



La lucha contra el trabajo infantil:

Introducción
para líderes
empresariales

CONTENT

PRÓLOGO	4
POR QUÉ SE PRECISAN MEDIDAS DE FORMA URGENTE	6
EL TRABAJO INFANTIL: UN PROBLEMA MUNDIAL	7
EL IMPACTO DE LA COVID-19	8
¿QUÉ ES EL TRABAJO INFANTIL?	10
COMPRENDER LAS CAUSAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO INFANTIL	12
LAS EMPRESAS Y EL TRABAJO INFANTIL: LA NECESIDAD DE ADOPTAR UN ENFOQUE	14
CENTRADO EN LOS NIÑOS Y NIÑAS MEDIDAS PARA LOS LÍDERES EMPRESARIALES	16
MOTIVOS POR LOS QUE LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS TIENE SENTIDO DESDE EL PUNTO DE VISTA EMPRESARIAL	31

Agradecimientos: El Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD, por sus siglas en inglés) tiene el placer de colaborar con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) para impulsar la comprensión y la adopción de medidas empresariales en este importante ámbito. Nos gustaría expresar un agradecimiento especial a nuestro asociado consultor twentyfifty, que ha utilizado sus conocimientos especializados para someter el presente informe a examen y contribuir a su elaboración. Extendemos nuestro más sincero agradecimiento a todas las empresas miembro del WBCSD, así como a los asociados de la Red Global que compartieron sus ideas, experiencia y recomendaciones a lo largo del proceso de elaboración y revisión. Desde UNICEF, agradecemos el apoyo financiero del Ministerio Federal de Alemania de Cooperación Económica y Desarrollo, que ha contribuido a la elaboración de este informe.

twentyfifty®



PRÓLOGO

El objetivo de erradicar el trabajo infantil en todas sus formas de aquí a 2025 nunca ha sido tan ambicioso.

El mundo no está cumpliendo su compromiso colectivo de acabar con el trabajo infantil en todas sus formas de aquí a 2025, a pesar de tener claro qué se debe hacer para alcanzar nuestro objetivo. Esta meta, contemplada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, resulta ahora más urgente que nunca. Según las estimaciones más recientes, los progresos se han estancado a escala mundial y el número de niños y niñas víctimas del trabajo infantil podría aumentar como consecuencia de la pandemia de COVID-19. Si no se toman medidas de prevención y mitigación de forma inmediata, 140 millones de niños y niñas seguirán siendo víctimas del trabajo infantil de aquí a 2025. Se trata de 140 millones de niños y niñas en situación de riesgo, 140 millones de futuros en peligro y 140 millones de razones por las que debemos actuar ya.

A la hora de hacer balance en este Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil, debemos hacernos algunas preguntas difíciles. ¿Están los gobiernos trabajando en sinergia con las empresas? ¿Está el sector privado abordando las causas fundamentales del trabajo infantil; por ejemplo, al garantizar trabajo decente y salarios adecuados para los adultos? ¿Cómo podemos prestar servicio de forma significativa a quienes forman parte de la economía informal, que a menudo son los más vulnerables? ¿Y cómo podemos hacer frente a las normas y estereotipos de género perjudiciales, y garantizar el acceso de las mujeres y las niñas a una educación de calidad y a la formación profesional?

Debemos encontrar respuestas a estas preguntas fundamentales y acelerar los esfuerzos mundiales destinados a acabar con la práctica del trabajo infantil de una vez por todas.

Ya tenemos mucha información sobre cómo proteger a los niños y niñas. Gracias a las pruebas y a la experiencia, sabemos que el éxito depende en gran medida del fortalecimiento de los sistemas de prevención que velan por que el trabajo infantil no se llegue a producir. A tal efecto, hemos de trabajar para ampliar la cobertura de protección social inclusiva, promover el trabajo decente para los adultos, mejorar el acceso a una educación de calidad, garantizar que se registre el nacimiento de todos los niños y niñas, reforzar los sistemas de protección infantil y garantizar la existencia y el cumplimiento de la legislación y la normativa necesarias para salvaguardar los derechos de la infancia.

Esta labor fundamental nos concierne a todos, también a las empresas.

Como poderosos agentes de cambio, los directores generales y sus empresas deben desempeñar un papel único y fundamental en el desarrollo del mundo que queremos para los niños y niñas. La naturaleza polifacética del desafío requiere una respuesta empresarial exhaustiva, inmediata y unificada.

A través de su influencia, sus comunicados y sus actos sobre el terreno, las empresas pueden liderar, aplicar y fomentar enfoques integrales en pro de la prevención del trabajo infantil. Estos esfuerzos incluyen la integración de los derechos de la infancia en las operaciones empresariales básicas, la adopción de enfoques de tolerancia cero, la inversión en la capacidad de los proveedores y asociados a lo largo de la cadena de suministro para abordar las causas fundamentales del problema y la prestación de apoyo a los progenitores que trabajan con políticas favorables a la familia y con perspectiva de género.

Las empresas también deben abogar por marcos jurídicos y normativos favorables, promover programas que tengan por objetivo aumentar el acceso a una educación de calidad y reforzar la recopilación de datos y la transparencia para que el trabajo infantil sea visible y motivo de rechazo.

Esperamos que este informe contribuya a un replanteamiento de lo que es posible, a una renovada fe en el poder del impacto colectivo y a un compromiso de integrar, invertir e inspirar en aras de un progreso continuado e inclusivo. Unidos, podemos crear un mundo libre de trabajo infantil. Un mundo apto para todos los niños y niñas. Un mundo apto para todos nosotros.



Henrietta Fore
Directora
Ejecutiva de
UNICEF
(Diciembre 2021)

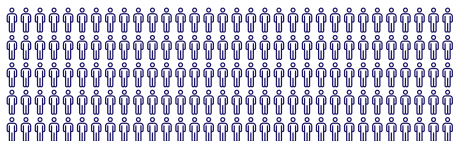


Peter Bakker
Presidente y Director
General del
WBCSD

**Unidos, podemos
crear un mundo libre
de trabajo infantil.
Un mundo apto para
todos los niños y
niñas. Un mundo
apto para todos
nosotros**

POR QUÉ SE PRECISAN MEDIDAS DE FORMA URGENTE

Los últimos estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y UNICEF indican que 160 millones de niños y niñas son víctimas del trabajo infantil.



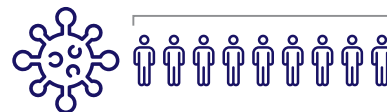
El trabajo infantil es una violación grave de múltiples derechos de la infancia. Expone a los niños y niñas al riesgo de sufrir daños físicos y mentales, pone en peligro su educación y limita sus oportunidades futuras. Además, menoscaba el desarrollo económico y crea un círculo vicioso de pobreza intergeneracional.

