenta la especial vulnerabilidad de los niños?	Para garantizar el bienestar a largo plazo de los niños, su empresa debería aplicar políticas de relocalización que cumplan con la normativa internacional y las mejores prácticas en materia de vivienda, documentación y acceso a servicios básicos. Exija que los indicadores de desempeño clave reflejen las normas internacionales, como los de la Corporación Financiera Internacional ¹² , para evitar o mitigar las peores consecuencias de los desplazamientos. Fomente la toma de conciencia sobre los impactos que la relocalización y el reasentamiento tienen sobre los niños.

12 Corporación Financiera Internacional, IFC Performance Standards on Environmental and Social Sustainability, Washington, D.C., 1 Enero 2012.

	Criterios de debida diligencia en materia de adquisición y uso de tierras y recursos naturales	Acciones sugeridas
<p>CRITERIO PRIMARIO</p>	<p>Criterio primario 45 ¿Dispone la empresa de un proceso que le permita identificar, evaluar y monitorizar los riesgos o los impactos sobre los niños en cuanto a la adquisición o el uso de tierras y recursos naturales y el reasentamiento?</p>	<p>Asegúrese de que se protejan los derechos de mujeres y niños cuando la empresa adquiera recursos y tierras. La adquisición de tierras y la utilización de los recursos naturales pueden resultar asuntos complejos, y la debida diligencia aplicada al ámbito jurídico exige una buena comprensión del sistema de concesión de títulos y del régimen de propiedad, incluyendo las reglas consuetudinarias, especialmente en lo que concierne a los derechos de mujeres y niños.</p> <p>Aplique las normas internacionales sobre herencia de tierras y propiedades para evitar que los niños, y especialmente las niñas, vean usurpados sus derechos de herencia y propiedad.</p> <p>Tome medidas para garantizar que los niños relocalizados y sus familias dispongan de una vivienda adecuada, de la correspondiente documentación acreditativa, y de que no vean interrumpido su acceso a servicios básicos como escuelas, centros de salud, agua y saneamiento y transporte local. La calidad de la vivienda o de la tierra, y la naturaleza jurídica del título de propiedad de las mismas, deben ser como mínimo equivalentes a los del emplazamiento anterior, para proporcionar al menos un mínimo de seguridad en la tenencia. La relocalización debe incluir la documentación necesaria que permita a los niños matricularse en la escuela en su nuevo lugar de residencia.</p>
<p>CRITERIOS COMPLEMENTARIOS</p>	<p>45a ¿Incluyen los procesos para el uso y la adquisición de recursos y el reasentamiento consultas con comunidades locales, incluyendo los grupos indígenas, y tienen en cuenta los puntos de vista de mujeres y niños?</p>	<p>Realice un mapeo de los grupos de interés para identificar a los líderes de las comunidades locales y lograr una mejor comprensión de la dinámica de la comunidad. Las mujeres, los niños y los pueblos indígenas son a menudo ignorados o dejados al margen de las consultas a los grupos de interés que exigen las normas nacionales e internacionales. La empresa puede consultar con estos grupos, así como con expertos en recursos naturales, en derechos de usuarios, en registros de propiedad y con ONGs locales, especialmente las que se ocupen de los derechos de los niños.</p> <p>Solicite la participación de las mujeres en todas las consultas y negociaciones con los grupos de interés. Fomentar la participación de niños y jóvenes les permitirá expresar sus puntos de vista sobre los impactos que la adquisición de tierras puede tener sobre su futuro y puede proporcionar información valiosa para la empresa. Cuando se consulte a las comunidades indígenas antes de tomar decisiones relativas a sus derechos de propiedad sobre tierras o recursos naturales, infórmese del papel que juegan los niños en esas instituciones y muestre consideración hacia las tradiciones de la comunidad.</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">CRITERIOS COMPLEMENTARIOS</p>	<p>45b ¿Incluye el proceso la solicitud de consentimiento y una indemnización adecuada?</p>	<p>Las empresas deben identificar a los propietarios y a los transmisores del consentimiento, y hacer lo posible para confirmar que aquellos que reivindicar esos derechos son los verdaderos propietarios, en consonancia con las normas internacionales y con las mejores prácticas del sector. Por ejemplo, algún pariente masculino, o algún hombre de la comunidad, puede usurpar ilegalmente los derechos de las familias con una mujer o un niño al frente.</p> <p>Cuando no existan leyes de custodia legal de los niños, o cuando sospeche que se ha producido una desheredación, trabaje con los líderes de la comunidad o con ONGs locales para encontrar un mecanismo que garantice que sea el niño quien se beneficie del pago. La empresa podría, por ejemplo, establecer acuerdos fiables y transparentes para que sean ancianos respetados de la comunidad quienes administren dichos fondos.</p> <p>Desarrolle y ponga en práctica políticas que tengan en cuenta la experiencia internacional que demuestra que las compensaciones económicas pagadas a las mujeres de las familias tienen mayores posibilidades de ser invertidas en el mantenimiento del hogar y los niños.</p>
	<p>45c ¿Establece o apoya la empresa iniciativas destinadas a mitigar cualquier impacto negativo que la adquisición o el uso de los recursos naturales pueda tener sobre las comunidades locales?</p>	<p>Diseñe o apoye iniciativas destinadas a mitigar el impacto negativo a largo plazo que el uso o adquisición de recursos naturales pueda tener en las comunidades locales. Cumpla con las normas internacionales que exigen ayudar a restablecer los medios de vida de las familias desplazadas por causas económicas y desarrolle sus propias iniciativas para reducir las consecuencias del desplazamiento.</p> <p>Entre las opciones de que dispone se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Recurrir a productores y proveedores locales. – Recurrir a la agricultura por contrato y a las pequeñas plantaciones, – Proporcionar microcréditos, e invertir en la creación de empleo y de ingresos a nivel local. – Fomentar el acceso a las nuevas tecnologías e infraestructuras. – Cooperar con la protección medioambiental – Garantizar el acceso, disponibilidad y adecuación de los servicios sociales, incluyendo centros educativos y de salud infantil.

Criterios de debida diligencia en materia de adquisición y uso de tierras y recursos naturales	Acciones sugeridas
<p>CRITERIO PRIMARIO</p> <p>Criterio primario 46 ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal de reclamación para recibir, procesar, investigar y responder a las quejas relativas a los riesgos e impactos sobre los niños derivados del uso y adquisición de tierras y recursos naturales, incluido el reasentamiento?</p>	<p>Proporcione información a sus empleados, proveedores, clientes, proveedores de servicios y otros grupos de interés acerca de los canales de los que disponen para denunciar cualquier suceso relacionado con riesgos o impactos derivados del uso y adquisición de tierras y recursos naturales, incluido el reasentamiento.</p> <p>Asegúrese de que el mecanismo resulte accesible para los niños y para aquellos que pueden denunciar incidentes en su nombre, como miembros de la comunidad, ONGs locales y funcionarios del gobierno. Puede resultar eficaz establecer una línea telefónica directa o un canal online para denunciar incidentes, así como poner un espacio físico a disposición de una ONG. Tenga en cuenta los distintos idiomas locales y la posibilidad de que los afectados no sepan leer o escribir.</p> <p>Considere la posibilidad de establecer recompensas o algún otro sistema de incentivos para premiar al personal por tramitar reclamaciones, de modo que se facilite su resolución, y resalte la necesidad de fomentar la transparencia.</p>

Principio 8. Todas las empresas deben respetar y promover los derechos del niño en las disposiciones de seguridad

Los criterios de evaluación de impacto para el Principio 8 se relacionan con el personal y los servicios de seguridad y cubren tres áreas: (1) política de compromiso; (2) debida diligencia; y (3) reparación. Para cada una de estas áreas se proporcionan tablas de criterios, con recomendaciones de actuación para las empresas.

Personal y servicios de seguridad

Las empresas deben asegurarse de que ningún niño forme parte del personal de seguridad, ni de modo directo ni indirectamente a través de los proveedores de seguridad. Esto significa no solo que los niños no deben ser reclutados con fines militares, sino que tampoco deben ser empleados por el proveedor de seguridad para ninguna otra tarea en los ámbitos del suministro de alimentos, logística, administración o espionaje.

El personal de seguridad puede entrar en contacto con niños en una gran variedad de circunstancias, ya sea en condición de miembros de la familia de algún empleado, como miembros de la comunidad, o en tanto que víctimas, sospechosos o testigos de alguna infracción cometida contra las propiedades de la empresa. A causa de su juventud y de su mayor debilidad física, los niños son más susceptibles de sufrir abusos, intimidación y acoso, y por tanto es fundamental que una empresa disponga de medidas de seguridad que tengan en cuenta los derechos del niño.

