

PANAMÁ
CAPACITACIÓN EN INSPECCIÓN
LABORAL DEL TRABAJO INFANTIL



GUÍA DEL FACILITADOR

Prefacio

CLEAR II es un proyecto mundial de cuatro años de duración financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL, por sus siglas en inglés). Este proyecto esta bajo la ejecución de Winrock International y sus socios Abogados sin Fronteras (LWOB, por sus siglas en inglés) y Verité. Este proyecto trabaja con diversos gobiernos y ofrece asistencia técnica para apoyar la reducción mundial de la mano de obra infantil. En colaboración con los gobiernos anfitriones, CLEAR II trabaja para poder reducir significativamente el trabajo infantil en Panamá, Jamaica, Belice, Burkina Faso, Nepal, Liberia y Honduras. Por medio de actividades específicas, CLEAR II establece alianzas de trabajo con los gobiernos, a fin de respaldar sus objetivos para realizar las acciones descritas en el informe más reciente del USDOL sobre trabajo infantil.

El gobierno panameño demuestra haber adquirido un compromiso para salvar las brechas existentes en la prevención del trabajo infantil y el cumplimiento de las normas afines. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) prometió que Panamá aumentará los esfuerzos para lograr la Meta 8.7 destinada a la erradicación del trabajo forzoso, y así poner fin a las formas modernas de esclavitud y garantizar la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. Este compromiso incluye la incorporación de asuntos relativos al trabajo infantil en la estrategia nacional y las tareas de los gobiernos locales, así como las organizaciones de la sociedad civil. El país también prometió aplicar mecanismos para observar de cerca los resultados de estas acciones.

Programa de formación para Inspectores de Trabajo:

La capacitación en materia de trabajo infantil ofrece a los inspectores de trabajo las destrezas necesarias para identificar el trabajo infantil, realizar entrevistas con jóvenes y encargarse del cumplimiento de las leyes sobre el trabajo infantil. El presente material fue desarrollado por CLEAR II para apoyar las iniciativas de capacitación que tiene el MITRADEL a fin de desarrollar un programa de formación sobre capacidades de inspección específicas para el trabajo infantil, adaptado a las necesidades identificadas por estos inspectores. CLEAR II respaldará la adopción de este programa al capacitar a los inspectores que lo utilizarán para adiestrar a otros sobre temas relativos al trabajo infantil, al igual que al trabajar con el MITRADEL para desarrollar planes de formación e integrarlos para capacitar a futuros inspectores de trabajo.

CLEAR II es financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos otorga su financiamiento mediante el acuerdo de cooperación número IL-26260-14K. Winrock International se encarga de dirigir el Proyecto CLEAR II. Este material no refleja necesariamente los puntos de vista o las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de marcas y productos comerciales u organizaciones supone el respaldo del gobierno de los Estados Unidos.



MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL



Abril 2019

Me complace presentar este Plan de Estudios titulado “**Capacitación en Inspección Laboral del Trabajo Infantil**” que fue diseñado para el Taller de Formadores orientado a Inspectores de Trabajo. Este plan de estudios es el resultado concreto del trabajo conjunto de MITRADEL con el Proyecto CLEAR II, proyecto implementado por Winrock International y socio Verité, y financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. MITRADEL tiene como objetivo acabar con el trabajo infantil en Panamá y este plan de estudios contribuirá significativamente con ese esfuerzo, al proporcionar a los Inspectores de Trabajo los conocimientos y las habilidades para prevenir, identificar y eliminar el trabajo infantil.

El plan de estudios contiene lecciones importantes que ayudarán a los Inspectores de Trabajo , no solo en su trabajo regular de inspección, sino también en la planificación estratégica en sus relaciones con los medios de comunicación, en la realización de encuestas, en la mejora de sus relaciones de colaboración con otras partes interesadas y para brindar asesoramiento a las empresas sobre la mejor manera de autorregularse para garantizar que los niños no están siendo explotados en sus cadenas de suministro. MITRADEL tiene el compromiso de incorporar las lecciones contenidas en el currículum en todos los aspectos de nuestro trabajo, con el objetivo de terminar con el trabajo infantil en todos los sectores de Panamá.

El plan de estudios está diseñado para que aquellos que se capaciten en la forma de usarlo, puedan compartir el conocimiento con otros en entornos de capacitación formal o brindando una asesoría más informal. Cualquier persona interesada en recibir esta capacitación debe comunicarse con la oficina de MITRADEL, Dirección de Inspección de Trabajo para obtener más información sobre cómo organizar una sesión de capacitación.

Trabajando juntos podemos terminar con el trabajo infantil y asegurar que todos los niños de Panamá tengan un futuro saludable y brillante.

Le saluda muy atentamente,

S. E. Gully Santamaría

Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral



TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	GF-1
OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN.....	GF-2
ESTRUCTURA CURRICULAR	GF-3
ROMPEHIELOS Y DINÁMICAS	GF-6
PREPARANDO EL AMBIENTE PARA UNA CAPACITACIÓN EXITOSA	GF-8
ENTENDIENDO LAS EXPECTATIVAS.....	GF-9
EVALUACIONES.....	GF-10
APÉNDICE A: EJEMPLO DE ENCUESTA DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE	GF-11
APÉNDICE B: DESCRIPCIÓN DE LAS LECCIONES Y EJERCICIOS	GF-16
APÉNDICE C: EJEMPLO DE EVALUACIÓN.....	GF-21

INTRODUCCIÓN

Esta guía del facilitador provee las sugerencias y consejos para ayudar a los facilitadores a que usen exitosamente el currículum para la Capacitación en Inspección Laboral del Trabajo Infantil en Panamá. Describe el propósito y los objetivos de la capacitación; proporciona una vista panorámica de la estructura y el formato de la capacitación; da ejemplos de rompehielos y dinámicas; y también incluye ejemplos del programa de capacitación y de evaluación del curso. El currículum está basado en una metodología de capacitación que alienta a los participantes a tomar un rol activo y a contribuir con su experticia profesional sobre cómo mejorar la respuesta en cuanto al trabajo infantil en el lugar de trabajo.

El currículum es exhaustivo y cubre una amplia gama de temas relevantes para quienes se encuentran envueltos en la lucha contra el trabajo infantil. Antes de empezar, los facilitadores deben conocer el nivel de las destrezas y de conocimiento que tienen los participantes y adecuar la capacitación de acuerdo con ello. Por ejemplo, si el currículum está siendo usado como parte del proceso de incorporación de inspectores e inspectoras nuevos con relativamente poca experiencia, un enfoque introductorio que enfatiza las definiciones y el marco legal debe ser usado para sentar las bases para una capacitación de mayor profundidad. Sin embargo, cuando se capacita a personal ejecutivo de alto rango, los facilitadores deben enfatizar las lecciones y ejercicios que tratan temas más complejos, tales como la planificación estratégica y el análisis de riesgo. Adjunto a esta guía, se tiene una muestra de una encuesta para la evaluación de necesidades de aprendizaje (Apéndice A) que puede ser distribuida a los que van a ser capacitados varias semanas antes de la capacitación, para ayudar a que los organizadores de la capacitación puedan satisfacer los objetivos de aprendizaje de los participantes.

OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

Al final del curso, los inspectores e inspectoras laborales y otro personal importante encargado de hacer cumplir las normas deberá:

- » Valorar la importancia del manejo adecuado del tema del trabajo infantil en su trabajo
 - » Visualizar claramente su rol en la protección de los niños y niñas de la explotación
 - » Entender las definiciones, el marco legal y las mejores prácticas para controlar y prevenir el trabajo infantil
 - » Transformar el conocimiento adquirido en la capacitación en acciones concretas que reduzcan la incidencia del trabajo infantil y promuevan el trabajo decente de los jóvenes.
-

ESTRUCTURA CURRICULAR

El currículum incluye cinco módulos, cada uno con lecciones y ejercicios interactivos diseñados para ayudar a los participantes a que los apliquen en situaciones de la vida real. El currículum está diseñado para ir de la comprensión de los principios generales y las definiciones (Módulo 1), a la planificación y la obtención de información (Módulo 2) y a la acción (Módulos del 3 al 5).

En la mayoría de los casos, no será posible abarcar todo el material en una sola capacitación; por lo tanto, el equipo de capacitadores deberá decidir previamente qué lecciones y ejercicios serán los más útiles para los participantes. Como se ha mencionado previamente, es muy importante adecuar el contenido de la capacitación a las necesidades de aquellos que están asistiendo a la capacitación.

Los participantes que son nuevos en la materia que aborda el curso necesitarán empezar con unas sesiones introductorias, mientras que aquellos que ya tienen alguna experiencia pueden tomar más tiempo en lecciones más complejas. Considere el currículum como un menú de opciones de las cuales se pueden escoger las que correspondan dependiendo de las necesidades de la audiencia.

El currículum se divide de la siguiente manera:

- » Módulo 1 - Definiciones y marco legal
 - Lección 1.1: La importancia de combatir el trabajo infantil
 - Lección 1.2: Estándares internacionales, definiciones y conceptos
 - Lección 1.3: Estimaciones del trabajo infantil y contexto nacional político/legal
- » Módulo 2 – Roles y responsabilidades de los inspectores e inspectoras laborales al abordar el trabajo infantil
 - Lección 2.1: El rol crítico del inspector laboral en la lucha contra el trabajo infantil.
 - Lección 2.2: Métodos para el abordaje adecuado de los desafíos que encaran los inspectores e inspectoras al hacer frente al trabajo infantil
 - Lección 2.3: Coordinación y colaboración con las partes interesadas
 - Lección 2.4: Planificación estratégica
 - Lección 2.5: Obtención de datos, manejo de registros e informes
 - Lección 2.6: Ética y corrupción

- » Módulo 3 – Identificando el trabajo infantil
 - Lección 3.1: Inspecciones proactivas versus inspecciones reactivas
 - Lección 3.2: Identificando a los niños y niñas más vulnerables al trabajo infantil
 - Lección 3.3: Identificando los sectores más vulnerables al trabajo infantil
 - Lección 3.4: Obteniendo información que ayuda a identificar el trabajo infantil
 - Lección 3.5: Entrevistando niños, niñas y adolescentes, y mejorando los métodos de verificación de la edad
 - Lección 3.6: Sistemas de monitoreo del trabajo infantil
- » Módulo 4 – Eliminando el trabajo infantil
 - Lección 4.1: Decidiendo cuál es la acción más adecuada
 - Lección 4.2: Mapa de tareas y análisis de riesgo en el trabajo
 - Lección 4.3: Enfoques orientados al cumplimiento
 - Lección 4.4: Enfoque disuasivo-confrontacional y acusatorio
 - Lección 4.5: Sacando a los niños y niñas del lugar de trabajo
 - Lección 4.6: Rehabilitación, reintegración y monitoreo
- » Módulo 5 – Prevención del trabajo infantil
 - Lección 5.1: La importancia de la prevención
 - Lección 5.2: Difusión y concientización
 - Lección 5.3: Promoviendo la formalización de los negocios informales
 - Lección 5.4: Promoviendo la Responsabilidad Social Corporativa y la auto regulación al interior del sector privado.

El currículum contiene 18 ejercicios (tres por módulo), completar cada uno toma de 60 a 90 minutos; sin embargo, el margen de tiempo puede modificarse para adecuarlo a una agenda más ajustada. Los ejercicios están distribuidos a través de los módulos, están diseñados para ser interactivos y ayudar a los participantes en la aplicación de las lecciones a situaciones de la vida real.

Los facilitadores deben sentirse en libertad de cambiar o aumentar detalles a los ejemplos y estudios de caso, para hacer que el material sea más pertinente en cuanto a la experiencia de campo que tienen los capacitados.

Una descripción más completa de cada una de las lecciones y ejercicios, incluyendo el objetivo, los métodos de enseñanza y la duración, se incluye como Apéndice B de la Guía del Facilitador. Esta información puede ser utilizada para el diseño del programa de capacitación.

ROMPEHIELOS Y DINÁMICAS

Es bueno dar a los participantes la oportunidad de conocerse los unos a los otros al comienzo de la capacitación. Esto puede hacerse usando los “rompehielos” que son juegos que animan a los participantes a socializar y a presentarse a sí mismos.

Adicionalmente, es importante poner dentro de la programación pequeñas pausas para las “dinámicas” que son actividades breves en las que los participantes se relajan, se mueven y ríen, dándoles un descanso dada la intensidad de la capacitación. Las dinámicas están recomendadas después del almuerzo o merienda, o en cualquier momento en el que se hace evidente que los participantes están con energía baja. Ejemplos de rompehielos y dinámicas que se incluyen son:

» **Rompehielos 1: Conociéndose unos a otros**

1. Divida a los participantes en parejas
2. Pida a los participantes que se presenten a sí mismos a su pareja, brindando algunos detalles profesionales y personales
3. Pídales que identifiquen algo que tengan en común
4. Dígales que tomen notas y que se preparen para presentar a su pareja al resto del grupo
5. Reúna a todo el grupo y haga que cada participante presente a su pareja a todo el grupo