De acuerdo con las últimas estimaciones mundiales, el trabajo infantil ha aumentado por primera vez en dos decenios. En la actualidad, el mundo no se encuentra bien encaminado para cumplir la Meta 8.7 de los ODS de poner fin al trabajo infantil en todas sus formas de aquí a 2025. Para la consecución de este objetivo, el progreso mundial tendría que ser casi 18 veces más rápido que el ritmo observado en los dos últimos decenios.

Esto representa aproximadamente a **1 de cada 10 niños y niñas a escala mundial.**



Se prevé que, de aquí a finales de 2022, **otros 9 millones de niños y niñas** corren el riesgo de convertirse en víctimas del trabajo infantil como consecuencia de la pandemia de COVID-19.



Los progresos mundiales relativos a la erradicación del trabajo infantil se han estancado por primera vez en 20 años.

Entre 2016 y 2020, el número de niños y niñas víctimas del trabajo infantil aumentó en 8,4 millones.

245.5 millones



El 70% de los niños y niñas víctimas del trabajo infantil se dedican a la agricultura.

Más de tres cuartas partes de los niños y niñas víctimas del trabajo infantil con edades comprendidas entre los 5 y los 11 años desarrollan sus actividades, principalmente, en explotaciones familiares o microempresas familiares.



79 million children – nearly half of all those in child labor – are in hazardous work.

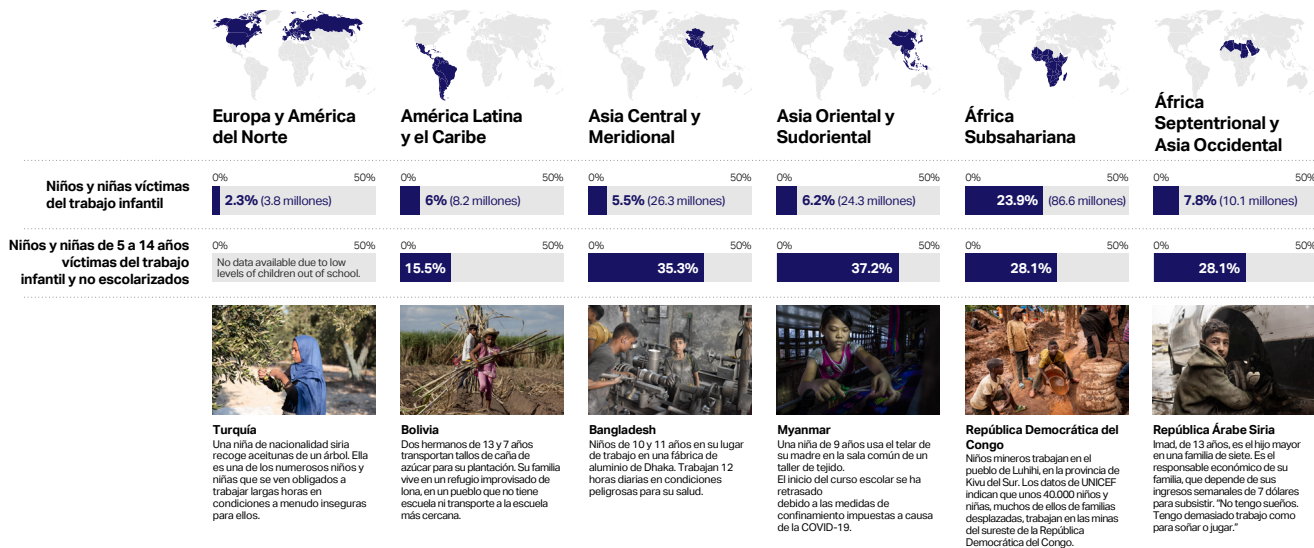
El trabajo peligroso se define como aquel que puede causar lesiones, enfermedad, daños psicológicos o incluso la muerte.



EL TRABAJO INFANTIL: UN PROBLEMA MUNDIAL

A pesar de que la prevalencia del trabajo infantil es mayor en países de ingreso bajo, está presente en casi todos los sectores y regiones del planeta.

En África Subsahariana, hay una gran prevalencia del trabajo infantil; sin embargo, más de la mitad de los casos de trabajo infantil se registran en países de ingreso mediano. El siguiente diagrama muestra el porcentaje y el número de niños y niñas de 5 a 17 años víctimas del trabajo infantil, así como el porcentaje de niños y niñas de 5 a 14 años víctimas del trabajo infantil y no escolarizados en cada región. Los datos demuestran que los niños y niñas no escolarizados corren un mayor riesgo de ser víctimas del trabajo infantil.



Oceania: The region of Oceania is omitted due to low data coverage. For this reason, region-specific numbers do not add up to the global total.

EL IMPACTO DE LA COVID-19

La pandemia de COVID-19 amenaza con convertir a millones de niños y niñas más en víctimas del trabajo infantil a menos que se adopten medidas de mitigación de forma inmediata.


Como consecuencia de la creciente pobreza causada por la pandemia, se prevé que otros 9 millones de niños y niñas podrían acabar desarrollando labores de trabajo infantil de aquí a finales de 2022. Es posible que los hogares pobres cuyos miembros han perdido sus empleos y que han sufrido reducciones de ingresos recurran cada vez más al trabajo infantil para cubrir sus necesidades básicas. Según datos de la OIT y UNICEF, un aumento del 1% de la pobreza puede provocar un incremento del 0,7% en el número de niños y niñas víctimas del trabajo infantil.

Los datos obtenidos de crisis pasadas demuestran que cuando las familias pobres se enfrentan a perturbaciones económicas y del mercado laboral, su vulnerabilidad aumenta y tienen más dificultades a la hora de afrontar la escolarización.

Las tasas académicas, incluido el costo de los libros de texto, los uniformes y el transporte, pueden resultar inasequibles para las familias más pobres, lo que las obliga a sacar a sus hijos e hijas de la escuela para que se incorporen al mercado laboral o para que apoyen a la familia, sobre todo en el caso de las niñas, ocupándose del trabajo doméstico no remunerado —por ejemplo, de la prestación de cuidados.

Como consecuencia de la pandemia de COVID-19, el 90% de los niños y niñas de todo el mundo se han visto afectados por algún tipo de cierre de escuelas. Se estima que alrededor de 24 millones de niños y niñas han abandonado sus estudios de forma permanente. Según se ha detectado, una vez que un niño o niña abandona sus estudios para obtener ingresos, rara vez regresa a la escuela.

Para muchos niños y niñas vulnerables, los programas de alimentación escolar cubren una parte significativa de sus necesidades de nutrientes diarias. UNICEF y el Programa Mundial de Alimentos (PMA) estimaron en enero de 2021 que se han perdido un total de 39.000 millones de comidas escolares desde que comenzó la pandemia. El aumento de la inseguridad alimentaria puede llevar a más niños y niñas a trabajar a fin de ganar dinero para comprar comida, o a trabajar en explotaciones agrícolas o ganaderas a cambio de alimentos. Entre tanto, es posible que los niños y niñas que ya son víctimas del trabajo infantil estén trabajando más horas o en peores condiciones, al tiempo que muchos otros pueden verse sometidos a las peores formas del trabajo infantil.