	Criterios de política de compromiso sobre personal y servicios de seguridad	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 47 ¿Dispone la empresa de una política en materia de medidas de seguridad que tenga en cuenta los derechos del niño?</p>	<p>Las empresas que cuentan con políticas en materia de seguridad y derechos humanos deben incluir un enfoque desde la perspectiva de los derechos del niño, concretamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Prohibir la contratación o el empleo de niños en los servicios de seguridad, tanto de modo directo como indirecto a través de sus proveedores de seguridad. Esto significa que no debe emplear a ningún menor de 18 años con fines militares, y que tampoco deben ser empleados por el proveedor de seguridad para ninguna otra tarea en los ámbitos de la alimentación, logística, administración, espionaje. – Desarrolle un código de conducta que penalice el castigo físico o los abusos a niños y describa las medidas disciplinarias contra el personal de seguridad que perpetre dichos abusos.
CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	<p>47a ¿Se remite la política a los procesos de que disponga la empresa para tratar con niños que hayan supuestamente cometido alguna infracción contra propiedades de la empresa?</p>	<p>Establezca reglas estrictas contra el castigo físico o los abusos a los niños de la comunidad por parte del personal de seguridad y hágalas cumplir. Incluya detalles acerca del procedimiento a seguir a la hora de tomar medidas disciplinarias. Cuando se acuse a un niño de haber cometido un delito contra la propiedad de la empresa, debe avisarse inmediatamente a sus padres o cuidadores, y el personal de seguridad de la empresa debe llevar un registro detallado acerca de cualquier niño que se encuentre detenido.</p>

	Criterios de debida diligencia sobre personal y servicios de seguridad	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 48 ¿Dispone la empresa de un proceso que le permita identificar, evaluar y monitorizar los riesgos e impactos sobre los derechos del niño relacionados con las medidas de seguridad?</p>	<p>Lleve a cabo una adecuada evaluación de riesgos para poder medir la probabilidad de que se produzcan vulneraciones de los derechos humanos, incluyendo de los derechos del niño. La evaluación puede incluir factores como:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Identificación de riesgos de seguridad: riesgos derivados de factores económicos, sociales, civiles o políticos, o la posibilidad de niveles de riesgo aumentados en determinadas instalaciones o comunidades. – Violencia potencial: consulte a la sociedad y a los gobiernos de origen y destino para comprender mejor el potencial de violencia. – Registros sobre derechos humanos: tenga en cuenta los registros sobre derechos humanos disponibles de fuerzas de seguridad pública, fuerzas paramilitares, el cumplimiento de las leyes a nivel local y nacional, y la fama de la seguridad privada. Consulte con la comunidad en general en vez de fiarse únicamente de los registros oficiales. – Estado de derecho: considere la capacidad de los jueces y fiscales locales de juzgar y condenar a los responsables de abusos y vulneraciones de los derechos humanos.
CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	<p>48a ¿Incluye la empresa cláusulas concretas de respeto a los derechos del niño en sus contratos de seguridad?</p>	<p>Los contratos de servicios de seguridad deben incluir una cláusula que garantice expresamente el respeto a los derechos del niño. Aunque en muchos casos las prestaciones de seguridad se acuerdan de manera informal, al negociar e implementar dichos acuerdos las empresas siguen siendo responsables de llevar a cabo procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, prestando especial atención a los derechos del niño.</p>
	<p>48b ¿Utiliza la empresa criterios para contratar o seleccionar al personal de seguridad?</p>	<p>Incluya el respeto a los derechos del niño entre los criterios de selección del personal de seguridad. El proceso de contratación del personal de seguridad debe tomar en cuenta el historial del contratista en materia de salud y seguridad en el lugar del trabajo, de uso de la fuerza y de protección de los derechos humanos, especialmente los derechos del niño. Compruebe sus antecedentes por delitos de violencia contra los niños, incluyendo el abuso sexual, la violación o el uso excesivo de la fuerza. Prohíba la contratación de personal que haya cometido cualquiera de esos delitos.</p> <p>Cuando sea conveniente, las empresas deben intentar contratar a guardias de seguridad de ambos sexos.</p>

<p>CRITERIOS COMPLEMENTARIOS</p>	<p>48c ¿Dispone la empresa de un procedimiento para tratar con niños que hayan presuntamente cometido una infracción?</p>	<p>Por lo que respecta a la detención en instalaciones de la empresa, el personal de seguridad debe aplicar las directrices de la Convención sobre los Derechos del Niño, que establecen que sólo se debe recurrir a la detención en última instancia y por el menor tiempo posible, y que los niños deben permanecer separados de los adultos.</p> <p>Tome en consideración los derechos del niño antes de implicar al sistema de justicia penal. La empresa debe considerar seriamente pedir consejo a ONGs locales o a organizaciones comunitarias que tengan experiencia en materia de justicia infantil y juvenil.</p> <p>Si la empresa tuviese alguna duda legítima sobre lo que le podría ocurrir al niño en caso de entregarlo a las autoridades locales, considere la posibilidad de negociar con la policía y las autoridades judiciales locales para lograr un acuerdo alternativo adecuado, que le permita solucionar el problema directamente con el niño, su familia y la comunidad. Este enfoque se basa en la justicia reparadora. Si resultan aceptables para la policía y las autoridades judiciales, dichas medidas pueden incluir la devolución de un objeto robado, la reparación de los daños causados, la realización de servicios a favor de la comunidad, u otro tipo de compensación por los daños que evite el recurso al sistema formal de justicia.</p>
<p>CRITERIO PRIMARIO</p>	<p>Criterio primario 49 ¿Recibe formación el personal de seguridad sobre los derechos del niño y la protección de los niños, especialmente en lo que respecta al uso apropiado de la fuerza y a cómo comportarse y comunicarse con los niños, sean éstos víctimas o testigos de delitos o hayan presuntamente cometido alguna infracción contra propiedades de la empresa?</p>	<p>Proporcione formación sobre los supuestos más comunes de vulneración de los derechos del niño y los procedimientos que se deben seguir para evitarlos. Describa las consecuencias legales de tales comportamientos para la empresa y para los proveedores de seguridad.</p> <p>La formación del personal de seguridad debe hacer énfasis en el respeto a los derechos del niño y en la necesidad de cumplir las medidas de protección de los niños, así como incluir información sobre las reacciones específicas de los niños ante el estrés, sobre cómo comunicarse con niños y sobre cómo tratar con ellos en su condición de infractores, víctimas o testigos.</p> <p>Es especialmente importante proporcionar formación sobre el comportamiento a adoptar cuando se encuentren frente a niños acusados de un presunto delito. El sometimiento y la fuerza física solo deben usarse con los niños en casos excepcionales, únicamente cuando hayan fracasado todas las demás medidas de control y siempre por el menor tiempo posible. Prohíba al personal de seguridad que obligue a niños a realizar servicios personales no pagados.</p>

	Criterios de reparación sobre personal y servicios de seguridad	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 50 ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal de reclamación para recibir, procesar, investigar y responder a las quejas relativas a los riesgos e impactos sobre los niños en materia de medidas de seguridad?</p>	<p>Proporcione información a sus empleados, proveedores, clientes, proveedores de servicios y otros grupos de interés, acerca de los canales de los que disponen para denunciar cualquier daño o riesgo para los niños relacionados con sus medidas de seguridad.</p> <p>Asegúrese de que el mecanismo resulte accesible para los niños y para aquellos que pueden denunciar incidentes en su nombre, como miembros de la comunidad, ONGs locales y funcionarios del gobierno. Puede resultar eficaz poner un espacio físico a disposición de una ONG, así como establecer una línea telefónica directa o un canal online para denunciar incidentes.</p> <p>Si algún miembro del personal de la empresa, ya sea personal de seguridad o de cualquier otro tipo, cometiese un delito contra un niño en las instalaciones o terrenos de la empresa, denuncie el caso ante las autoridades nacionales, manténganse informado del desarrollo de las investigaciones y proporcione asistencia a la víctima menor de edad por parte de personal cualificado para hablar y tratar con niños.</p>

Principio 9. Todas las empresas deben ayudar a proteger a los niños afectados por situaciones de emergencia

Los criterios de evaluación de impacto para el Principio 9 se relacionan con conflictos armados, desastres naturales y otras emergencias. Se proporcionan tablas de criterios con recomendaciones de actuación para las empresas en materia de debida diligencia.

Las emergencias pueden afectar de modo muy importante a los derechos de los niños, ya que aumentan su vulnerabilidad ante las enfermedades, la malnutrición, la explotación y la violencia. Ciertos grupos de niños pueden verse más expuestos a estos riesgos, principalmente los niños con discapacidades, los niños desplazados, migrantes, separados o no acompañados, y los niños pertenecientes a minorías étnicas o indígenas. Las niñas y los niños pueden verse afectados de modos distintos. Además, los conflictos armados y las catástrofes naturales pueden crear generaciones completas de futuros trabajadores que no han recibido una educación y provocar que la totalidad de un grupo de edad de trabajadores no esté preparado para el trabajo.

Las empresas que a causa de la naturaleza de sus operaciones o para explotar posibilidades de negocio operen en situaciones de emergencia, incluyendo las zonas de conflicto armado o de inestabilidad política, deben ser conscientes del mayor riesgo de que se produzcan vulneraciones de los derechos humanos y deben adoptar los correspondientes procesos de debida diligencia en el campo de los derechos del niño.

Muchas empresas también apoyan los esfuerzos de ayuda humanitaria en casos de desastres naturales como inundaciones, terremotos y huracanes en sus regiones, comunidades locales o fuera de sus áreas inmediatas de actividad. Las empresas deben asegurarse de que se proporcione ayuda a los niños en coordinación con los gobiernos y las organizaciones humanitarias internacionales.