» **Rompehielos 2: Reclamo de Equipajeⁱ**

6. Distribuya tarjetas en blanco a cada participante. Dígales que ellos van a ir de viaje y que las tarjetas representan su equipaje
7. Pida a los participantes que “llenen su maleta” con tres cosas interesantes en relación con su vida o con el trabajo que realizan, pero que NO deben poner su nombre en la maleta
8. Una vez que hayan terminado, pida a los participantes que hagan “chequear su equipaje” entregándole las tarjetas al facilitador
9. El facilitador debe poner todas las tarjetas en un mazo con la cara hacia abajo y mezclarlas
10. Dígales a los participantes que ya han llegado a destino y que es el momento de recoger las maletas tomando cualquier tarjeta del mazo
11. ¡Parece que muchos de ellos han recibido la maleta equivocada! Los

ⁱ Este rompehielos proviene de una capacitación de auditores de Verité

participantes deben moverse en el salón y compartir con otros qué es lo que hay en su maleta y qué es lo que hay en la maleta que han recogido. El objetivo es encontrar al propietario de la maleta que cada uno tiene y ubicar su propia maleta. El ejercicio termina cuando todos han ubicado sus propias maletas.

12. Reúna nuevamente al grupo y pida a cada participante que comparta una cosa que haya aprendido acerca de los otros participantes

» **Dinámica 1: Pelea con bolas de nieve**

1. Distribuya dos hojas de papel a cada participante
2. Pídales que escriban algo que a ellos les gusta de su trabajo en la primera hoja de papel y que escriban algo que no les gusta de su trabajo en la segunda hoja de papel
3. Instruya a los participantes que arruguen cada hoja de papel convirtiéndola en una “bola de nieve”
4. Diga a los participantes que empiecen la pelea con bolas de nieve y que se lancen las bolas de nieve unos a otros alzando las bolas que caen al suelo y volviéndolas a lanzar
5. Pare la pelea con las bolas de nieve y pida que cada participante recoja dos bolas, que las abra y las lea en voz alta para todo el grupo. Después de que se abre y se lee cada hoja, pregunte quienes en el grupo empatizan con ese sentimiento de gusto o disgusto.

» **Dinámica 2: Afortunadamente / desafortunadamente**

1. Haga que los participantes formen un círculo y dígales que van a armar juntos un cuento
2. El facilitador inicia el cuento diciendo “Afortunadamente ...” y continua con algo positivo como por ejemplo “Afortunadamente todos hemos llegado a esta capacitación sin ningún percance”
3. La persona que está a la derecha del facilitador debe continuar el cuento, pero empezando su oración con “Desafortunadamente ...” Por ejemplo, podría decir “Desafortunadamente todos nosotros estamos muy cansados del viaje”
4. Luego, la persona de la derecha aumenta una nueva oración al cuento que empieza con “Afortunadamente ...” y así sucesivamente hasta que todas las personas del círculo han incluido una oración al cuento

PREPARANDO EL AMBIENTE PARA UNA CAPACITACIÓN EXITOSA

El primer día de la capacitación los facilitadores deben darse tiempo para:

- » Dar la bienvenida a los participantes y presentarles el equipo de capacitación
- » Dar a los participantes la oportunidad de presentarse ellos mismos
- » Explicar los objetivos de la capacitación
- » Describir la programación de la capacitación y los temas que incluye
- » Describir la metodología a ser utilizada, incluyendo presentaciones, trabajos de grupo, juegos de roles, y sesiones de preguntas y respuestas (P&Rs)
- » Enfatizar la importancia de la participación activa durante la capacitación, sea compartiendo experiencias, haciendo preguntas o dando retroalimentación
- » Pida a los participantes que compartan sus expectativas en referencia a la capacitación
- » Informe a los participantes que ellos tendrán la oportunidad de dar la retroalimentación a los facilitadores al final de cada día

ENTENDIENDO LAS EXPECTATIVAS

Es importante recoger, al principio de la capacitación, una cierta cantidad de expectativas de los participantes. Esto es importante para que el facilitador pueda hacer lo posible para atender las necesidades de los participantes a lo largo del programa. El facilitador también debe reconocer que no va a ser razonable incluir algunas de las expectativas de los participantes dada la programación de la capacitación. Por ejemplo, podría ser que alguien espere obtener una certificación oficial al finalizar la capacitación, o podría querer participar en todos los ejercicios contenidos en el currículum, lo cual no sería factible. Analizar las expectativas puede hacerse de diversas maneras. Una forma es pedir a los participantes que escriban las respuestas a cada una de las siguientes preguntas:

- » ¿Qué espero de la capacitación?
- » ¿Qué espero de los otros participantes?
- » ¿Qué espero de los facilitadores?

El facilitador debe recoger las respuestas y colocarlas al frente del salón. Los facilitadores deben revisar periódicamente las respuestas a lo largo de la capacitación para asegurar que se está cumpliendo con las expectativas tanto como sea posible.

Los facilitadores también deben compartir sus expectativas con el grupo, haciéndoles notar a los participantes que ellos esperan que:

Cada día lleguen puntualmente y permanezcan en la capacitación hasta finalizar el programa

- » Que tengan una buena actitud
- » Que participen activamente, hagan preguntas y escuchen a los demás
- » Que se abran al aprendizaje y al cambio

EVALUACIONES

Se recomienda que los facilitadores hagan una evaluación al final de cada día de la capacitación pidiendo retroalimentación acerca de:

- » ¿Qué tan bien, el programa, satisface las necesidades de los participantes?
- » ¿Qué es lo que se ha aprendido el día de hoy?
- » ¿Qué sugerencias tienen para mejorar?

Los resultados de las evaluaciones deben ser procesados y analizados por los facilitadores cada día en una reunión de cierre. Allí, los facilitadores y las otras personas involucradas en la capacitación analizan juntos que está resultando bien, y qué es lo que se necesita cambiar o mejorar. Cuando sea posible, las recomendaciones para mejorar deben ser implementadas a partir del día siguiente. Una muestra del formulario de evaluación se adjunta en el Apéndice C.

APÉNDICE A: EJEMPLO DE ENCUESTA DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

ENCUESTA DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

El propósito de esta encuesta es evaluar los conocimientos e intereses respecto a la capacitación en trabajo infantil. Los resultados serán utilizados para que la programación de la capacitación de respuesta a las necesidades de los participantes y se elabore sobre la base de las capacidades existentes. Sus respuestas son muy importantes, por lo tanto, por favor analice las preguntas cuidadosamente y llene completamente el formulario. Sus respuestas permanecerán anónimas y confidenciales. ¡Gracias!