Como consecuencia de la pandemia de COVID-19, el 90% de los niños y niñas de todo el mundo se han visto afectados por algún tipo de cierre de escuelas.

¿QUÉ ES EL TRABAJO INFANTIL?

El término “trabajo infantil” se suele definir como el trabajo que priva a los niños y niñas de su infancia, su potencial y su dignidad.

Se refiere al trabajo que es mental, física, social o moralmente peligroso y dañino para los niños y niñas. También al que interfiere con su educación escolar, privándolos de la oportunidad de asistir a la escuela, obligándolos a abandonarla de forma prematura o exigiéndoles que intenten compaginar la escuela con largas jornadas laborales o trabajos muy duros.

El término no engloba todo el trabajo realizado por menores de 18 años. Los jóvenes que se encuentran por encima de la edad mínima para trabajar deben tener la posibilidad de realizar un trabajo adecuado a su desarrollo, pero siguen necesitando protección contra el trabajo peligroso y otras de las peores formas de trabajo infantil.

Las normas internacionales establecen la edad mínima para trabajar en los 15 años (14 en algunos países en desarrollo). Los niños y niñas que tienen como mínimo 15 años de edad pueden ocuparse de labores generales, siempre que el trabajo no resulte peligroso y no interfiera con su educación, salud, seguridad o moral.

El trabajo infantil puede causar daños físicos y mentales extremos, e incluso la muerte. También puede desembocar en casos de esclavitud y explotación económica o sexual. En casi todos los casos, además, priva a los niños y niñas de la escolarización y la asistencia sanitaria, restringiendo así sus derechos fundamentales y poniendo en peligro su futuro.

Derechos de la infancia

Todos los niños y niñas tienen derechos, entre los cuales se incluye el derecho a la educación; a la salud; a jugar; a un nivel de vida adecuado; a la protección contra la explotación económica (como el trabajo infantil); a expresar sus opiniones, sentimientos y deseos; y a que se tenga en cuenta su opinión. Los derechos de la infancia están consagrados en los [convenios pertinentes de la OIT](#) y en la [Convención sobre los Derechos del Niño](#), el tratado de derechos humanos más ratificado del mundo. Los niños dependen de los adultos para hacer valer sus derechos. Son más vulnerables que los adultos debido a que su sistema inmunitario está en desarrollo, así como a su incapacidad para acceder a las estructuras de poder y expresar sus opiniones.

El trabajo infantil socava e incide de forma directa en la capacidad de los niños y niñas de hacer valer gran parte de sus derechos y de gozar de ellos.

Terminología de la OIT

Niño o niña: Un “niño” o “niña” es una persona menor de 18 años.

Trabajos ligeros: Los niños y niñas de entre 13 y 15 años (entre 12 y 14 en algunos países en desarrollo) pueden realizar “[trabajos ligeros](#)”, bajo supervisión de un adulto, para conseguir algo de dinero fuera de las horas escolares o durante las vacaciones.

Peores formas de trabajo infantil: Cuando hablamos de las “[peores formas de trabajo infantil](#)”, nos referimos a niños y niñas esclavizados, separados de sus familias, expuestos a peligros y enfermedades graves o abandonados a su suerte. Esto puede incluir la esclavitud, trabajos forzados (por ejemplo, durante conflictos armados), prostitución y otras actividades ilícitas.

Trabajador joven: Un trabajador joven es una persona que se encuentra por encima de la edad mínima legal para trabajar pero que aún se considera un niño según el derecho internacional (es decir, que es menor de 18 años). En muchos países, se trata de niños y niñas con edades comprendidas entre los 15 y los 17 años que trabajan.

Trabajo peligroso: Este término designa cualquier trabajo que ponga en peligro el bienestar físico, mental o moral de los niños y niñas, ya sea por su naturaleza o por las condiciones bajo las que se realiza (como el trabajo que se realiza hasta tarde, el trabajo nocturno, el transporte de cargas pesadas, el trabajo con maquinaria y el uso de herramientas o productos químicos peligrosos).



COMPRENDER LAS CAUSAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO INFANTIL

El trabajo infantil rara vez es consecuencia de un único acontecimiento, acción o problema. Más bien, suele ser la culminación de un amplio espectro de factores en el plano individual, familiar, comunitario y socioeconómico más amplio.

Los estudios han identificado que existe una compleja relación entre la pobreza, la falta de acceso a una educación de calidad y el trabajo infantil. Además, la informalidad laboral, la ausencia de servicios sociales e infraestructuras adecuados, la presencia de violencia y abusos, las tecnologías inadecuadas que ahorran mano de obra, el cambio climático, las normas y valores sociales perjudiciales, y la discriminación de género y de otro tipo constituyen factores subyacentes clave.

La mayoría de los niños y niñas víctimas del trabajo infantil trabajan dentro de su propia unidad familiar. Las estimaciones más recientes sobre el trabajo infantil sugieren que esta tendencia ha crecido en términos de importancia relativa en los últimos cuatro años. Cuando las familias están endeudadas,

tienen poco acceso a préstamos, dependen de una fuente de ingresos única o han perdido a adultos por enfermedad o muerte, los niños y niñas pueden verse obligados a trabajar para llegar a fin de mes.

El trabajo infantil está inextricablemente vinculado a un conjunto de vulnerabilidades clave en materia de derechos de la infancia, y no puede contemplarse de forma aislada. Esto destaca la necesidad acuciante, tanto para los gobiernos como para las empresas, de responder ante el trabajo infantil mediante enfoques integrales, polifacéticos, multisectoriales y adaptados al contexto.



Causas fundamentales



Normas sociales y tradiciones



Desastres naturales, crisis y cambio climático



Degradación ambiental



Conflictos y migración



Ausencia de trabajo decente para los adultos y trabajadores jóvenes



Gender Desigualdad de género e inequality



Pobreza e inseguridad alimentaria



Falta de acceso a servicios de guardería asequibles y de calidad



Condiciones de compra irresponsables para los proveedores

Cuestiones comunes de los derechos de la infancia en el contexto del trabajo infantil



Niveles de vida deficientes

La pobreza de los hogares, el desempleo y la insuficiencia o volatilidad de los ingresos dificultan que las familias alcancen un nivel de vida adecuado. Estas condiciones pueden obligarlas a depender del trabajo infantil para satisfacer sus necesidades básicas.



Ausencia de sistemas de protección infantil

Los sistemas de protección infantil eficaces son la clave para prevenir, abordar y erradicar el trabajo infantil. Estos sistemas de protección identifican, respaldan y coordinan servicios sociales para las familias y los niños y niñas en situación de riesgo. La ausencia de esta clase de sistemas incrementa la vulnerabilidad de los niños y niñas.