También hay emergencias con graves daños medioambientales causados por accidentes provocados durante actividades empresariales. Para estos casos, las empresas deben asegurarse de que los planes de contingencia y las medidas de reparación tengan en cuenta los derechos de los niños, así como los de sus familias y comunidades.

Conflicto armado

Las mujeres y los niños soportan de modo desproporcionado el peso de los conflictos, y las empresas que operan en una zona de conflicto armado o en estados frágiles deberían ser conscientes de que dichas situaciones presentan grandes riesgos. En este contexto, las poblaciones son mucho más propensas a sufrir abusos por parte de los gobiernos o las fuerzas y grupos armados, y existe un gran riesgo de que se produzcan vulneraciones graves de los derechos humanos, y de que haya complicidad por parte de las empresas. Por ejemplo, las empresas pueden estar sosteniendo sin darse cuenta a alguna de las partes en conflicto mediante transacciones financieras o mediante la venta involuntaria de recursos como diamantes o minerales. También pueden exacerbar sentimientos discriminatorios o tensiones al consultar o interactuar con una comunidad de modo privilegiado con respecto a otras.

Criterios de debida diligencia para conflictos armados	Acciones sugeridas
<p>CRITERIO PRIMARIO</p> <p>Criterio primario 51 ¿Tiene en cuenta el proceso de debida diligencia de la empresa el mayor riesgo de vulneración de los derechos del niño que se produce durante un conflicto armado?</p>	<p>Evalúe o revise el impacto que su empresa puede tener sobre los niños en una situación de conflicto armado, como parte importante de la debida diligencia. Puede encontrar información detallada sobre el tema en los mecanismos de derechos humanos de Naciones Unidas, entre los que se incluyen los informes del Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas sobre los Niños y los Conflictos Armados¹³, que pueden servir de base documental para realizar un informe de diligencia debida o para actualizar una evaluación ya existente.</p> <p>Dependiendo de la naturaleza concreta de sus actividades, su empresa puede necesitar reforzar sus sistemas de seguimiento para garantizar que se están aplicando de modo riguroso las normas en materia laboral y de derechos del niño. También tendrá que estar especialmente atento al mayor riesgo de tráfico de niños que se hayan visto separados de sus familias, ya sea para su explotación sexual o como mano de obra.</p> <p>Haga lo posible por entender, cumplir y monitorizar la aplicación de unas directrices claras que guíen las actividades empresariales en zonas de conflicto¹⁴, especialmente para:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Instar a proteger a los niños frente al reclutamiento por grupos armados, ya sea por parte de proveedores de fuerzas de seguridad privada o por las fuerzas armadas regulares de un país. – Sugerir salvaguardas para proteger de la trata o explotación sexual a los niños que se han visto separados de sus familias o parientes. – Respetar la reglamentación en materia de trabajo infantil, integridad de la cadena logística y otros principios.

13 Oficina del Representante Especial del Secretario de Naciones Unidas para la cuestión de los niños y los conflictos armados, Children Affected by Conflict, <www.un.org/children/conflict/english/index.html>

14 Véase página XX para referencias sobre la cuestión

CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	51a ¿Conciencia y forma la empresa a sus empleados y a los miembros de la comunidad sobre cómo proteger los derechos del niño en el contexto de un mayor riesgo de violencia, abuso y explotación de los niños en situaciones de conflictos armados?	<p>Proporcione formación a sus empleados en los principios básicos de la acción humanitaria y en la defensa de los derechos del niño.</p> <p>Las normas internacionales que buscan proteger a los niños, especialmente la Convención sobre los Derechos del Niño y otros instrumentos de las Naciones Unidas y otros organismos, se han desarrollado recientemente. La empresa puede desempeñar un papel importante familiarizándose con esas normas y compartiendo la información con sus trabajadores y accionistas.</p>
	51b ¿Dispone la empresa de un proceso que garantice que no refuerza sentimientos discriminatorios o tensiones entre las distintas comunidades implicadas en un conflicto?	<p>Asegúrese de que las prácticas de la empresa en relación a contratación, ocupación, asignación de puestos de trabajo, remuneración, formación, ascensos, recortes, etc. no sean discriminatorias (por ejemplo en base a razones étnicas, religiosas o políticas, o por motivos de filiación, género, discapacidad o cualquier otro).</p> <p>La empresa también debe participar y comprometerse con la comunidad en sentido amplio. La colaboración constructiva y regular con una variedad de grupos de interés puede garantizar que la empresa no beneficie inadvertidamente a un grupo frente a otro. Además, puede ayudar a generar confianza en la empresa por parte de todas las partes implicadas, en un contexto de desconfianza y/o violencia.</p>

Catástrofes naturales y otras situaciones de emergencia

Las consecuencias de los desastres naturales son particularmente graves para los niños, quienes pueden verse separados de sus familias y ser explotados más fácilmente debido a su vulnerabilidad. Por desgracia, las numerosas iniciativas llevadas a cabo por el sector privado en zonas de emergencia no suelen prestar atención a las necesidades y derechos específicos de protección de la infancia. Durante las emergencias, los niños son especialmente vulnerables a las enfermedades, a la malnutrición y a la violencia. De hecho, el sarampión, la diarrea, las infecciones respiratorias agudas, la malaria y la desnutrición son las principales causas de mortalidad infantil durante las crisis humanitarias.

Criterios de debida diligencia para catástrofes naturales y otras situaciones de emergencia	Acciones sugeridas	
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 52 ¿Tiene en cuenta la empresa los derechos y necesidades específicos de los niños en sus planes de contingencia para emergencias provocadas por sus actividades empresariales?</p>	<p>Evalúe o revise el impacto que su empresa puede tener sobre los niños en una situación de emergencia, así como el papel que desempeña. Asegúrese de tener en cuenta los derechos y necesidades de los niños y las mujeres embarazadas de las comunidades cercanas cuando lleve a cabo análisis de vulnerabilidad, planes de contingencia y procesos y simulacros de alerta y evacuación. Identifique los recursos y competencias concretos que serían necesarios para proteger a los niños en distintos supuestos de catástrofe natural relacionados con las actividades de la empresa. Asegúrese de mantener una buena comunicación y una colaboración adecuada con los servicios de emergencia.</p>
	<p>Criterio primario 53 Si la empresa colabora con los servicios de emergencia en caso de catástrofes naturales, ¿dispone de un enfoque apropiado acerca de cómo ayudar a los niños en coordinación con las autoridades locales y las organizaciones humanitarias, y de acuerdo con las mejores prácticas en la materia?</p>	<p>Establezca acuerdos de colaboración con proveedores de ayuda humanitaria respetados. Las emergencias son entornos extremadamente complicados en los que trabajar y moverse. Aunque su empresa pueda estar interesada en hacer donaciones en especie, o en donar tiempo de trabajo de su personal, generalmente sus esfuerzos van a ser mucho más eficaces si se presentan en forma de contribuciones económicas a proveedores de ayuda humanitaria experimentados y respetados.</p> <p>Las empresas de ciertos sectores (como tecnología de la información, logística, telecomunicaciones y transporte) pueden hacer aportaciones directas de servicios a las operaciones humanitarias, especialmente si se estructuran y se integran en un esfuerzo más amplio a nivel internacional. Sin embargo, su empresa debería evitar realizar donativos en especie que conlleven unos costes operativos o de transporte desproporcionados, o que puedan bloquear a los proveedores de ayuda humanitaria a causa de un compromiso costoso o inadecuado que de otro modo no hubiesen asumido.</p>
CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	<p>PROMOVER 53a ¿Incluye el procedimiento de la empresa en materia de ayuda humanitaria ante una catástrofe natural la consulta a las comunidades, incluyendo a los niños?</p>	<p>Mejore el diálogo con la comunidad implicando a los niños locales. Las mejores formas de desarrollo comunitario, incluso en el contexto de la ayuda ante una emergencia, ponen gran énfasis en un diálogo comunitario profundo y continuado.</p> <p>Como los niños y jóvenes son considerados a menudo como víctimas, como una fuente de problemas, o simplemente como un grupo afectado, se suele subestimar su capacidad para desempeñar un papel constructivo en el proceso de recuperación, reconciliación y diálogo con la comunidad. Los jóvenes son a menudo participantes activos y constructivos a la hora de buscar soluciones, y la empresa debería tener en cuenta sus puntos de vista y sus capacidades.</p>

Principio 10. Todas las empresas deben reforzar los esfuerzos de la comunidad y el gobierno para proteger y satisfacer los derechos del niño

Los criterios de evaluación de impacto para el Principio 10 se relacionan con la necesidad de reforzar las prácticas anticorrupción y el sistema fiscal del gobierno, así como las relaciones con la administración y la comunidad. Cubren tres áreas: (1) política de compromiso; (2) debida diligencia; y (3) reparación. Para cada una de estas áreas se proporcionan tablas de criterios, con recomendaciones de actuación para las empresas.

Reforzar las prácticas anticorrupción y el sistema fiscal.