Instrucciones

- Por favor llene usted mismo esta Encuesta de Necesidades de Aprendizaje, debido a que está referida a sus necesidades de capacitación e intereses individuales.
- En la Sección I: Sea específico y proporcione tanto detalle como le sea posible en sus respuestas
- En la Sección II: Lea cada área temática de la lista en la columna A. En la columna B evalúe si tiene un nivel de conocimiento o de destreza "bajo", "intermedio" o "alto". En la columna C indique si usted tiene un nivel de interés "bajo", "intermedio" o "alto" de recibir capacitación en el tema correspondiente a esa área.
- En la Sección III: Indique qué otras áreas de interés tiene, los desafíos que ha enfrentado en su trabajo y cualquier otra idea adicional que tenga respecto a la capacitación.

SECCIÓN I. INFORMACIÓN PERSONAL Y CAPACITACIÓN PREVIA

CARGO

TIEMPO DE PERMANENCIA EN ESE CARGO

POR FAVOR INDIQUE A CONTINUACIÓN QUÉ CAPACITACIÓN HA RECIBIDO USTED DESDE QUE EMPEZÓ SU TRABAJO, INCLUYENDO EL TEMA DE LA CAPACITACIÓN, CUÁNDO LA RECIBIÓ Y QUE ORGANIZACIÓN SE LA DIO

TEMA DE LA CAPACITACIÓN	AÑO EN QUE LA RECIBIÓ	ORGANIZACIÓN QUE DIO LA CAPACITACIÓN

SECCIÓN II: EXPERIENCIA PREVIA Y ÁREAS DE INTERÉS

Para adecuar la capacitación a las necesidades e intereses de los participantes, necesitamos conocer acerca de su experiencia en varios temas relacionados con la inspección del trabajo infantil y su nivel de interés en aprender más respecto a estos temas.

1. Lea cada **área temática** de la lista en la columna A, luego
2. En la columna B indique su **nivel de experiencia** o conocimiento en esa área temática.
(Bajo: poca o ninguna experiencia; Intermedio: alguna experiencia; Alto: mucha experiencia)
3. En la columna C indique **su nivel de interés** en recibir capacitación en esa área temática.
(Bajo: poco o ningún interés; Intermedio: algún interés; Alto: mucho interés)

COLUMNA A	COLUMNA B			COLUMNA C		
ÁREA TEMÁTICA.	MARQUE LA CASILLA QUE INDIQUE SU NIVEL DE CONOCIMIENTO O EXPERIENCIA EN ESTE TEMA.			MARQUE LA CASILLA QUE INDIQUE SU NIVEL DE INTERÉS EN RECIBIR CAPACITACIÓN EN ESTE TEMA.		
	BAJO: POCO O NINGÚN CONOCIMIENTO/ EXPERIENCIA	INTERMEDIO: ALGÚN CONOCIMIENTO/ EXPERIENCIA	ALTO: MUCHO CONOCIMIENTO/ EXPERIENCIA	BAJO: POCO O NINGÚN INTERÉS	INTERMEDIO: ALGÚN INTERÉS	ALTO: MUCHO INTERÉS
Definiciones y marco legal – Una capacitación en el marco legal puede proveer una revisión de los estándares internacionales de trabajo infantil y los detalles de la legislación nacional. Por favor, indique su nivel de conocimiento y su nivel de interés en aprender más acerca de las siguientes áreas temáticas:						
a. Los estándares internacionales sobre trabajo infantil, incluyendo el Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo y el Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (OIT).						
b. La legislación nacional relacionada con el trabajo infantil, incluyendo: la edad mínima para trabajar, las definiciones de trabajo peligroso para los niños y niñas y las sanciones en caso de violación de estas leyes.						

COLUMNA A	COLUMNA B			COLUMNA C		
ÁREA TEMÁTICA.	MARQUE LA CASILLA QUE INDIQUE SU NIVEL DE CONOCIMIENTO O EXPERIENCIA EN ESTE TEMA.			MARQUE LA CASILLA QUE INDIQUE SU NIVEL DE INTERÉS EN RECIBIR CAPACITACIÓN EN ESTE TEMA.		
	BAJO: POCO O NINGÚN CONOCIMIENTO/ EXPERIENCIA	INTERMEDIO: ALGÚN CONOCIMIENTO/ EXPERIENCIA	ALTO: MUCHO CONOCIMIENTO/ EXPERIENCIA	BAJO: POCO O NINGÚN INTERÉS	INTERMEDIO: ALGÚN INTERÉS	ALTO: MUCHO INTERÉS
c. La diferencia entre “actividad laboral infantil” y “trabajo infantil”.						
d. Cómo reconocer el “trabajo ligero”.						
e. Cómo reconocer “trata y tráfico de personas” y “trabajo forzoso”.						
Los inspectores e inspectoras laborales juegan un rol crucial en el combate contra el trabajo infantil haciendo cumplir las leyes, asesorando a los empleadores y empleadoras, y a los trabajadores y trabajadoras, y concientizando sobre riesgos y peligros del trabajo infantil. Por favor, indique su nivel de conocimiento y su nivel de interés en aprender más acerca de las siguientes áreas temáticas:						
f. Desarrollando un plan estratégico para controlar y prevenir el trabajo infantil.						
g. Recogiendo datos respecto al trabajo infantil y usándolos para la planificación.						
h. Promoviendo el empleo juvenil seguro.						
i. Difusión y concientización en torno al trabajo infantil.						
j. Identificando los niños y niñas más vulnerables al trabajo infantil.						

COLUMNA A	COLUMNA B			COLUMNA C		
ÁREA TEMÁTICA.	MARQUE LA CASILLA QUE INDIQUE SU NIVEL DE CONOCIMIENTO O EXPERIENCIA EN ESTE TEMA.			MARQUE LA CASILLA QUE INDIQUE SU NIVEL DE INTERÉS EN RECIBIR CAPACITACIÓN EN ESTE TEMA.		
	BAJO: POCO O NINGÚN CONOCIMIENTO/ EXPERIENCIA	INTERMEDIO: ALGÚN CONOCIMIENTO/ EXPERIENCIA	ALTO: MUCHO CONOCIMIENTO/ EXPERIENCIA	BAJO: POCO O NINGÚN INTERÉS	INTERMEDIO: ALGÚN INTERÉS	ALTO: MUCHO INTERÉS
k. Realizando entrevistas apropiadas a los niños y niñas.						
l. Desarrollando planes de acción con los empleadores y empleadoras para ayudarlos a eliminar el trabajo infantil en las cadenas de proveedores.						
m. Refiriendo casos de trabajo infantil para su procesamiento legal.						
n. Planificando operativos/redadas para rescatar y sacar a los niños y niñas trabajadores y trabajadoras del lugar de trabajo.						
o. Coordinar con otras instancias para la planificación de la rehabilitación y reintegración de los niños y niñas rescatados del trabajo infantil.						