Exclusión de la educación

Hay un total de 258 millones de niños y niñas, adolescentes y jóvenes sin escolarizar, muchos de los cuales ya son víctimas del trabajo infantil o pueden pasar a ser víctimas de dicha práctica. La pandemia de COVID-19 y los cierres de escuelas conexos han exacerbado la exclusión educativa, lo que incrementa más aún el riesgo de trabajo infantil.



Inadequate laws and poor levels of enforcement

Las deficiencias en la legislación, la normativa y las políticas dan lugar a un entorno que puede perpetuar el trabajo infantil. Para proteger a los niños y niñas de la explotación económica, es esencial contar con una estructura jurídica adecuada en lo que respecta a la legislación laboral, la edad de escolarización obligatoria y otros factores subyacentes (como la libertad de asociación, la protección de la maternidad y la no discriminación en el lugar de trabajo).

Trabajo infantil

LAS EMPRESAS Y EL TRABAJO INFANTIL: LA NECESIDAD DE ADAPTAR UN ENFOQUE CENTRADO EN LOS NIÑOS Y NIÑAS

Aunque el trabajo infantil puede parecer un problema lejano para muchas empresas, la realidad es que está muy extendido en las cadenas de suministro mundiales y sigue siendo parte integral de los procesos que llevan una amplia gama de bienes y productos al mercado.

Todas las empresas han de desempeñar un papel fundamental en la lucha contra el trabajo infantil, tanto en sus actividades como en la colaboración con sus proveedores y comunidades locales, para prevenir y erradicar el trabajo infantil en sus cadenas de suministro.

Asimismo, es importante que las empresas reconozcan que también han contribuido al surgimiento de casos de trabajo infantil.

Varias de las causas fundamentales del trabajo infantil pueden estar directamente vinculadas a modelos y prácticas empresariales que repercuten de forma negativa en la sociedad en su conjunto. Por ejemplo, la falta de trabajo decente, de salarios mínimos vitales y de prácticas empresariales favorables a la familia para los adultos puede limitar considerablemente el acceso de los niños y niñas a una educación y unos cuidados adecuados.

Las presiones económicas y comerciales que soportan los proveedores también pueden desempeñar un papel fundamental a la hora de contribuir al trabajo infantil y otras formas de explotación laboral.

Si bien es evidente que no todos los factores que impulsan el trabajo infantil están relacionados con la conducta empresarial, comprender las causas fundamentales más generales permite a las empresas tomar medidas específicas. Además, les permite utilizar sus recursos de forma que se garantice que los esfuerzos para abordar el trabajo infantil sean eficaces, ampliables y sostenibles.

Es importante que las empresas adopten un enfoque centrado en los niños y niñas que tenga en cuenta la vulnerabilidad específica que presenta dicho colectivo en su contexto específico.

Para ello, es necesario evaluar la forma en que la empresa puede alimentar estas vulnerabilidades a través de sus propias relaciones y conducta, y cómo podría contribuir a la mitigación de estas vulnerabilidades.

Es esencial garantizar la visibilidad y el cumplimiento de la legislación laboral en toda la cadena de suministro, además de centrarse en los más vulnerables.

Este enfoque siempre debe garantizar que “el interés superior del niño” guíe cualquier decisión o acción empresarial y reconocer que las **repercusiones negativas no se pueden compensar**.

El proceso de toma de decisiones también debe apoyarse en los puntos de vista de los propios niños y niñas, ya sea mediante su participación directa, cuando proceda y con la protección adecuada, o de sus representantes, que defienden su interés superior.

Es importante
que las empresas
adopten un
enfoque centrado
en los niños y
niñas



MEDIDAS PARA LOS LÍDERES EMPRESARIALES

Las empresas desempeñan un papel fundamental a la hora de transformar positivamente la vida de los niños y niñas abordando las causas fundamentales del trabajo infantil.

Este documento se centra en tres esferas en las que los líderes empresariales pueden tomar medidas significativas para apoyar la erradicación del trabajo infantil:



INTEGRAR

de forma sustancial los derechos de la infancia en las estrategias, las actividades, los procesos, las decisiones y las relaciones empresariales de carácter básico.



INVERTIR

en la capacidad de la empresa para abordar y prevenir el trabajo infantil, y en la resiliencia de la comunidad local.



INSPIRAR

a otros a emprender acciones significativas, tanto en el plano interno de la empresa como en el ámbito externo con asociados, proveedores, homólogos sectoriales, gobiernos y autoridades locales.

The following section provides examples of key actions to integrate, invest and inspire others to eliminate child labor.



Los niños y niñas se encuentran entre los miembros más marginados y vulnerables de la sociedad y pueden verse afectados de forma desproporcionada, grave y permanente por las actividades, operaciones y relaciones empresariales.



John Ruggie

Antiguo Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas



INTEGRAR

Integrar los derechos de la infancia en las actividades y estrategias empresariales básicas

LOS LÍDERES EMPRESARIALES PUEDEN TOMAR MEDIDAS PARA:

1) Integrar los derechos de la infancia en los procesos y estrategias empresariales básicos, con el apoyo de sistemas de presentación de informes públicos y estructuras de gobernanza sólidas.

Preguntas relevantes:

- ¿La empresa analiza de forma sistemática los riesgos asociados al trabajo infantil y las repercusiones negativas en materia de derechos de la infancia en el contexto en el que desarrolla sus actividades y en las relaciones que mantiene con sus socios comerciales?
- ¿Los derechos de la infancia se encuentran completamente integrados en los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos de la empresa? (En la página siguiente se facilita más información al respecto).
- ¿Los empleados son conscientes de la importancia de integrar los derechos de la infancia en los procesos de adopción de decisiones pertinentes y cuentan con la formación, los recursos y el apoyo necesarios para hacerlo?
- ¿La empresa supervisa y monitorea los resultados de los trabajadores y los niños y niñas que se ven afectados por sus actividades y cadenas de suministro y presenta informes al respecto?

2) Identificar las oportunidades existentes para abordar las causas fundamentales del trabajo infantil y hacerles frente mediante actividades empresariales básicas.

Preguntas relevantes:

- ¿La empresa proporciona un salario mínimo vital a sus trabajadores y fomenta la obtención de ingresos dignos en el marco de sus cadenas de suministros habida cuenta de los gastos de las familias?
- ¿La empresa cuenta con políticas favorables a la familia y las respalda (p. ej., en lo referente a las licencias de maternidad y paternidad remuneradas, el fomento de la lactancia materna y el acceso a servicios de guardería de calidad)?
- ¿La empresa promueve iniciativas en pro de la diversidad y la inclusión que incorporan consideraciones relativas a la no discriminación y la igualdad?
- ¿La empresa analiza y evalúa el modo en que sus prácticas comerciales pueden contribuir a los riesgos asociados al trabajo infantil?