Hay muchas medidas que las empresas pueden adoptar como parte de su obligación de respetar los derechos del niño, entre ellas evitar socavar los esfuerzos realizados por los gobiernos para cumplir con sus obligaciones en dicho ámbito. Como mínimo, las empresas deben respetar el estado de derecho en los distintos países en los que operan y aplicar siempre prácticas empresariales responsables. Deberían ser conscientes de que el pago de impuestos y las medidas anticorrupción ayudan a generar los ingresos esenciales para construir escuelas y hospitales, pagar a profesores y proporcionar servicios sanitarios que salvan vidas. La evasión y la elusión fiscal privan a los gobiernos de los recursos necesarios para mantener y extender los servicios públicos.

La corrupción puede perjudicar a los niños de muchas maneras: por ejemplo, puede aumentar el coste global de servicios públicos como la educación, el agua, el saneamiento y la sanidad, o reducir su calidad y hacer que las comunidades más marginalizadas vean restringido su acceso a los mismos. El soborno puede perpetuar la exclusión y la discriminación de aquellos que no pueden pagar, lo que a menudo incluye a los niños. Publicar información sobre los impuestos y regalías pagados por la empresa puede ayudar a reforzar su credibilidad, además de a promover la transparencia y la rendición de cuentas en las finanzas públicas y privadas.

Criterios de política de compromiso sobre el sistema fiscal y las prácticas anticorrupción	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO Criterio primario 54 ¿Dispone la empresa de alguna política, directriz o cualquier otro documento que aborde la corrupción, los impuestos y el soborno?	Elabore una declaración sobre cómo cumple la empresa con la legislación nacional y los principios internacionales 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.

<p>CRITERIOS COMPLEMENTARIOS</p>	<p>54a ¿Incluye la política una declaración sobre cómo cumple la empresa con la legislación nacional y los principios internacionales, incluyendo el compromiso de pagar todos los impuestos, tasas y regalías a los gobiernos nacionales, regionales y locales en los países en los que opera?</p>	<p>Los impuestos, regalías, tasas y otros pagos deberían considerarse como una forma fundamental de apoyar a los gobiernos en su tarea de proporcionar servicios básicos a los niños, y no como un coste a evitar.</p> <p>Hacer pública la cantidad que hayan pagado en concepto de impuestos ayuda a las empresas a la hora de exigir a las agencias gubernamentales que respondan de sus obligaciones hacia los niños.</p> <p>Al fijar las políticas fiscales de su empresa, tenga en cuenta el impacto que la elusión fiscal puede tener sobre los niños y publique la información relativa a su política fiscal (pagos, concesiones y donativos) y a sus grupos de presión. Si su empresa aún no dispone de procedimientos internos detallados en materia de lucha anticorrupción preste atención al creciente interés que están mostrando ciertas organizaciones internacionales como la OCDE y la UE por la mejora de la transparencia, la coordinación y la cooperación en la comunicación de los beneficios de las empresas y de los impuestos que pagan.</p>
<p>Criterios de debida diligencia sobre el sistema fiscal y las prácticas anticorrupción</p>		<p>Acciones sugeridas</p>
<p>CRITERIO PRIMARIO</p>	<p>PROMOVER Criterio primario 55 ¿Toma la empresa medidas concretas para colaborar con otros grupos de interés a fin de animar a los gobiernos a incrementar la transparencia?</p>	<p>Únase a otras empresas y actores de la sociedad civil para exigir la adopción de medidas anticorrupción rigurosas. Si su empresa no dispone todavía de procedimientos de actuación rigurosos que respondan a las exigencias establecidas por la FCPA o por normas similares, defina programas y políticas anticorrupción y establézcalos como reglas básicas de obligado cumplimiento en la empresa. Esto le permitirá informar después sobre el resultado de estas medidas y unir sus fuerzas a las de otras empresas del sector, y a las de otros actores, para actuar conjuntamente en favor de una mayor transparencia en materia de recaudación gubernamental, lo que a su vez hará más difícil que algún funcionario corrupto pueda exigir o esperar recibir sobornos de su empresa.</p>
<p>CRITERIOS COMPLEMENTARIOS</p>	<p>PROMOVER 55a ¿Apoya la empresa políticas presupuestarias favorables a la infancia en relación al gasto de fondos públicos provenientes del pago de impuestos corporativos?</p>	<p>Influya en las decisiones del gobierno para que adopte políticas presupuestarias favorables a la infancia. Esto es particularmente importante en contextos donde las infraestructuras públicas son escasas o donde los impuestos corporativos suponen una parte importante del presupuesto nacional.</p>

	Criterios de reparación en materia de sistema fiscal y prácticas anticorrupción	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	PROMOVER Criterio primario 56 ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal de reclamación para recibir, procesar, investigar y responder a las quejas relativas a los riesgos e impactos sobre corrupción, impuestos y sobornos?	Proporcione información a sus empleados, proveedores, clientes, proveedores de servicios y otros grupos de interés, acerca de los canales de los que disponen para denunciar cualquier supuesto de corrupción o soborno.

Relaciones con los gobiernos y la comunidad

Los gobiernos tienen la obligación primaria de proteger y dar cumplimiento a los derechos del niño. La sociedad civil, las Naciones Unidas, las organizaciones comunitarias y los actores humanitarios también juegan un papel importante en la promoción de los derechos del niño (incluyendo los derechos a la supervivencia, al desarrollo y a la participación), así como a la hora de hacer posible que todos los niños tengan acceso a los servicios básicos.

Las empresas pueden tener una gran influencia sobre los gobiernos y deberían usar esta autoridad de modo responsable para reforzar los esfuerzos de los gobiernos que tengan como objetivo promover el bienestar y los derechos de los niños. Más allá del respeto a los derechos del niño, las acciones de las empresas contribuyen todos los días a hacer cambios reales en las vidas de los niños. El apoyo a los esfuerzos de gobiernos y comunidades en este ámbito debería basarse en evaluaciones de las necesidades reales de los niños, integrarse en un marco de rendición de cuentas y ser complementarios con las actividades y objetivos de la empresa. Las iniciativas de las empresas orientadas a apoyar a los niños deberían aplicar un enfoque basado en sus derechos, que reconozca que los niños deben tomar parte activa en las decisiones que les afectan y tienen derecho a la participación.

Las empresas pueden apoyar dichos esfuerzos proporcionando recursos financieros o de otro tipo. Pero cada vez con mayor frecuencia, las empresas están colaborando con los gobiernos y la sociedad civil para abordar y solucionar de modo conjunto los retos más serios para el desarrollo humano y la sostenibilidad. Defender y promover los derechos de los niños públicamente entre otras empresas constituye otra vía para que las empresas se conviertan en auténticos líderes de los derechos del niño.

En todo caso, las acciones voluntarias para promover los derechos del niño deben ser un complemento y no un sustituto de las acciones de respeto a los derechos del niño y deberían guiarse por los principios fundamentales en materia de derechos del niño.

	Criterios de política de compromiso en el ámbito de las relaciones con el gobierno y la comunidad	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	<p>PROMOVER Criterio primario 57 ¿Cuenta la empresa con un enfoque estratégico de sus programas de inversión social que alinee los potenciales programas con los planes y prioridades del gobierno?</p>	<p>Utilice los resultados de las evaluaciones de impacto, ya sean en materia de derechos humanos o en cualquier otro ámbito, para determinar la implicación de la empresa con mercados, recursos y socios y colaboradores que pueda tener el mayor impacto positivo posible sobre los niños de la comunidad y que se halle en línea con las actividades y estrategias centrales de la empresa.</p> <p>Considere de qué maneras se pueden convertir sus inversiones en la comunidad en activos productivos para la misma a largo plazo. Cuando valore costes y beneficios, busque resultados a largo plazo e inversiones sostenibles que se mantengan aun cuando la empresa se haya retirado de la zona. Una planificación cuidadosa puede ayudar a la empresa a generar beneficios sostenibles tanto para la empresa como para los niños de muchos modos distintos.</p> <p>Preste atención a las posibles consecuencias negativas que, aún de manera involuntaria, ciertos proyectos de desarrollo comunitario bienintencionados pueden tener sobre los niños por no estar en línea con el superior interés del niño.</p>
CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	<p>PROMOVER 57a ¿Refleja el enfoque de la empresa el hecho de que los programas de inversión deberían diseñarse e implementarse en estrecha colaboración con los gobiernos nacionales, regionales y locales, así como con ONGs y expertos en derechos del niño?</p>	<p>Colabore con las autoridades gubernamentales nacionales, regionales y locales en vez de establecer servicios paralelos. Los proyectos de desarrollo comunitario que prescindan de las autoridades locales pueden provocar confusión y duplicación, llevar a un deterioro de las relaciones con las mismas e incluso entrar en contradicción con las políticas nacionales. Al llevar a cabo un análisis detallado de la gobernanza local, de sus necesidades y de su capacidad para prestar servicios, su empresa aprenderá cómo complementar esos servicios en colaboración con las autoridades locales, lo que resultará mucho más sostenible y eficiente en términos de costes que establecer servicios paralelos.</p> <p>En aquellos casos en que los gobiernos locales carezcan de la capacidad de prestar servicios o de colaborar en su prestación, trabaje con las autoridades para tratar de entender cuáles son sus planes de servicios para la zona, así como las limitaciones, estructura y necesidades a ellos asociadas. Por ejemplo, si la empresa se está planteando invertir en la construcción de una escuela, consulte con las autoridades educativas locales para saber qué planes tienen para esa zona: ¿Planean construir nuevas escuelas en el área? ¿Hay profesores disponibles? ¿Qué quieren los padres? En vez de construir nuevas instalaciones, puede resultar más eficaz ayudar a financiar los sistemas existentes.</p>