SECCIÓN III. OTRAS ÁREAS DE INTERÉS, GRANDES DESAFÍOS ENFRENTADOS EN SU TRABAJO E IDEAS ADICIONALES.

1. Describa cualquier otro tema en el que usted esté interesado en recibir capacitación y que no figura en la lista anterior.

2. Describa los grandes desafíos que enfrenta para hacer efectiva la inspección de trabajo infantil.

3. Por favor proporcione cualquier otra idea que tenga en referencia a la capacitación de trabajo infantil

Muchas gracias por su tiempo y su ayuda en el desarrollo del programa de capacitación

APÉNDICE B: DESCRIPCIÓN DE LAS LECCIONES Y EJERCICIOS

MÓDULOS	LECCIONES/EJERCICIOS/TEMAS	OBJETIVOS	MÉTODOS	DURACIÓN (MINUTOS)
Módulo 1: Definiciones y marco legal	Lección 1.1: La importancia de combatir el trabajo infantil	Resaltar por qué la contribución de los participantes el contra del trabajo infantil es tan importante	Lluvia de ideas para suscitar en los participantes ideas respecto al tema; Presentación en Power Point del material del currículum seguido por P&R (preguntas y respuestas)	30
	Lección 1.2: Estándares internacionales, definiciones y conceptos <ul style="list-style-type: none"> • Niños y niñas incorporados a la producción económica/trabajo de menores • Trabajo infantil • Edad mínima de admisión al empleo. Convenio 138 de la OIT • Trabajo ligero • Peores formas de trabajo infantil – Convenio 182 de la OIT • Trabajo infantil peligroso • Tráfico de niños o niñas y trabajo forzoso • Empleo juvenil y trabajo decente 	Proporcionar una visión general de los estándares laborales internacionales y las definiciones de términos clave relacionados con el trabajo infantil	Presentación en Power Point del material en el currículum seguido de P&Rs	60
	Ejercicio 1.2.1: Entendiendo las definiciones y conceptos relacionados con el trabajo infantil	Identificar las situaciones que constituyen actividad laboral o trabajo de menores, trabajo infantil, peores formas de trabajo infantil, trabajo ligero, trata y tráfico de personas, empleo juvenil, y trabajo peligroso.	Trabajo de grupo para analizar ejemplos específicos y determinar cuál de las definiciones es aplicable: presentación en plenaria, sacando conclusiones en base a P&Rs y mensajes clave	90
	Ejercicio 1.2.2: Reconociendo el trabajo infantil en la comunidad	Identificar instancias de trabajo infantil y de actividad económica o trabajo de menores en su propia comunidad	Trabajo de grupo para suscitar que se den ejemplos de trabajo infantil, trabajo ligero, y actividad laboral infantil en las comunidades de los participantes: presentación en plenaria con P&Rs y mensajes clave.	60
	Lección 1.3: Estimaciones del trabajo infantil y contexto político/legal nacional	Proveer estadísticas globales relacionadas con el trabajo infantil y estadísticas de Panamá: Proveer una visión general de Panamá: <ul style="list-style-type: none"> • Ratificaciones de los convenios internacionales relacionados con el trabajo infantil • Marco legal nacional relacionado con el trabajo infantil • Marco legal nacional relacionado con el trabajo infantil peligroso • Políticas nacionales relacionadas con el trabajo infantil 	Presentación en Power Point del material en el currículum seguido de P&Rs	60
	Ejercicio 1.3.1: Analizando las fortalezas y debilidades de la legislación laboral en Panamá	Articular las fortalezas y debilidades del marco legal de Panamá para proteger a los niños y niñas de la explotación laboral	Análisis en grupos: presentación en plenaria con P&Rs y mensajes clave.	60

MÓDULOS	LECCIONES/EJERCICIOS/TEMAS	OBJETIVOS	MÉTODOS	DURACIÓN (MINUTOS)
Módulo 2: Roles y responsabilidades de los inspectores e inspectoras laborales al abordar el trabajo infantil	Lección 2.1: El rol crítico del inspector laboral en la lucha contra el trabajo infantil	Reforzar la idea de que la legislación en trabajo infantil solo es buena si son buenos los mecanismos para hacerla cumplir	Lluvia de ideas para suscitar en los participantes ideas respecto al tema. Presentación del material del currículum en Power Point seguida por P&Rs	45
	Lección 2.2: Métodos para el abordaje adecuado de los desafíos que encaran los inspectores e inspectoras al hacer frente al trabajo infantil	Identificar los desafíos que enfrenta el inspector laboral al hacer frente al trabajo infantil y análisis de métodos para el manejo de esos desafíos	Presentación del material del currículum en Power Point seguida por P&Rs	60
	Ejercicio 2.2.1: Ampliando las inspecciones en el sector informal de la economía	Considerar los desafíos que enfrentan los inspectores e inspectoras en la investigación del sector informal Estimular la producción de ideas acerca de las diferentes formas de realizar las inspecciones y tomar en cuenta cómo los inspectores e inspectoras pueden influir mejor en los empleadores y empleadoras del sector informal de la economía	Lluvia de ideas sobre las preguntas que hace el capacitador; trabajo de grupo en estudios de caso; presentación en plenaria, sacando conclusiones en base a P&Rs y mensajes clave	90
	Lección 2.3: Coordinación y colaboración con las partes interesadas	Aprender por qué la colaboración y coordinación con partes interesadas es crítica en la lucha contra el trabajo infantil	Presentación en Power Point del material en el currículum seguida de P&Rs	60
	Ejercicio 2.3.1: Mapeo de las partes interesadas para fomentar la coordinación y la colaboración	Comprender la importancia de trabajar con otras oficinas públicas y otras partes interesadas en combatir el trabajo infantil Identificar diferentes agencias/organizaciones para maximizar el uso de los recursos y las medidas de protección a través de la cooperación	Lluvia de ideas sobre las preguntas que hace el capacitador; trabajo de grupo en estudios de caso; presentación en plenaria, sacando conclusiones en base a P&Rs y mensajes clave	60
	Lección 2.4: Planificación estratégica	Aprender la importancia de la planificación estratégica para el manejo del trabajo infantil al nivel nacional e internacional Identificar los componentes esenciales de un buen plan estratégico	Presentación en Power Point del material en el currículum seguida de P&Rs	45
	Ejercicio 2.4.1: Desarrollo de un plan estratégico	Ser capaz de desarrollar un plan estratégico, delineando las actividades clave a ser ejecutadas para combatir el trabajo infantil	Lluvia de ideas sobre las preguntas que hace el capacitador; trabajo de grupo en estudios de caso; presentación en plenaria, sacando conclusiones en base a P&Rs y mensajes clave	90
	Lección 2.5: Obtención de datos, manejo de registros e informes	Comprender la importancia de recolectar y analizar información cuantitativa y cualitativa en forma precisa, y de preparar informes respecto al trabajo infantil. Esto, con la finalidad de hacer el seguimiento de las tendencias; elaborar planes estratégicos; establecer prioridades; definir acuerdos de colaboración efectivos; decidir sobre la forma más adecuada de dar respuesta a situaciones particulares; medir el progreso; y para demandar y gestionar recursos	Presentación en Power Point del material en el currículum seguida de P&Rs	60
	Lección 2.6: Ética y corrupción	Aprender buenas prácticas para promover un comportamiento ético y para incorporar un Modelo de Código de Conducta Ética	Presentación en Power Point del material en el currículum seguida de P&Rs	45