LA INTEGRACIÓN DE LOS DERECHOS DE LA INFANCIA EN LOS COMPROMISOS NORMATIVOS Y LOS PROCESOS DE DILIGENCIA DEBIDA Y REPARACIÓN

En los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, se hace hincapié en la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, en especial en el caso de los grupos vulnerables, como los niños y niñas. El siguiente diagrama sirve para ilustrar la manera en que los líderes empresariales pueden promover la incorporación de una perspectiva centrada en los derechos de la infancia en los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos que se exponen en los Principios Rectores.



La integración empresarial de los derechos de la infancia en Olam

Olam ha manifestado que se compromete a respetar los derechos humanos en el conjunto de sus actividades y cadenas de valor.

La empresa no se ha limitado a seguir las leyes y los requisitos normativos, sino que también ha integrado dicho compromiso en su Código de Conducta y sus políticas. Asimismo, ha incorporado consideraciones relativas a los derechos de la infancia y el trabajo infantil en sus procesos empresariales básicos y en sus iniciativas más amplias de diligencia debida en materia de derechos humanos.

Para comprender mejor sus actividades y los problemas conexos que presentan sus mercados, Olam llevó a cabo una evaluación de riesgos a escala mundial en la que se analizaron sus orígenes y los riesgos planteados por sus productos en materia de derechos humanos, como el trabajo infantil. Además, a estas labores se suma la realización de evaluaciones sobre el terreno en zonas consideradas de alto riesgo en lo referente al trabajo infantil. El enfoque adoptado por Olam, basado en la recopilación y facilitación de información, le ha permitido identificar dónde se han observado repercusiones y dónde existen "zonas críticas".

Dicho planteamiento se ajusta al objetivo de la empresa de fomentar el cumplimiento de los derechos humanos en sus cadenas de suministro.

Para conseguir esta meta, Olam está impartiendo sesiones de sensibilización y capacitación a las 3.500 personas que conforman su equipo de gestión, así como aplicando un marco más sólido de medición de resultados en todos sus programas con el objetivo de adoptar un enfoque más eficaz a la hora de comprender, detectar y abordar las causas fundamentales del trabajo infantil.



Hemos integrado los derechos de la infancia en el conjunto de procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos de nuestra empresa con vistas a abordar de manera eficaz las causas fundamentales del problema y destinar nuestros recursos a intervenciones que aspiran a mitigar los riesgos de las cadenas de suministro agrícolas.

Sunny Verghese
Cofundador y Director General
del grupo Olam International


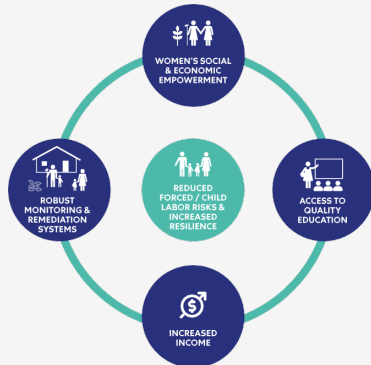
El Plan de acción para proteger a los niños de Mars Wrigley en acción

En 2018, Mars presentó su estrategia Cacao durante generaciones, que constaba de un presupuesto de 1.000 millones de dólares que se irían invirtiendo a lo largo de los diez años siguientes con miras a redefinir el futuro del sector del cacao mediante la creación de una cadena de suministro más moderna, inclusiva y sostenible. De dicho dinero, 300 millones de dólares se destinarían a su Plan de acción para proteger a los niños, que se presentó en 2020.

En el Plan de acción para proteger a los niños, se explica la estrategia que Mars pretende seguir a la hora de colaborar con proveedores,

gobiernos, expertos y otros agentes a fin de detectar, evitar y subsanar problemas en materia de derechos humanos. El enfoque estratégico que se establece en el Plan de acción para proteger a los niños consta de cuatro aceleradores: 1) sistemas sólidos de reparación y seguimiento en materia de trabajo infantil, 2) el desarrollo socioeconómico de las mujeres, 3) el acceso a una educación de calidad y las oportunidades de desarrollo de los niños y niñas, y 4) el aumento de los ingresos.

Se pretende que estos elementos, que han sido concebidos con el objetivo de abordar las causas fundamentales de los problemas existentes en materia de recursos humanos, se refuercen mutuamente. Mars considera que existe un vínculo directo y claro entre la mejora de los ingresos, la igualdad de género y el acceso a una educación de calidad y la reducción del riesgo de trabajo infantil y forzoso.



Nos enorgullecemos de lo que hemos conseguido hasta la fecha con nuestros actos y nuestro esfuerzo, pero creemos que debemos estrechar nuestra cooperación, puesto que hemos de seguir trabajando si queremos materializar nuestros objetivos. Todos los agentes implicados en la cadena de suministro del cacao deben dar un paso adelante y contribuir a la consecución de mejoras continuas en las vidas de los productores de cacao.

Andrew Clarke
Global President,
Mars Wrigley





VF Corporation organiza entrevistas con sus trabajadores con vistas a definir sus inversiones y programas en materia de derechos de la infancia

VF es una sociedad de cartera que incluye marcas que fomentan un estilo de vida activo de la talla de The North Face y Timberland. El interés de la empresa por los derechos de la infancia surgió en Asia, donde se encuentran la mayoría de sus proveedores, en 2016. Con el paso del tiempo, VF fue cambiando de enfoque y pasó de un planteamiento en materia de trabajo infantil basado en los riesgos a una aproximación más integral en lo referente al bienestar de los trabajadores y los derechos de la infancia.

Con ánimo de comprender las necesidades y condiciones de vida de los trabajadores que conforman la cadena de suministro de VF, la empresa realiza evaluaciones bienales de las necesidades a escala mundial en sus regiones clave de abastecimiento; para ello, organiza entrevistas con más de 5.000 trabajadores. Los resultados obtenidos sirven de guía para el programa de desarrollo de las comunidades y los trabajadores de VF, que aspira a abordar las causas fundamentales del trabajo infantil —entre otras metas—. VF utiliza las conclusiones alcanzadas para priorizar

las intervenciones en colaboración con asociados en la ejecución de dichos programas en la materia, las fábricas y las comunidades locales. Gracias a estas entrevistas con los trabajadores, VF descubrió que mejorar las condiciones de vida de sus hijos e hijas constituía una motivación fundamental para todos los trabajadores.

Las iniciativas de los programas centrados en los derechos de la infancia incluyen la creación de espacios amigos de la infancia en fábricas en las que no se dispone de servicios de guardería. Asimismo, en el marco de dichos programas se ha adoptado recientemente el compromiso de elaborar un programa piloto para brindar a los trabajadores jóvenes oportunidades laborales decentes y seguras.