<p>CRITERIOS COMPLEMENTARIOS</p>	<p>PROMOVER 57b ¿Desarrolla la empresa sus proyectos de inversión comunitarios basándose en datos estadísticos nacionales y a nivel de comunidad y como respuesta a los mismos?</p>	<p>Haga lo posible por entender los problemas, riesgos y oportunidades concretos relacionados con los niños tal y como se recogen en los datos estadísticos nacionales, en las investigaciones sobre la materia y en datos e informes a nivel de comunidad.</p>
	<p>PROMOVER 57c ¿Incluye el enfoque de la empresa hacia las inversiones sociales las consultas a la comunidad?</p>	<p>Evite conflictos de interés con los objetivos de la comunidad. Alinee sus inversiones en la comunidad con sus intereses corporativos y desarrolle prioridades conjuntamente con la comunidad local.</p> <p>Consulte a los miembros de la comunidad, incluidos los niños, cuando desarrolle una iniciativa comunitaria. Las opiniones de los niños acerca de cómo se debería diseñar o ejecutar un proyecto del que van a ser beneficiarios son valiosas y distintas de las de los adultos. Incluir a los niños en el proceso de consulta también les ayuda a desarrollar competencias en materia de toma de decisiones y de ciudadanía.</p> <p>Las inversiones comunitarias nunca deberían ser un pago por los daños causados por una empresa, una forma de evitar compensaciones o indemnizaciones, o una estrategia de marketing para promocionar productos y servicios de la empresa, sea abiertamente o de manera encubierta.</p>
	<p>PROMOVER 57d ¿Se plantea el enfoque cómo apoyar a los niños más vulnerables de la comunidad?</p>	<p>Invierta en programas que beneficien a los niños más vulnerables y marginalizados. Con la ayuda de la comunidad local, la empresa puede identificar las subpoblaciones de niños con mayores necesidades de apoyo (por ejemplo, niñas no escolarizadas, miembros de minorías étnicas, niños con discapacidades, niños huérfanos o afectados por el VIH y el SIDA, hogares con un niño como cabeza de familia y los niños que viven en situación de pobreza).</p> <p>Muchos de esos niños pueden estar invisibilizados o vivir en zonas remotas. Intente comprender las causas profundas que les impiden gozar de sus derechos. Si no van a la escuela, ¿a qué se debe? Cuando afecte principalmente a las niñas, intente entender las dinámicas de género. Si los niños abandonan la comunidad ¿están siendo víctimas de trata de niños o son empujados por sus padres a buscar trabajo para mantener a la familia, lo que les puede llevar a tomar decisiones arriesgadas?</p>

CRITERIOS COMPLEMENTARIOS	<p>PROMOVER 57e ¿Tiene en cuenta su enfoque la necesidad de invertir en desarrollo no solo de infraestructura sino también de capacidades?</p>	<p>Invierta en el desarrollo de capacidades además de en infraestructuras. Un enfoque de “ladrillo y cemento” debería complementarse con las inversiones necesarias que permitan el desarrollo de capacidades en materia de organización y otros conocimientos y competencias operacionales que redunden en beneficio de los niños en el futuro.</p> <p>La construcción de una clínica local puede ser necesaria y muy bienvenida, pero la empresa contribuirá tanto o más al éxito de la clínica en el tiempo si presta atención a la disponibilidad, formación y sostenibilidad del personal sanitario o de los trabajadores sanitarios de la comunidad, así como a su capacidad administrativa para mantenerse en contacto con las autoridades sanitarias regionales o de distrito. Su programa podría incluir medidas para desarrollar la capacidad de ONGs locales de ofrecer servicios complementarios a los ya ofrecidos en las instalaciones, en favor, por ejemplo, de un cambio de conductas sanitarias que ayude a la prevención de enfermedades, como organizar campañas en las escuelas para fomentar el lavado de manos.</p>
----------------------------------	---	--

	Criterios de reparación en el ámbito de las relaciones con gobiernos y comunidades	Acciones sugeridas
CRITERIO PRIMARIO	<p>Criterio primario 58 ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal de reclamación para recibir, procesar, investigar y responder a las quejas relativas a los riesgos e impactos sobre los derechos del niño relacionados con proyectos de inversión en la comunidad?</p>	<p>Proporcione información a sus empleados, proveedores, clientes, proveedores de servicios y otras partes implicadas, acerca de los canales de los que disponen para denunciar cualquier daño o riesgo para los niños relacionados con proyectos de inversión en la comunidad.</p> <p>Asegúrese de que el mecanismo resulte accesible para los niños y para aquellos que pueden denunciar incidentes en su nombre, como miembros de la comunidad, ONGs locales y funcionarios del gobierno. Puede resultar eficaz establecer una línea telefónica directa o un canal online para denunciar incidentes, así como poner un espacio físico a disposición de una ONG. Tenga en cuenta los distintos idiomas locales y la posibilidad de que los afectados no sepan leer o escribir.</p>

Referencias bibliográficas y enlaces a recursos

Principio 1. Todas las empresas deben cumplir con su responsabilidad de respetar y promover los derechos del niño

Política de compromiso

Referencias

Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos del Niño, Nueva York, 20 noviembre 1989.

UNICEF, Pacto Mundial de Naciones Unidas y Save the Children, *Derechos del Niño y Principios Empresariales*, 2012.

Organización de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Implementando el Marco Proteger, Respetar y Remediar, principio 16, Nueva York y Ginebra, 2011, pp. 16–17.

Enlaces a recursos:

Oficina del Pacto Mundial de Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas 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

UNICEF y Save the Children, *Los Derechos del Niño en las Políticas y Códigos de Conducta*, www.unicef.org/csr/160.htm

Evaluaciones de impacto (incluyendo consultas a los grupos de interés)

Referencias:

Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos del Niño, Nueva York, 20 noviembre 1989.

UNICEF, Pacto Mundial de Naciones Unidas y Save the Children, *Derechos del Niño y Principios Empresariales*, 2012.

Organización de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Implementando el Marco Proteger, Respetar y Remediar, principios 17 y 18, Nueva York y Ginebra, 2011, pp. 17–20.

Organización de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: Guía para la interpretación*, Nueva York y Ginebra, 2012. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_SP.pdf

Foresti, Marta, Helen Baños Smith y Harry Jones, 'Towards a Suite of Tools for Ex Ante Child Rights Impact Assessment' (Nota Conceptual para UNICEF), Overseas Development Institute, Londres, Agosto 2009.

Organización de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 10, Nueva York, 16 diciembre 1966.

Corporación Financiera Internacional, *Nota sobre prácticas recomendadas n° 1: Tratamiento del trabajo infantil en el lugar de trabajo y la cadena de suministro* (2002), Washington, D.C., Junio 2002.

Vandenberg, Paul, "Paso 2: Formulación estratégica", *Eliminación del trabajo infantil. Guías para empleadores: Guía Dos – ¿Qué pueden hacer los empleadores para eliminar el trabajo infantil?* Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007, pp. 14–17.

Programa para la erradicación del trabajo infantil (IPEC), *Directrices para el desarrollo de procesos de vigilancia y seguimiento del trabajo infantil*, Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 2005.

Enlaces a recursos:

Corporación Financiera Internacional, Pacto Mundial de Naciones Unidas y Foro Internacional de Líderes Empresariales, *Guía de Evaluación y Gestión de Impactos en los Derechos Humanos (2010)*, www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Guide+to+Human+Rights+Impact+Assessment+and+Management

Human Rights Impact Resource Centre, www.humanrightsimpact.org

Global Compact Network Germany y twentyfifty, *Organisational Capacity Assessment Instrument* (cuestionario de autoevaluación en inglés), www.globalcompact.de/tools/ocai_en (véase también <https://www.globalcompact.de/preguntas-frecuentes-cómo-utilizar-la-herramienta>)

Danish Institute for Human Rights, *Human Rights Compliance Assessment (HRCA) Quick Check*, www.humanrightsbusiness.org/compliance+assessment/hrca+quick+check

Business for Social Responsibility, *Conducting an Effective Human Rights Impact Assessment: Guidelines, steps, and examples*, www.bsr.org/reports/BSR_Human_Rights_Impact_Assessments.pdf

Danish Institute for Human Rights, *Human Rights and Business Country Guide*, www.bghr.org

NomaGaia, *Human Rights Impact Assessment Toolkit*, <http://nomogaia.org/tools>

Guías de la Comisión Europea para implementar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU destinadas a las empresas de tres sectores de actividad (en inglés):

Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-era-hr-business_en.pdf

ICT Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-ict-hr-business_en.pdf

Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-oag-hr-business_en.pdf

Integración

Referencias:

Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos del Niño, Nueva York, 20 noviembre 1989.