MÓDULOS	LECCIONES/EJERCICIOS/TEMAS	OBJETIVOS	MÉTODOS	DURACIÓN (MINUTOS)
Modulo 3: Identificando el trabajo infantil	Lección 3.1: Inspecciones proactivas versus inspecciones reactivas	Entender la diferencia entre inspecciones proactivas y reactivas y resaltar la importancia de las inspecciones proactivas focalizadas hacia tipos específicos de industria y/o áreas específicas, donde se conoce que el incumplimiento está más expandido o donde las consecuencias del incumplimiento se consideran particularmente serias.	Presentación en Power Point del material en el currículum seguida de P&Rs	20
	Lección 3.2: Identificando a los niños y niñas más vulnerables al trabajo infantil	Identificar la amplia variedad de circunstancias que llevan a la explotación de los niños y niñas, y los indicadores de vulnerabilidad al trabajo infantil	Presentación en Power Point del material en el currículum seguida de P&Rs	45
	Ejercicio 3.2.1: Identificando niños y niñas vulnerables	Reconocer las situaciones particulares que hacen que un niño o niña sea vulnerable al trabajo infantil	Lluvia de ideas sobre las preguntas que hace el capacitador; trabajo de grupo en estudios de caso; presentación en plenaria, sacando conclusiones en base a P&Rs y mensajes clave	60
	Lección 3.3: Identificando los sectores más vulnerables al trabajo infantil	Brindar una visión panorámica de los sectores económicos de Panamá que se encuentran en riesgo de las peores formas de trabajo infantil Incorporar el mapa de riesgo como una herramienta para ubicar áreas y sectores que están en mayor riesgo de serios abusos de los niños y niñas en el trabajo	Presentación en Power Point del material en el currículum seguida de P&R	45
	Ejercicio 3.3.1 Mapeo del trabajo infantil en Panamá	Entender qué sectores económicos e industrias están en riesgo de trabajo infantil, trabajo peligroso y de las peores formas de trabajo infantil en diferentes áreas del país. Explorar los patrones de migración de niños y niñas trabajadores y trabajadoras Conocer la lista de trabajos peligrosos de Panamá	Lluvia de ideas sobre las preguntas que hace el capacitador; trabajo de grupo en estudios de caso; presentación en plenaria, sacando conclusiones en base a P&Rs y mensajes clave	90
	Lección 3.4: Obteniendo información que ayuda a identificar el trabajo infantil	Aprender las mejores prácticas para obtener información de trabajo infantil incluyendo el uso de encuestas, informes, observación de los lugares de trabajo, entrevistas, etc. Dar a conocer la herramienta 3.4.1. Lista de verificación de ocupaciones y tareas peligrosas	Presentación en Power Point del material en el currículum seguida de P&R	60
	Lección 3.5: Entrevistando niños, niñas y adolescentes, y mejorando los métodos de verificación de la edad	Comprender las directrices y las mejores prácticas para realizar entrevistas apropiadas a los niños o niñas. Aprender múltiples métodos para verificar la edad que podrían dar hallazgos más precisos Presentar las herramientas: 3.5.1: Guía para entrevistar niños o niñas 3.5.2: Evaluando si es trabajo infantil 3.5.3: Evaluando si es trabajo forzoso	Presentación en Power Point del material en el currículum seguida de P&R	60
	Ejercicio 3.5.1: Entrevista a un niño o niña (juego de roles)	Entrevistar niños o niñas/adolescentes respecto a su edad y situación en el trabajo usando métodos que tengan en cuenta el mejor interés de cada niño o niña Practicar usando la herramienta 3.5.1: Guía para entrevistar niños o niñas	Presentación de cuatro guiones; juego de roles para practicar entrevistas a los niños o niñas; retroalimentación en plenaria, sacando conclusiones en base a P&Rs y mensajes clave	90
Lección 3.6: Sistemas de monitoreo del trabajo infantil	Comprender la importancia del sistema de monitoreo del trabajo infantil (MTI) como una herramienta de lucha contra el trabajo infantil Aprender cómo el sistema de MTI vincula a la inspectoría del trabajo con terceros para aumentar la observación de los niños y niñas más vulnerables y provee el seguimiento del apoyo para los niños o niñas que han sido rescatados Actividad 3.6.1: Un invitado con experiencia en el sistema MTI presenta un modelo marco de actividades de MTI Actividad 3.6.2: Un invitado analiza la línea directa (hotline) de explotación infantil	Presentación en Power Point del material en el currículum seguida de P&R Narradores invitados en sistemas MTI y línea directa para explotación infantil	30 a 60 minutos dependiendo si se tiene o no un narrador invitado que haya trabajado en la línea directa con sistemas MTI	