En 2021, VF también presentó una [promesa de contribución en materia de derechos de la infancia](#) en favor del Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil mediante la que se compromete a fortalecer los procesos

de diligencia debida en la fase preliminar de la cadena de suministro y a examinar el modo en que las prácticas comerciales, las condiciones laborales y los salarios de la cadena de suministro pueden aumentar los riesgos asociados al trabajo infantil.





Estamos centrados en consolidar nuestra misión, que se rige por un propósito claro, y, a este respecto, somos conscientes de que los niños y niñas son un agente imprescindible para mejorar la sociedad y el planeta. Nuestra nueva promesa no solo engloba todas las importantes labores que VF ha desempeñado hasta el momento, sino que también demuestra que aspiramos a convertirnos en un referente sectorial en lo tocante a la defensa de los derechos de la infancia.



Julie Sutton

Directora Superior de la sección de Asuntos Gubernamentales e Impacto Global de VF Corporation





INVERTIR

Invertir en las capacidades empresariales y la resiliencia comunitaria con el objetivo de evitar que se registren casos de trabajo infantil

LOS LÍDERES EMPRESARIALES PUEDEN TOMAR MEDIDAS PARA:

1) Fortalecer las funciones empresariales e invertir en los recursos, el apoyo y las capacidades necesarios para materializar los compromisos contraídos por la empresa en materia de trabajo infantil.

Preguntas relevantes:

- ¿La empresa invierte en su capacidad interna con miras a garantizar la correcta aplicación de las estrategias que tienen por objeto abordar las causas fundamentales del trabajo infantil (p. ej., al impartir capacitación al personal de adquisiciones sobre estrategias de prevención del trabajo infantil)?
- ¿La empresa ayuda a los proveedores para que puedan abordar las causas fundamentales del trabajo infantil (p. ej., mediante iniciativas de formación, creación de capacidad y sensibilización, y apoyo financiero)?
- ¿La empresa invierte en iniciativas destinadas a aumentar su influencia con proveedores y socios comerciales con el objetivo de promover la adopción de medidas eficaces para evitar que se registren casos de trabajo infantil (p. ej., gracias a la celebración de diálogos periódicos, el establecimiento de alianzas con múltiples partes interesadas o la existencia de recompensas e incentivos contractuales)?
- ¿La empresa invierte en sistemas que contribuyen a un proceso transparente de recopilación y presentación de datos sobre los riesgos asociados al trabajo infantil?

2. Emplear los recursos empresariales para fomentar el fortalecimiento de los sistemas públicos, las estructuras de gobernanza, las alianzas sectoriales y las colaboraciones locales.

Preguntas relevantes:

- ¿La empresa invierte en programas de sostenibilidad social de carácter comunitario o local que abordan las causas fundamentales del trabajo infantil (p. ej., el acceso a una educación de calidad, la transición al mundo laboral, la seguridad alimentaria y el desarrollo de medios de vida alternativos)?
- ¿La empresa presta apoyo a programas comunitarios que abordan las normas sociales nocivas y empoderan a las familias vulnerables en materia tanto económica como de género?
- ¿Las actividades de la empresa respaldan e impulsan las iniciativas gubernamentales tanto nacionales como locales de protección de la infancia y protección social, sobre todo en relación con las medidas locales de reparación relativas al trabajo infantil?
- ¿Las labores de la empresa
- dan prioridad a los problemas más acuciantes y se centran en los niños y niñas en mayor situación de riesgo?



La alianza establecida entre CARE y Cargill: cooperar para abordar las causas fundamentales del trabajo infantil

CARE y Cargill llevan más de un decenio colaborando en Ghana y Côte d'Ivoire para resolver los numerosos problemas a los que se enfrenta el sector del cacao, entre los cuales se encuentra el trabajo infantil.

La alianza sigue un enfoque participativo de carácter comunitario que se basa en la interacción directa con las comunidades a fin de diseñar planes de acción conjuntos que den respuesta a sus problemas más urgentes.

Los programas que abordan algunas de las causas fundamentales del trabajo infantil pueden consistir en actividades de sensibilización y formación sobre los efectos nocivos de dicha práctica, la creación de comités de desarrollo comunitario que permitan que los habitantes de las aldeas se responsabilicen de su propio éxito y tomen medidas para contribuir a él, el establecimiento de estructuras de

microfinanciación como Village Savings and Loan Associations, iniciativas en pro del empoderamiento económico de las mujeres mediante el emprendimiento, y la mejora de la nutrición en el hogar y del acceso de los niños y niñas a una educación de calidad.



Para afrontar un problema de la envergadura del trabajo infantil, se requiere una estrategia integral compuesta por multitud de intervenciones. Gracias a nuestra cooperación con CARE hemos trazado dicha estrategia. Juntos, ayudamos a abordar las causas fundamentales del trabajo infantil y a mejorar las vidas de los productores de cacao y sus familias.

Harold Poelma
Presidente de la sección de Cacao y Chocolate de Cargill

Ofreciendo oportunidades a los jóvenes de Assam

Twining y UNICEF llevan colaborando desde 2010 en 63 jardines de té repartidos por Assam (India) a fin de mejorar las vidas de las mujeres y los niños y niñas más vulnerables.

En total, 34.000 mujeres jóvenes se han beneficiado del programa, ya sea directa o indirectamente.

Se han ofrecido oportunidades a 13.987 chicas mediante los Grupos de Chicas Adolescentes del proyecto; de este modo, se las ha ayudado a confiar más en sí mismas y se les ha brindado información, se les ha permitido acceder a mejores oportunidades, han aprendido a protegerse a sí mismas y a sus semejantes, y se les ha brindado un entorno seguro en el que pueden prosperar.

En el marco de sus labores de inversión y empoderamiento en el ámbito comunitario, UNICEF y

Twining también han creado 63 Comités de Protección de la Infancia que tienen por objetivo proteger a los niños y niñas de la violencia, la explotación y los abusos.



En Twinings, somos conscientes de que es nuestra responsabilidad velar por que las personas que cultivan, supervisan y recolectan nuestras especias y nuestro té gocen de buena calidad de vida. Por lo general, los niños y niñas de las comunidades productoras de té que se encuentran en zonas remotas no disponen de acceso a medidas de protección de la infancia y oportunidades de desarrollo; por este motivo, hemos creado Comités de Protección de la Infancia y brindamos apoyo a los más jóvenes para que comiencen su andadura vital en condiciones óptimas. Esta es una de las numerosas intervenciones contempladas en nuestro programa Sourced with Care. Creemos que la cooperación es la vía idónea para convertirnos en catalizadores en pro de los cambios positivos que necesitamos.