UNICEF, Pacto Mundial de Naciones Unidas y Save the Children, *Derechos del Niño y Principios Empresariales*, principio 1, 2012, pp. 14-17.

Organización de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Implementando el Marco Proteger, Respetar y Remediar, principios 19 y 24, Nueva York y Ginebra, 2011, pp. 20-22 y 26.

Corporación Financiera Internacional, *Nota sobre prácticas recomendadas n° 1: Tratamiento del trabajo infantil en el lugar de trabajo y la cadena de suministro* (2002), Washington, D.C., Junio 2002.

Vandenberg, Paul, *Eliminación del trabajo infantil. Guías para empleadores: Guía Dos – ¿Qué pueden hacer los empleadores para eliminar el trabajo infantil?* Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007.

Programa para la erradicación del trabajo infantil (IPEC), *Directrices para el desarrollo de procesos de vigilancia y seguimiento del trabajo infantil*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2005.

Business Leaders Initiative on Human Rights, Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *A Guide for Integrating Human Rights into Business Management*, segunda edición, disponible en inglés en www.integrating-humanrights.org/

Enlaces a recursos:

John F. Kennedy School of Government, Harvard University, 'Due Diligence for Human Rights: A risk-based approach', www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper_53_taylor_etal.pdf

Seguimiento y reporte

Referencias:

- Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos del Niño, Nueva York, 20 noviembre 1989.
- UNICEF, Pacto Mundial de Naciones Unidas y Save the Children, *Derechos del Niño y Principios Empresariales*, principio 1, 2012, pp. 14-17.
- Organización de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Implementando el Marco Proteger, Respetar y Remediar, principios 17 y 20, Nueva York y Ginebra, 2011, pp. 17-19 y 22-23.
- Umlas, Elizabeth, *Sustainability reporting on children's rights*. Documento de Trabajo de UNICEF, UNICEF, December 2012.
- Corporación Financiera Internacional, *Nota sobre prácticas recomendadas n° 1: Tratamiento del trabajo infantil en el lugar de trabajo y la cadena de suministro* (2002), Washington, D.C., Junio 2002.
- Programa para la erradicación del trabajo infantil (IPEC), *Directrices para el desarrollo de procesos de vigilancia y seguimiento del trabajo infantil*, Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 2005.
- Vandenberg, Paul, *Eliminación del trabajo infantil. Guías para empleadores: Guía Dos – ¿Qué pueden hacer los empleadores para eliminar el trabajo infantil?* Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007, pp. 46-50.
- Business Leaders Initiative on Human Rights, Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *A Guide for Integrating Human Rights into Business Management*, segunda edición, disponible en inglés en www.integrating-humanrights.org/

Enlaces a recursos:

- UNICEF, *Derechos del niño en informes de sostenibilidad*, <http://www.unicef.org/csr/148.htm>

Reparación

Referencias:

- Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos del Niño, Nueva York, 20 noviembre 1989.
- Comité de los Derechos del Niño, *Observación general N° 16 sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño*, CRC/C/GC/16, Organización de las Naciones Unidas, Nueva York, 7 febrero 2013. www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/GC/CRC.C.GC.16_sp.doc
- UNICEF, Pacto Mundial de Naciones Unidas y Save the Children, *Derechos del Niño y Principios Empresariales*, principio 1, 2012, pp. 14-17.
- Organización de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Implementando el Marco Proteger, Respetar y Remediar, principio 22, Nueva York y Ginebra, 2011, pp. 24-25.
- Rees, Caroline, *Grievance Mechanisms for Business and Human Rights: Strengths, weaknesses and gaps*, Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper no. 40, John F. Kennedy School of Government, Harvard University, Cambridge, Mass., Enero, 2008.
- Programa para la erradicación del trabajo infantil (IPEC), *Directrices para el desarrollo de procesos de vigilancia y seguimiento del trabajo infantil*, Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 2005.
- Vandenberg, Paul, "Paso 3. Tres acciones inmediatas: contratación, peligrosidad y horas de trabajo", *Eliminación del trabajo infantil. Guías para empleadores: Guía Dos – ¿Qué pueden hacer los empleadores para eliminar el trabajo infantil?* Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007, pp. 18-20.

Enlaces a recursos:

- Corporación Financiera Internacional, *Addressing Grievances from Project-Affected Communities: Guidance for projects and companies on designing grievance mechanisms*, Good Practice Note, <http://documents.worldbank.org/curated/en/2009/09/14416184/addressing-grievances-project-affected-communities-guidance-projects-companies-designing-grievance-mechanisms>
- John F. Kennedy School of Government, Harvard University, *RightsCompatible Grievance mechanisms: A guidance tool for companies and their stakeholders*, www.reports-and-materials.org/Grievance-mechanisms-principles-Jan-2008.pdf
- Federación Internacional de los Derechos Humanos, *Empresas y vulneraciones a los derechos humanos - una guía sobre mecanismos de denuncia para víctimas y ONG*, <http://www.fidh.org/es/globalizacion-desc/Empresas-y-vulneraciones-a-los>

Principio 2. Todas las empresas deben contribuir a la erradicación del trabajo infantil en todas las actividades empresariales y relaciones comerciales

Edad mínima para el empleo

Referencias:

- Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículos 23, 24, 25 y 26, Nueva York, 10 diciembre 1948.
- Organización de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículos 7 y 13, Nueva York, 16 diciembre 1966.
- Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos del Niño, Nueva York, 20 noviembre 1989.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, artículos 1, 2, 3 y 7, Ginebra 1973.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, Ginebra, 1999.
- Organización Internacional del Trabajo, Recomendación número 190 sobre las peores formas de trabajo infantil, Ginebra, 1999.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 59 (revisado) sobre la edad mínima (industria), artículos 2, 4 y 5, Ginebra, 1937.
- Organización Internacional del Trabajo, Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra, 1998.
- Vandenberg, Paul, "Paso 5 Eliminación de la necesidad de mano de obra infantil en su empresa." *Eliminación del trabajo infantil. Guías para empleadores: Guía Dos – ¿Qué pueden hacer los empleadores para eliminar el trabajo infantil?* Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007, pp. 29-31.
- Corporación Financiera Internacional, *Nota sobre prácticas recomendadas n° 1: Tratamiento del trabajo infantil en el lugar de trabajo y la cadena de suministro* (2002), Washington, D.C., Junio 2002.
- Pacto Mundial de Naciones Unidas, *Los Diez Principios*, principio 5, http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/los_diez_principios.html

Enlaces a recursos:

- Pacto Mundial, *Human Rights and Business Dilemmas Forum: Child labour* (en inglés), <http://human-rights.unglobalcompact.org/dilemmas/child-labour/#.Ugpl5VPFZox>
- Organización Internacional del Trabajo, *Eliminación del trabajo infantil. Guías para los empleadores: Guía III El papel de las organizaciones de empleadores en la lucha contra el trabajo infantil*, http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/child_guide3_sp.pdf
- OIT Help Desk, *Preguntas y respuestas sobre las empresas y el trabajo infantil* http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_151846/lang-es/index.htm
- Plataforma contra el trabajo infantil, *Report 2010–2011: Business practices and lessons learned on addressing child labour* (en inglés), www.aidenvironment.org/media/uploads/documents/Child_Labour_Platform_Report_2010-11.pdf

Abordar las causas últimas del trabajo infantil

Referencias:

- Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos del Niño, Nueva York, 20 noviembre 1989.
- UNICEF, Pacto Mundial de Naciones Unidas y Save the Children, *Derechos del Niño y Principios Empresariales*, principio 1, 2012, pp. 14-17.
- Organización de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Implementando el Marco Proteger, Respetar y Remediar, principios 19 y 24, Nueva York y Ginebra, 2011, pp. 20-22 y 26.
- Corporación Financiera Internacional, *Nota sobre prácticas recomendadas n° 1: Tratamiento del trabajo infantil en el lugar de trabajo y la cadena de suministro* (2002), Washington, D.C., Junio 2002.
- Vandenberg, Paul, *Eliminación del trabajo infantil. Guías para empleadores: Guía Dos – ¿Qué pueden hacer los empleadores para eliminar el trabajo infantil?* Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007.
- Programa para la erradicación del trabajo infantil (IPEC), *Directrices para el desarrollo de procesos de vigilancia y seguimiento del trabajo infantil*, Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 2005.
- Business Leaders Initiative on Human Rights, Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *A Guide for Integrating Human Rights into Business Management*, segunda edición, disponible en inglés en www.integrating-humanrights.org/

Enlaces a recursos:

- Pacto Mundial, *Human Rights and Business Dilemmas Forum: Child labour* (en inglés), <http://human-rights.unglobalcompact.org/dilemmas/child-labour/#.Ugpl5VPFZox>
- Organización Internacional del Trabajo, Documento Informativo: *Un buen comienzo: Trabajo decente para los jóvenes*, http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/tmyewf-04_es.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, *Eliminación del trabajo infantil. Guías para los empleadores: Guía III El papel de las organizaciones de empleadores en la lucha contra el trabajo infantil*, http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/child_guide3_sp.pdf
- OIT Help Desk, *Preguntas y respuestas sobre las empresas y el trabajo infantil* http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_151846/lang-es/index.htm
- Corporación Financiera Internacional, *Nota sobre prácticas recomendadas n° 1: Tratamiento del trabajo infantil en el lugar de trabajo y la cadena de suministro* (2002), Washington, D.C., Junio 2002. http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9bf440004885786bcbcf6a6515bb18/ChildLaborGPN_Spanish.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=9bf440004885786bcbcf6a6515bb18