MÓDULOS	LECCIONES/EJERCICIOS/TEMAS	OBJETIVOS	MÉTODOS	DURACIÓN (MINUTOS)
Módulo 4: Eliminando el trabajo infantil	Lección 4.1: Decidiendo cuál es la intervención más adecuada	Aprender métodos para manejar situaciones de incumplimiento de la legislación laboral infantil, incluyendo: el mapeo de tareas y el análisis de riesgo en el trabajo; enfoques de disuasión versus enfoques orientados al cumplimiento para la aplicación de la ley; creación de planes de acción; dando multas; y tipificando los casos en los que se recomienda presentar una demanda judicial	Presentación en Power Point del material en el currículum seguida de P&R	45
	Lección 4.2: Mapeo de tareas y análisis de riesgo en el trabajo	Determinar si una tarea específica es peligrosa o inapropiada para un niño o niña y diseñar estrategias de intervención para prevenir un daño de largo plazo	Presentación en Power Point del material en el currículum seguida de P&R	30
	Lección 4.3: Enfoques orientados al cumplimiento	Entender los beneficios y las desventajas de brindar consejo y sugerencias a los empleadores y empleadoras que están en incumplimiento, en lugar de darles multas o sanciones	Presentación en Power Point del material en el currículum seguida de P&R	30
	Lección 4.4: Enfoque disuasivo-confrontacional y acusatorio	Entender los beneficios y desventajas del uso de enfoques punitivos para hacer cumplir la ley incluyendo multas y demandas judiciales.	Presentación en Power Point del material en el currículum seguida de P&R	30
	Ejercicio 4.4.1: Decidiendo una estrategia para hacer cumplir la ley	Determinar qué tipo de acción es la apropiada una vez que se ha identificado el trabajo infantil.	Lluvia de ideas sobre las preguntas que hace el capacitador; trabajo de grupo en estudios de caso; presentación en plenaria, sacando conclusiones en base a P&Rs y mensajes clave	60
	Lección 4.5: Sacando a los niños y niñas del lugar de trabajo	Aprender cómo planificar el rescate y la remoción de niños o niñas trabajadores, teniendo en cuenta la meta de la rehabilitación y de la reintegración social de los niños y niñas rescatados Analizar las mejores prácticas para recolectar y verificar información; coordinar con las partes interesadas; preparar el plan de rescate; formar el equipo de rescate; orientación para los miembros del equipo; y conducción de la operación de rescate	Presentación en Power Point del material en el currículum seguida de P&R	60
	Ejercicio 4.5.1: Rescate y remoción de niños y niñas trabajadores y trabajadoras del lugar de trabajo	Entender cómo planear una operación de rescate de niños y niñas trabajadores y trabajadoras Hay que asegurar que los participantes priorizarán el mejor interés de los niños y niñas cuando sean removidos del lugar de trabajo.	Lluvia de ideas sobre las preguntas que hace el capacitador; trabajo de grupo en estudios de caso y creación de un plan de rescate; presentación en plenaria, sacando conclusiones en base a P&Rs y mensajes clave	90
	Lección 4.6: Rehabilitación, reintegración y monitoreo	Aprender las mejores prácticas para realizar la evaluación de los niños y niñas trabajadores y trabajadoras y sus familias; llenando un informe de incidentes; asegurando que las necesidades de rehabilitación han sido satisfechas y haciendo el monitoreo y seguimiento	Presentación en Power Point del material en el currículum seguida de P&R	60
Ejercicio 4.6.1: Planeando la rehabilitación y reintegración	Tener en cuenta los roles y responsabilidades de los diferentes actores en la rehabilitación y la reintegración de los niños y niñas rescatados	Lluvia de ideas sobre las preguntas que hace el capacitador; trabajo de grupo en estudios de caso y la creación de un plan para la asistencia post rescate del niño o niña trabajador; presentación en plenaria, sacando conclusiones en base a P&Rs y mensajes clave	90	

MÓDULOS	LECCIONES/EJERCICIOS/TEMAS	OBJETIVOS	MÉTODOS	DURACIÓN (MINUTOS)
Módulo 5 – Prevención del trabajo infantil	Lección 5.1: La importancia de focalizarse en la prevención	Entender la importancia de que los inspectores e inspectoras encuentren las formas para moverse más allá de su rol tradicional como responsables de hacer cumplir la ley y adquieran un enfoque de asesoría dirigido más a la prevención y a evitar el problema del trabajo infantil antes de que empiece.	Presentación en Power Point del material en el currículum seguida de P&R	30
	Lección 5.2: Difusión y concientización	Aprender estrategias para realizar actividades de difusión y concientización Incorporar un modelo de cuestionario para obtener información sobre actitudes respecto al trabajo infantil Presentar ejemplos de la vida real de campañas de concientización para la eliminación del trabajo infantil	Presentación en Power Point del material en el currículum seguida de P&R	60
	Ejercicio 5.2.1: Desarrollo de una estrategia de concientización mediática	Poder crear una estrategia de concientización mediática para cambiar las actitudes de una población específica acerca de las consecuencias negativas del trabajo infantil	Lluvia de ideas sobre las preguntas que hace el capacitador; trabajo de grupo para poder crear un plan estratégico de concientización; presentación en plenaria, sacando conclusiones en base a P&Rs y mensajes clave	90
	Lección 5.3: Promoviendo la formalización de los negocios informales	Entender cuáles son las razones por las que existen muchos negocios que operan en la economía informal y cuáles son las mejores prácticas para ayudar a los negocios informales a formalizarse.	Presentación en Power Point del material en el currículum seguida de P&R	60
	Ejercicio 5.3.1: Diseño de una campaña para promover la formalización de los negocios informales	Diseñar una campaña que aumente el grado de conciencia respecto a los efectos negativos del trabajo no declarado y resaltando las ventajas de formalizar los negocios	Lluvia de ideas sobre las preguntas que hace el capacitador; trabajo de grupo para crear una campaña de difusión para promover la formalización de los negocios que operan en un sector en particular; presentación en plenaria, sacando conclusiones en base a P&Rs y mensajes clave	90
	Lección 5.4: Promoviendo la Responsabilidad Social Corporativa y la auto regulación al interior del sector privado.	Echar luces sobre el tema del trabajo infantil en la cadena de proveedores de las compañías que se proveen de materiales o servicios de subcontratistas. Aprender las mejores prácticas para ayudar a las compañías a reducir el riesgo del trabajo infantil en sus cadenas de proveedores incluyendo: <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollando Códigos de Conducta • Realizando el mapa de la cadena de proveedores • Reconociendo proveedores en riesgo • Realizando evaluaciones “in situ” de la responsabilidad social de los proveedores y subcontratistas • Monitoreo • Desarrollo de planes de acción correctivos 	Presentación en Power Point del material en el currículum seguida de P&R	60
	Ejercicio 5.4.1: Promoviendo planes de cumplimiento y monitoreo interno	Desarrollar destrezas para poder apoyar a las compañías, dándoles asesoramiento para la eliminación del trabajo infantil en las cadenas de proveedores. Presentar los ejemplos de los documentos de políticas de compromiso sobre trabajo infantil y muestra del código de conducta del proveedor	Lluvia de ideas sobre las preguntas que hace el capacitador; trabajo de grupo para analizar estudios de caso y responder preguntas; presentación en plenaria, sacando conclusiones en base a P&Rs y mensajes clave	90

APÉNDICE C: EJEMPLO DE EVALUACIÓN

Evaluación diaria

CALIFICACIÓN DE LAS SESIONES:

OR FAVOR CALIFIQUE CADA UNA DE LAS SESIONES DE CAPACITACIÓN A LAS QUE HA ASISTIDO MARCANDO LA CASILLA QUE CONSIDERE MÁS PERTINENTE	1 MAL ☹	2	3 ☺	4	5 BIEN ☺
(ponga el nombre de la lección)					
(ponga el nombre de la lección)					
(ponga el nombre de la lección)					
(ponga el nombre de la lección)					