Bob Tavener
Director General de Twinings







INSPIRAR

Inspira a los empleados, los proveedores y los homólogos sectoriales para acelerar la adopción de medidas significativas

LOS LÍDERES EMPRESARIALES PUEDEN TOMAR MEDIDAS PARA:

1) **Hacer público su compromiso con los derechos de la infancia y la erradicación del trabajo infantil.**

Preguntas relevantes:

- ¿La empresa ha hecho público su compromiso con los derechos de la infancia (ya sea de forma independiente o en el marco de un compromiso más general en materia de derechos humanos)?
- ¿La empresa transmite, en el ámbito tanto interno como externo, su compromiso en favor de la erradicación del trabajo infantil?
- ¿La empresa ha establecido objetivos, metas e indicadores clave del desempeño que permiten desempeñar labores significativas de seguimiento, supervisión de los avances y presentación de informes?
- ¿La empresa presenta informes públicos sobre los avances registrados de forma periódica?

2) **Transmitir de forma proactiva la importancia de las estrategias de prevención del trabajo infantil.**

Preguntas relevantes:

- ¿La empresa se pronuncia públicamente y hace hincapié en la importancia de que los gobiernos y los negocios colaboren con el objetivo de abordar las causas fundamentales del trabajo infantil?
- ¿La empresa apoya públicamente la idea de que se precisa un cambio de paradigma en relación con el modo en que las empresas afrontan la cuestión del trabajo infantil y deja claro que, a este respecto, el foco debe dejar de centrarse únicamente en el cumplimiento de las leyes y pasar a contemplar las iniciativas de colaboración y las causas fundamentales que subyacen a la práctica?

3) **En el plano sectorial, promover la adopción de medidas eficaces y cooperar a tal fin.**

Preguntas relevantes:

- ¿La empresa hace énfasis en la importancia de adoptar medidas integrales para luchar contra el trabajo infantil en los debates con los gobiernos, los responsables de la formulación de políticas y los homólogos sectoriales?
- ¿La empresa promueve la adopción de políticas públicas más sólidas en favor de la protección y el cumplimiento de los derechos de la infancia?
- ¿La empresa colabora con sus homólogos sectoriales a fin de ampliar y promover las buenas prácticas que,
- tal y como se ha demostrado, abordan las causas fundamentales del trabajo infantil?



IKEA alienta a sus proveedores a brindar oportunidades laborales decentes a los trabajadores jóvenes

IKEA comenzó a abordar los casos de trabajo infantil que se habían observado en su cadena de suministro en la década de 1990 gracias a IWAY —la forma de IKEA de conseguir de manera responsable productos, servicios, materiales y componentes—. Este año, en el marco de su compromiso público en favor del Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil, IKEA ha intensificado las labores enmarcadas en su programa a largo plazo con el objetivo de proporcionar condiciones laborales decentes a los trabajadores jóvenes (es decir, a las personas menores de 18 años en edad de trabajar con arreglo a la legislación).

IKEA se ha esforzado por identificar dónde existen mayores riesgos en términos de desempleo juvenil y falta de oportunidades educativas a fin de ejecutar, mediante su colaboración con los proveedores, programas que promuevan la inclusión de los trabajadores jóvenes en su cadena de suministro. Desde 2016, la empresa ha puesto en marcha diversos programas piloto en Viet

Nam e Indonesia con vistas a proporcionar a los trabajadores jóvenes condiciones laborales seguras y decentes.

IKEA es consciente de que inspirar a sus proveedores para que sientan el programa como propio constituye una estrategia fundamental. Mediante la celebración de diálogos y sesiones de formación con los equipos de gestión de los proveedores, IKEA pretende suscitar en ellos interés por las ventajas que plantea la contratación de trabajadores jóvenes y hacerlos comprender en qué consisten dichos beneficios, así como seguir facilitándoles apoyo y herramientas para que sigan avanzando.

Recientemente, se han impartido sesiones de formación a los proveedores sobre la contratación de trabajadores jóvenes y se han facilitado directrices para identificar las oportunidades y actividades que resultan seguras y apropiadas para este colectivo, por ejemplo.

En 2021, IKEA contrajo un compromiso público que también ponía de relieve su intención de brindar a los derechos de la infancia un lugar más destacado en sus sistemas de diligencia debida; de sumarse a la Plataforma sobre el trabajo infantil

de la OIT; y de cooperar con sus asociados y, de este modo, promover políticas favorables a la familia que aborden las causas fundamentales del trabajo infantil.





Todos los niños y niñas tienen derechos, con independencia de su ubicación y sean cuales sean las circunstancias. Como empresa que opera a escala mundial, tenemos la gran responsabilidad de ejercer de referente en términos de liderazgo y de comprender cuál es nuestro impacto en el conjunto de la cadena de valor de IKEA y tomar medidas al respecto.

Lena Pripp-Kovac
Oficial Jefe de Sostenibilidad de
Inter IKEA Group

La colaboración intersectorial para erradicar el trabajo infantil en el sector de la mica

La Responsible Mica Initiative (RMI), creada en la India en 2017, pretende crear una cadena de suministro responsable y sostenible en la que el trabajo infantil no tiene cabida. Entre sus 76 miembros figuran representantes de sectores muy diversos: cosmética, pintura, pigmentos, electrónica, automoción y plásticos.

La RMI se basa en el establecimiento de una relación de colaboración muy estrecha con asociados y partes interesadas como el Gobierno de la India, empresas privadas, organizaciones no gubernamentales (ONG) y organizaciones de la sociedad civil (OSC). El primer desafío encontrado consistía en realizar un mapeo de la cadena de suministro de la mica antes de aplicar estrategias que abordaran las causas fundamentales del trabajo infantil, como los bajos sueldos y el acceso a la educación, y de promover fuentes de ingresos alternativas.

En 2019, la RMI publicó un documento de referencia mundial sobre los lugares de trabajo de los proveedores de mica y comenzó a facilitar sesiones de formación y otros recursos específicos con el objetivo de mejorar las prácticas laborales.

La RMI también desempeña un papel fundamental a la hora de referir a sus miembros a programas gubernamentales que tienen por objetivo luchar contra el trabajo infantil y promover la formalización del sector de la mica. En Madagascar, ya ha comenzado la fase de implicación.