Principio 3. Todas las empresas deben proporcionar un trabajo digno a los jóvenes trabajadores, padres y cuidadores

Jóvenes trabajadores y normas laborales

Referencias:

- Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 26, Nueva York, 10 diciembre 1948.
- Organización de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículos 10 y 13.1, Nueva York, 16 diciembre 1966.
- Organización de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículos 8, 9, 10 y 22, Nueva York, 16 diciembre 1966.
- Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos del Niño, Nueva York, 20 noviembre 1989.
- Organización de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Implementando el Marco Proteger, Respetar y Remediar, principio 12, Nueva York y Ginebra, 2011, pp. 13-14.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 117 sobre política social (normas y objetivos básicos), artículo 15, Ginebra, 1962.
- Organización Internacional del Trabajo, Recomendación número 79 sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, Ginebra, 1946.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 52 sobre las vacaciones pagadas, Ginebra, 1936.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 77 sobre el examen médico de los menores (industria), Ginebra, 1946.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Ginebra, 1948.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración, Ginebra, 1951.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 183 sobre la protección de la maternidad, Ginebra, 2000.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), Ginebra, 1958.
- Organización Internacional del Trabajo, Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra, 1998.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 90 (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), artículos 2 y 3, Ginebra, 1948.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 79 sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), Ginebra, 1946.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, Ginebra 1973.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, Ginebra, 1999.
- Organización Internacional del Trabajo, Recomendación número 190 sobre las peores formas de trabajo infantil, Ginebra, 1999.
- Pacto Mundial de Naciones Unidas, *Los Diez Principios*, principios 3, 4 y 5, http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/los_diez_principios.html
- International Organization for Standardization, ISO 26000: Responsabilidad Social, sección 6.4.6.2, Ginebra, 2010.
- Programa para la erradicación del trabajo infantil (IPEC), *Directrices para el desarrollo de procesos de vigilancia y seguimiento del trabajo infantil*, Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 2005.
- Organización Internacional del Trabajo, *Education as an Intervention Strategy to Eliminate and Prevent Child Labour: Consolidated good practices*, Programa para la erradicación del trabajo infantil (IPEC), Febrero 2006, pp. 132, 138 y 145.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 131 sobre la fijación de salarios mínimos, Ginebra, 1970.
- Organización Internacional del Trabajo, Recomendación número 135 sobre la fijación de salarios mínimos, Ginebra, 1970.

Enlaces a recursos:

- OIT Help Desk, *Preguntas y respuestas sobre las empresas y el trabajo infantil*, www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_CHL_FAQ_EN/lang-en/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo, Documento Informativo: Un buen comienzo: Trabajo decente para los jóvenes, http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/tmyewf-04_es.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/reports/WCMS_136697/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo, *Tiempo de trabajo decente. El equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios*, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms_145391.pdf

Referencias:

- Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 16, Nueva York, 10 diciembre 1948.
- Organización de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículos 2.2, 3, 10 y 12, Nueva York, 16 diciembre 1966.
- Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, artículo 11.1.f, Nueva York, 18 diciembre 1979.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, artículo 16, Ginebra, 1981.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), Ginebra, 1958.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 131 sobre la fijación de salarios mínimos, Ginebra, 1970.
- Organización Internacional del Trabajo, Recomendación número 135 sobre la fijación de salarios mínimos, Ginebra, 1970.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, Ginebra, 1981.
- International Organization for Standardization, ISO 26000: Responsabilidad Social, sección 6.4.4.2, Ginebra, 2010.
- Pacto Mundial de Naciones Unidas, Los Diez Principios, principio 6, http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/los_diez_principios.html
- UNICEF, Los niños son asunto de todos: Manual de Trabajo 2.0 . Parte 2, Principio 3.
- Organización de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículos 23.1, 24.1 y 26, Nueva York, 16 diciembre 1966.
- Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, artículos 11 (2b y 2c), 13.a, 13.1b, y 16.1d, Nueva York, 18 diciembre 1979.
- Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos del Niño, Nueva York, 20 noviembre 1989.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 183 sobre la protección de la maternidad, artículos 4, 8 y 10, Ginebra, 2000.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, artículos 1, 3 y 4b, Ginebra, 1981.
- Organización Internacional del Trabajo, Recomendación número 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, artículo 22, Ginebra, 1981.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 132 (revisado) sobre las vacaciones pagadas, artículos 4.2 y 8.2 Ginebra, 1970.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 118 sobre la igualdad de trato (seguridad social), artículo 4.1, Ginebra, 1970.
- Hein, Catherine, y Naomi Cassirer, *Soluciones para el cuidado de los niños en el lugar de trabajo*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2010.

Enlaces a recursos:

- Organización Internacional del Trabajo, *Tiempo de trabajo decente. El equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_145393.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, Documento Informativo: *Un buen comienzo: Trabajo decente para los jóvenes*, http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/tmyewf-04_es.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, *The "family friendly" workplace* (Fact sheet), www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_170721.pdf

Principio 4. Todas las empresas deben asegurar la protección y seguridad de los niños en todas las actividades e instalaciones empresariales

Protección infantil

Referencias:

- Organización de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Implementando el Marco Proteger, Respetar y Remediar, principio 16, Nueva York y Ginebra, 2011, pp. 16–17.
- Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos del Niño, Nueva York, 20 noviembre 1989.
- Organización Internacional del Trabajo, Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra, 1998.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, Ginebra, 1999.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 29 sobre el trabajo forzoso, Ginebra, 1930.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, Ginebra 1973.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, Ginebra 2011.
- Australian Public Service Commission, *APS Code of Conduct: Section 4.16 – Working overseas*, Australian Government, www.apsc.gov.au/aps-employment-policy-and-advice/aps-values-and-code-of-conduct/aps-values-and-code-of-conduct-in-practice/working-overseas.
- Black, Maggie, *Manual de Buenas Prácticas para las Intervenciones de los Programas en pro de los Trabajadores Infantiles Domésticos*, Anti-Slavery International, Londres, Noviembre 2005.
- Corporación Financiera Internacional, *Nota sobre prácticas recomendadas n° 1: Tratamiento del trabajo infantil en el lugar de trabajo y la cadena de suministro* (2002), Washington, D.C., Junio 2002.
- Pinheiro, Paulo Sérgio, “La violencia contra los niños y niñas en los lugares de trabajo”, capítulo 6 del *Informe Mundial sobre la Violencia contra los Niños y Niñas*, Estudio del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la Violencia contra los Niños, Ginebra, 2006, pp. 230-281, disponible en [http://www.unicef.org/lac/Informe_Mundial_Sobre_Violencia_1\(1\).pdf](http://www.unicef.org/lac/Informe_Mundial_Sobre_Violencia_1(1).pdf).
- Organización Internacional del Trabajo, *Lucha contra el trabajo forzoso. Manual para empleadores y empresas*, Ginebra, 2008 (2009 para la versión en español).

Principio 5. Todas las empresas deben garantizar que sus productos y servicios sean seguros y que a través de ellos se promueven los derechos del niño

Responsabilidad en materia de productos y servicios

Referencias:

- Organización de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Implementando el Marco Proteger, Respetar y Remediar, principio 13, Nueva York y Ginebra, 2011, pp. 14-15.
- Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículos 3 y 25, Nueva York, 10 diciembre 1948.
- Organización de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Nueva York, 16 diciembre 1966.
- Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos del Niño, Nueva York, 20 noviembre 1989.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *Guidelines for Multinational Enterprises*, Sección VII *Consumer interests*, 1 y 2, Paris, 2008, p. 22.
- Organización Internacional del Trabajo, Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, tercera edición, artículo 37, Ginebra, 2001, pp. 7–8.
- Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, Directiva 2009/48/EC sobre la seguridad de los juguetes, 18 junio 2009; y Directiva 2005/84/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2005 por la que se modifica por vigesimosegunda vez la Directiva 76/769/CEE del Consejo relativa a la aproximación e las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros que limitan la comercialización y el uso de determinadas sustancias y preparados peligrosos (ftalatos en los juguetes y artículos de puericultura).
- Cámara Internacional de Comercio, *Consolidated ICC Code of Advertising and Marketing Communication Practice*, artículos 17 y 18, Paris, Agosto 2011, pp. 9–10.
- Organización Mundial de la Salud, Conjunto de recomendaciones sobre la promoción de alimentos y bebidas no alcohólicas dirigida a los niños, Ginebra, 2010.

Principio 6. Todas las empresas deben utilizar marketing y publicidad que respeten y apoyen los derechos del niño

Marketing y publicidad de producto

Referencias:

- Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículos 3, 19 y 25, Nueva York, 10 diciembre 1948.
- Organización de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 19, Nueva York, 16 diciembre 1966.
- Organización de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 12, Nueva York, 16 diciembre 1966.
- Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos del Niño, Nueva York, 20 noviembre 1989.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Guidelines for Multinational Enterprises, Sección VII Consumer interests, 1 y 2, París, 2008, p. 22.
- Organización Internacional del Trabajo, Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, tercera edición, artículo 37, Ginebra, 2001, pp. 7-8.
- International Council of Toy Industries, Guiding Principles for Advertising and Marketing Communications to Children, Nueva York, 2013, www.toy-icti.org/info/communications-to-children.html
- International Organization for Standardization, ISO 26000: Responsabilidad Social, Ginebra, 2010.
- Organización Mundial de la Salud, Código Internacional para la comercialización de sucedáneos de la leche materna, Ginebra, 1981.
- Asamblea Mundial de la Salud, Resoluciones y Documentos: Nutrición del lactante y del niño pequeño, 2013, http://www.who.int/nutrition/topics/wha_nutrition_itycn/en/index.html
- Organización Mundial de la Salud, Convenio Marco de la OMS para el Control del Tabaco, Ginebra 2003.
- Organización Mundial de la Salud, Conjunto de recomendaciones sobre la promoción de alimentos y bebidas no alcohólicas dirigida a los niños, Ginebra, 2010.
- Organización Mundial de la Salud, Estrategia mundial para reducir el uso nocivo del alcohol, Ginebra 2010.

Principio 7. Todas las empresas deben respetar y promover los derechos del niño en relación con el medio ambiente y la adquisición y uso de tierras

Medio ambiente

Referencias:

- Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 25, Nueva York, 10 diciembre 1948.
- Organización de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 12, Nueva York, 16 diciembre 1966.
- Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos del Niño, Nueva York, 20 noviembre 1989.
- Organización de las Naciones Unidas, Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, artículo 29, Nueva York, 13 septiembre 2007.
- Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE), Convenio sobre la evaluación del impacto ambiental en un contexto transfronterizo, artículos 2 y 3, 25 febrero 1991.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores artículos 4, 5, 8, 10, 12, 14 y 19, Ginebra, 1993.
- Tribunal Permanente de los Pueblos, Charter on Industrial Hazards and Human Rights, artículos 9, 11 y 14, 1996.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Guidelines for Multinational Enterprises, Sección V Environment, 1 y 2, París, 2008, p. 19-20.
- Organización de las Naciones Unidas, Declaración de Río sobre el medioambiente y el desarrollo, principio 10, Río de Janeiro, 14 junio 1992, <http://www.un.org/spanish/esa/sustdev/documents/declaracionrio.htm>
- Convención de Basilea sobre el control de los movimientos transfronterizos de los desechos peligrosos y su eliminación, Basilea, Suiza, 22 marzo 1989.
- Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE), Convenio de Aarhus o Convención sobre acceso a la información, participación pública en la toma de decisiones y acceso a la justicia en temas medioambientales, Aarhus, Dinamarca, 25 junio 1998.
- Organización de las Naciones Unidas, Convenio sobre la diversidad biológica, 1992.

Adquisición y uso de la tierra

Referencias:

- Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 17, Nueva York, 10 diciembre 1948.
- Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, artículos 15.2 y 16.h, Nueva York, 18 diciembre 1979.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales, artículo 14, Ginebra, 1989.
- Corporación Financiera Internacional, *Normas de desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social*, Washington, D.C., 1 enero 2012.
- Organización de las Naciones Unidas, Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, artículo 10, Nueva York, 13 septiembre 2007.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y OIT, *Las escuelas de campo y de vida para jóvenes agricultores (JFFLS). Guía del facilitador, capítulo 10: Los derechos a la tierra y a la propiedad* (en inglés), Roma, 2010.
- Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos del Niño, Nueva York, 20 noviembre 1989.
- Comité de los Derechos del Niño, Comentario General Nº 12: El derecho del niño a ser escuchado, CRC/C/GC/12, Organización de las Naciones Unidas, Nueva York, 20 julio 2009.
- Sexto Foro Mundial sobre la Reinversión del Gobierno, Declaración de Seúl sobre la gobernanza participativa y transparente, 27 mayo 2005.
- Conferencia Internacional sobre la Participación de las Comunidades, Declaración de Brisbane sobre la participación de las comunidades, Agosto 2005.
- Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, *Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas* (documento que aborda los impactos adversos de las actividades empresariales sobre los pueblos indígenas), A/68/279, Nueva York, 7 agosto 2013.

Principio 8. Todas las empresas deben respetar y promover los derechos del niño en las disposiciones de seguridad

Personal y servicios de seguridad

Referencias:

- Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículos 3 y 5, Nueva York, 10 diciembre 1948.
- Organización de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículos 6.1, 7 y 9, Nueva York, 16 diciembre 1966.
- Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos del Niño, Nueva York, 20 noviembre 1989.
- Octavo Congreso de las Naciones Unidas sobre prevención del delito y tratamiento del delincuente, Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley, Principio 18, La Habana, Septiembre 1990.
- Organización de las Naciones Unidas, Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, Resolución 34/169, Nueva York, 17 diciembre 1979.
- Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Interacciones entre las compañías y la seguridad privada, 2000, www.voluntaryprinciples.org/what-are-the-voluntary-principles (en inglés). Puede consultar el texto de los principios en español en http://voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol.pdf

Principio 9. Todas las empresas deben ayudar a proteger a los niños afectados por situaciones de emergencia

Actuaciones ante emergencias

Referencias:

- Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos del Niño, Nueva York, 20 noviembre 1989.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas*, segunda edición, París, 2013.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones*, París, 2006.
- International Alert and FAFO, *Red Flags: Liability risk for companies operating in high-risk zones*, 23 mayo 2008, Londres, www.redflags.info.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y Principios para la Inversión Responsable (PRI), *Lineamientos sobre responsabilidad empresarial en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos: Recursos para empresas e inversionistas*, Nueva York, 2010.
- Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos: Interacciones entre las compañías y la seguridad privada, 2000, www.voluntaryprinciples.org/what-are-the-voluntary-principles (en inglés). Puede consultar el texto de los principios en español en http://voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol
- Comité Internacional de la Cruz Roja, Protocolo I adicional a los Convenios de Ginebra de 1949 relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados internacionales, Ginebra, 8 junio 1977.
- Comité Internacional de la Cruz Roja, Protocolo II adicional a los Convenios de Ginebra de 1949 relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados sin carácter internacional, Ginebra, 8 junio 1977.
- Comité Internacional de la Cruz Roja, Protocolo III adicional a los Convenios de Ginebra de 1949 relativo a la aprobación de un signo distintivo adicional, Ginebra, 8 diciembre 2005.

Principio 10. Todas las empresas deben reforzar los esfuerzos de la comunidad y el gobierno orientados a proteger y dar cumplimiento a los derechos del niño

Reforzar la fiscalidad de los gobiernos y las prácticas anticorrupción

Referencias:

- Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos del Niño, Nueva York, 20 noviembre 1989.
- Organización de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Implementando el Marco Proteger, Respetar y Remediar, principio 16, Nueva York y Ginebra, 2011, pp. 16–17.
- Comité de los Derechos del Niño, Observación general N° 16 sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño, CRC/C/GC/16, Organización de las Naciones Unidas, Nueva York, 7 febrero 2013. http://www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/GC/CRC-C-GC-16_sp.doc
- Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Foreign Corrupt Practices Act, 1977, www.justice.gov/criminal/fraud/fcpa/statutes/regulations.html.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico,
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Convención para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales, C(2009)64, 25 mayo 2009. (NOTA: la versión española no contiene la actualización de mayo 2011 relativa a cómo combatir el soborno y la extorsión <http://www.oecd.org/corruption/oecdantibriberyconvention.htm>)
- Oficina de las Naciones Unidas contra la droga y el delito, Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción, Organización de las Naciones Unidas, Viena, septiembre 2004.
- Corporación Financiera Internacional y Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, *Stabilization Clauses and Human Rights*, 27 mayo 2009.

Referencias:

- Organización de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Implementando el Marco Proteger, Respetar y Remediar, principio 17-20, Nueva York y Ginebra, 2011, pp. 17-23.
- Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos del Niño, Nueva York, 20 noviembre 1989.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, artículos 1, 2, 3 y 7, Ginebra 1973.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, Ginebra, 1999.
- Organización Internacional del Trabajo, Recomendación número 190 sobre las peores formas de trabajo infantil, Ginebra, 1999.
- Programa para la erradicación del trabajo infantil (IPEC), Directrices para el desarrollo de procesos de vigilancia y seguimiento del trabajo infantil, Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 2005.
- Pacto Mundial de Naciones Unidas, *Los Diez Principios*, principio 5, http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/los_diez_principios.html
- International Organization for Standardization, ISO 26000: Responsabilidad Social, sección 6.4.3.2, Ginebra, 2010.
- Corporación Financiera Internacional, *Nota sobre prácticas recomendadas n° 1: Tratamiento del trabajo infantil en el lugar de trabajo y la cadena de suministro* (2002), Washington, D.C., Junio 2002.
- Vandenberg, Paul, *Eliminación del trabajo infantil. Guías para empleadores: Guía Dos – ¿Qué pueden hacer los empleadores para eliminar el trabajo infantil?* Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007.

únete por
la infancia