MOTIVOS POR LOS QUE LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS TIENE SENTIDO DESDE EL PUNTO DE VISTA EMPRESARIAL

La adopción de medidas destinadas a erradicar el trabajo infantil no solo constituye una responsabilidad de las empresas, sino que también puede servir para garantizar que los negocios:

- 1. No incurren en prácticas prohibidas por la ley:** Cada vez son más los países que deciden adoptar o aplicar medidas de diligencia debida en materia de derechos humanos en relación con las empresas, y algunas naciones están haciendo énfasis en los derechos laborales y el trabajo infantil.
- 2. Retienen y motivan a sus empleados:** Las políticas que abordan las causas fundamentales del trabajo infantil (como las favorables a la familia) pueden fomentar la contratación y retención de personal, aumentar la fidelidad de los trabajadores y reducir el absentismo. También pueden servir para respaldar metas institucionales
- 3. Registran un aumento de su productividad:** Los progenitores que trabajan son más productivos cuando saben que sus hijos e hijas están seguros y atendidos y reciben una educación.
- 4. Mitigan los riesgos para la reputación:** Las medidas destinadas a velar por el cumplimiento de los derechos de la infancia pueden mejorar la reputación empresarial, mientras que las prácticas que repercuten de forma negativa en los niños y niñas pueden suponer un hándicap para dicha reputación e incluso hacer que un negocio pierda las licencias necesarias para desarrollar sus actividades.
- 5. Atraen inversiones:** Los inversionistas muestran una mayor confianza en las empresas cuando se demuestra que estas gestionan de manera activa sus riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). El cumplimiento de los derechos de la infancia se percibe cada vez más como un elemento imprescindible para obtener una gestión eficiente de las cuestiones ASG.
- 6. Promueven el desarrollo económico:** Fomentar la erradicación del trabajo infantil, promover el acceso de los niños y niñas a una educación de calidad y brindar apoyo a dicho colectivo para que desarrolle todo su potencial impulsa el desarrollo económico, lo que a su vez genera oportunidades a largo plazo de crecimiento empresarial.

Nuevas leyes relativas a los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos

Cada vez se fomenta más la adopción de una conducta empresarial responsable mediante procesos obligatorios de diligencia debida en materia de derechos humanos.

En el plano nacional, regional e internacional se están adoptando o debatiendo medidas normativas para incorporar los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos en el acervo legislativo. Por ejemplo, la Ley de Diligencia Debida en las Cadenas de Suministro de Alemania (que entrará en vigor en 2023) precisa que las empresas detecten, prevengan y mitiguen los riesgos asociados al trabajo infantil y que presenten informes anuales sobre las medidas tomadas al respecto. Asimismo, otros países —como Francia, Noruega, los Países Bajos y Suiza— están elaborando o han aprobado en los últimos años leyes similares.

De hecho, la Comisión Europea está preparando leyes de diligencia debida en materia de derechos humanos de aplicación comunitaria. La Unión Europea (UE) también manifestó su compromiso con la erradicación del trabajo infantil en las cadenas de suministro de las empresas de la UE en su Estrategia sobre los Derechos del Niño (aprobada en 2021).



El trabajo infantil sigue representando una cuestión especialmente preocupante para los negocios y cadenas de suministro de muchas partes del mundo. Como inversionistas, creemos que el cumplimiento de los derechos de la infancia forma parte intrínseca de cualquier práctica empresarial o proceso de gestión de los riesgos eficaz. Las empresas han de adoptar medidas que les permitan detectar, analizar y gestionar su potencial y las repercusiones negativas que afrontan los niños y niñas.

Carine Smith Ihenacho

Oficial Jefe de Gobernanza y Cumplimiento de Norges Bank Investment Management



Al integrar el respeto y el apoyo a los derechos del niño dentro de sus estrategias y operaciones esenciales, las empresas pueden fortalecer sus actuales iniciativas de responsabilidad social corporativa y al mismo tiempo avanzar los intereses de su actividad comercial. Dichos esfuerzos pueden aumentar la reputación, mejorar la gestión de riesgos y asegurar su 'licencia social para operar'.

Derechos del Niño
y Principios Empresariales



INFORMACIÓN ADICIONAL: LA ADOPCIÓN DE UN ENFOQUE BASADO EN LOS DERECHOS DE LA INFANCIA A LA HORA DE LUCHAR CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

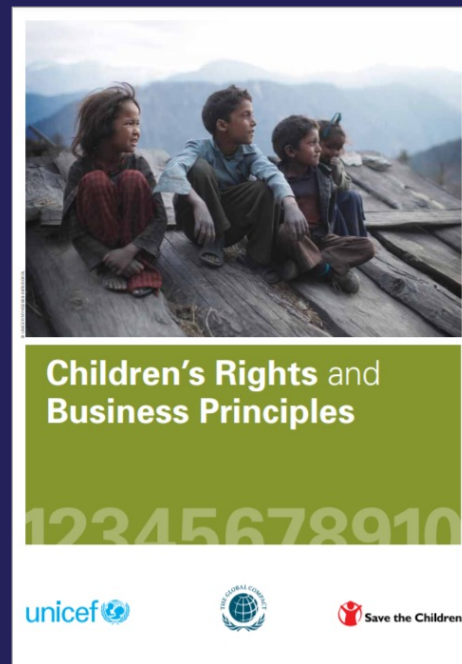
En 2012, UNICEF, Save the Children y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas elaboraron, de forma conjunta, el documento “Derechos del Niño y Principios Empresariales” con vistas a facilitar a los negocios un resumen del modo en que sus actividades y cadenas de suministro pueden repercutir en los niños y niñas.

Este documento puede emplearse para que las empresas comprendan la forma en que se relacionan con los niños y niñas e influyen en sus vidas en el lugar de trabajo, el mercado, la comunidad y el entorno.

El cumplimiento de los derechos de la infancia implica que ninguna actividad comercial ni cadena de suministro de las empresas resulten nocivas para los niños y niñas.

Respaldar el cumplimiento de los derechos de la infancia conlleva tomar medidas y realizar inversiones de forma deliberada a fin de respaldar programas que contribuyan a que los niños y niñas prosperen.

El segundo principio incluido en “Derechos del Niño y Principios Empresariales” insta a las empresas a “[c]ontribuir a la erradicación del trabajo infantil en todas las actividades empresariales y relaciones comerciales”.



<https://www.unicef.org/media/96136/file/Childrens-Rights-Business-Principles-2012.pdf>



PUNTOS DE CONTACTO



James Gomme

Director de la sección de Medidas en favor de la Igualdad del WBCSD

gomme@wbcسد.org



Marcus Burke

Administrador de la sección de Medidas en favor de la Igualdad del WBCSD

burke@wbcسد.org



Chris Kip

Especialista en Derechos de la Infancia y Cuestiones Empresariales de UNICEF

ckip@unicef.org

Descargo de responsabilidad: Este informe es fruto de la colaboración mantenida entre la secretaría del WBCSD y UNICEF y los ejecutivos de las empresas miembro y los asociados. Las opiniones presentadas en este documento reflejan el punto de vista de la mayoría de los miembros y asociados, lo cual no significa, sin embargo, que todas las empresas miembro y todos los asociados estén de acuerdo con cada palabra.

Ni UNICEF ni el Ministerio Federal de Alemania de Cooperación Económica y Desarrollo respaldan ninguna empresa, marca, producto o servicio. Las referencias a empresas o los ejemplos corporativos que se incluyen en el presente informe no implican que UNICEF ni el Ministerio Federal de Alemania de Cooperación Económica y Desarrollo aprueben sus prácticas empresariales.

World Business Council for Sustainable Development

Beijing ● Delhi ● Geneva ● London ● New York City ● Singapore



www.wbcsd.org