POR FAVOR DESCRIBA ALGO QUE USTED HAYA APRENDIDO EN LAS SESIONES DE HOY

POR FAVOR DESCRIBA ALGO QUE SE PODRÍA HABER MEJORADO DE LAS SESIONES DE HOY

(Además de las evaluaciones diarias, esta evaluación general debe ser utilizada al final del último día para pedir retroalimentación respecto al grado de éxito a lo largo de toda la capacitación)

Evaluación General

POR FAVOR INDIQUE EN QUÉ MEDIDA ESTÁ USTED DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES MARCANDO LA CASILLA QUE SEA MÁS PERTINENTE		DESACUERDO → ACUERDO				
		1 ☹	2	3 ☺	4	5 ☺
1	Los objetivos de la capacitación fueron claros					
2	Hemos alcanzado los objetivos de la capacitación					
3	He aprendido algo nuevo acerca del trabajo infantil a lo largo de esta capacitación					
4	Estoy comprometido a tratar de eliminar el trabajo infantil					
5	La capacitación fue muy larga					
6	La capacitación fue muy corta					
7	La capacitación era necesaria					
8	Me gustaría más capacitación en trabajo infantil					

Por favor denos cualquier retroalimentación que usted piense que nos puede ayudar a mejorar la capacitación en trabajo infantil:

PANAMÁ
CAPACITACIÓN EN INSPECCIÓN
LABORAL DEL TRABAJO INFANTIL



MÓDULO 1:
DEFINICIONES Y MARCO LEGAL



TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN AL MÓDULO 1	M1-1
LECCIÓN 1.1: LA IMPORTANCIA DE COMBATIR EL TRABAJO INFANTIL	M1-2
LECCIÓN 1.2: ESTÁNDARES INTERNACIONALES, DEFINICIONES Y CONCEPTOS	M1-5
Niños y niñas incorporados a la producción económica/trabajo de menores	M1-5
Trabajo Infantil	M1-5
Edad mínima de admisión al empleo. Convenio 138 de la OIT	M1-6
Trabajo ligero.....	M1-7
Peores formas de trabajo infantil – Convenio 182 de la OIT	M1-7
Trabajo infantil peligroso	M1-8
Trata y tráfico de niños o niñas y trabajo forzoso	M1-11
Empleo juvenil y trabajo decente	M1-12
Ejercicio 1.2.1: Entendiendo las definiciones y conceptos relacionados con el trabajo infantil	M1-14
Impreso 1.2.1 Entendiendo las definiciones y conceptos relacionados con el trabajo infantil	M1-16
Ejercicio 1.2.2: Reconociendo el trabajo infantil en la comunidad	M1-19
LECCIÓN 1.3: ESTIMACIONES DEL TRABAJO INFANTIL Y CONTEXTO POLÍTICO/LEGAL NACIONAL	M1-21
Estimaciones globales	M1-21
Estimaciones para Panamá.....	M1-22
Ejercicio 1.3.1: Analizando las fortalezas y debilidades de la legislación laboral en Panamá	M1-30
NOTAS AL FINAL DEL TEXTO	M1-32

INTRODUCCIÓN AL MÓDULO 1

El módulo 1 de la Capacitación en Inspección Laboral del Trabajo Infantil se focaliza en las definiciones de trabajo infantil y en el marco legal que guía el trabajo de los inspectores e inspectoras laborales para eliminar el trabajo infantil. Este módulo abarca conceptos tales como las diferencias entre niños y niñas incorporados a la producción económica/trabajo de menores y trabajo infantil; definiciones de trabajo peligroso, de trabajo ligero, peores formas de trabajo infantil, trata y tráfico de personas, y trabajo forzoso; así como y la importancia del trabajo decente para los jóvenes. También provee estimaciones de la magnitud del trabajo infantil en varios sectores de la economía de Panamá, y abarca tanto los estándares internacionales como la legislación nacional y las políticas que guían el trabajo de los inspectores e inspectoras en trabajo infantil. Adicionalmente, el módulo incluye tres ejercicios interactivos para ayudar a los que se están capacitando a aplicar las lecciones aprendidas en situaciones de la vida real. La información aprendida en el módulo uno, prepara el escenario para los módulos del 2 al 5 sobre la importancia del rol de los inspectores e inspectoras y cómo ellos pueden identificar, eliminar y prevenir mejor el trabajo infantil.

Somos culpables de tantos errores y tantas faltas, pero el peor de nuestros crímenes es abandonar a los niños, despreciando la fuente de la vida. Muchas de las cosas que necesitamos pueden esperar. El niño no puede. Ahora es la hora en que se están formando sus huesos, se está haciendo su sangre, y se están desarrollando sus sentidos. No podemos responderle “mañana”. Su nombre es “hoy”.

-Gabriela Mistral

LECCIÓN 1.1: LA IMPORTANCIA DE COMBATIR EL TRABAJO INFANTIL

(30 minutos)

Objetivo

Resaltar por qué la contribución de los participantes el contra del trabajo infantil es tan importante

Combatir el trabajo infantil es una de las responsabilidades más importantes de la inspectoría del trabajo. Mucho del trabajo infantil se deriva de la pobreza y los niños y niñas frecuentemente son enviados a trabajar para aumentar el ingreso familiar a corto plazo. Sin embargo, está claramente establecido que a largo plazo el trabajo infantil contribuye al ciclo de la pobreza al impedir el acceso a la educación y a la capacitación técnica, lo que disminuye las oportunidades de movilización social y económica más tarde en su vida. Esto se convierte en menores ingresos para las futuras familias de los niños y niñas trabajadores y trabajadoras, lo que aumenta la probabilidad de que sus hijos e hijas también sean enviados a trabajar. De esta forma, la pobreza y el trabajo infantil pasan de generación en generación.

Mientras hacer frente al trabajo infantil es una de las tareas más importantes de los inspectores e inspectoras de trabajo, es también una de las más difíciles. Esto es en parte porque el trabajo infantil toma muchas formas, incluyendo: trabajar tanto cuando es peligroso como cuando no lo es; rural y urbano; formal e informal; a medio tiempo o a tiempo completo; pagado o impago; visible u oculto. A pesar de los desafíos inherentes en hacer frente las diversas formas de trabajo infantil, se ha logrado un gran progreso, y el número de niños y niñas explotados económicamente ha estado disminuyendo constantemente en todo el mundo. Las estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestran que las inversiones en educación y protección social, así como el mejoramiento de las políticas gubernamentales y el hacer cumplir la legislación de trabajo infantil, ha logrado reducir el trabajo infantil en 94 millones desde el año 2000; alentadoramente el número de niños y niñas en trabajos peligrosos se ha reducido a la mitad durante el mismo período.¹

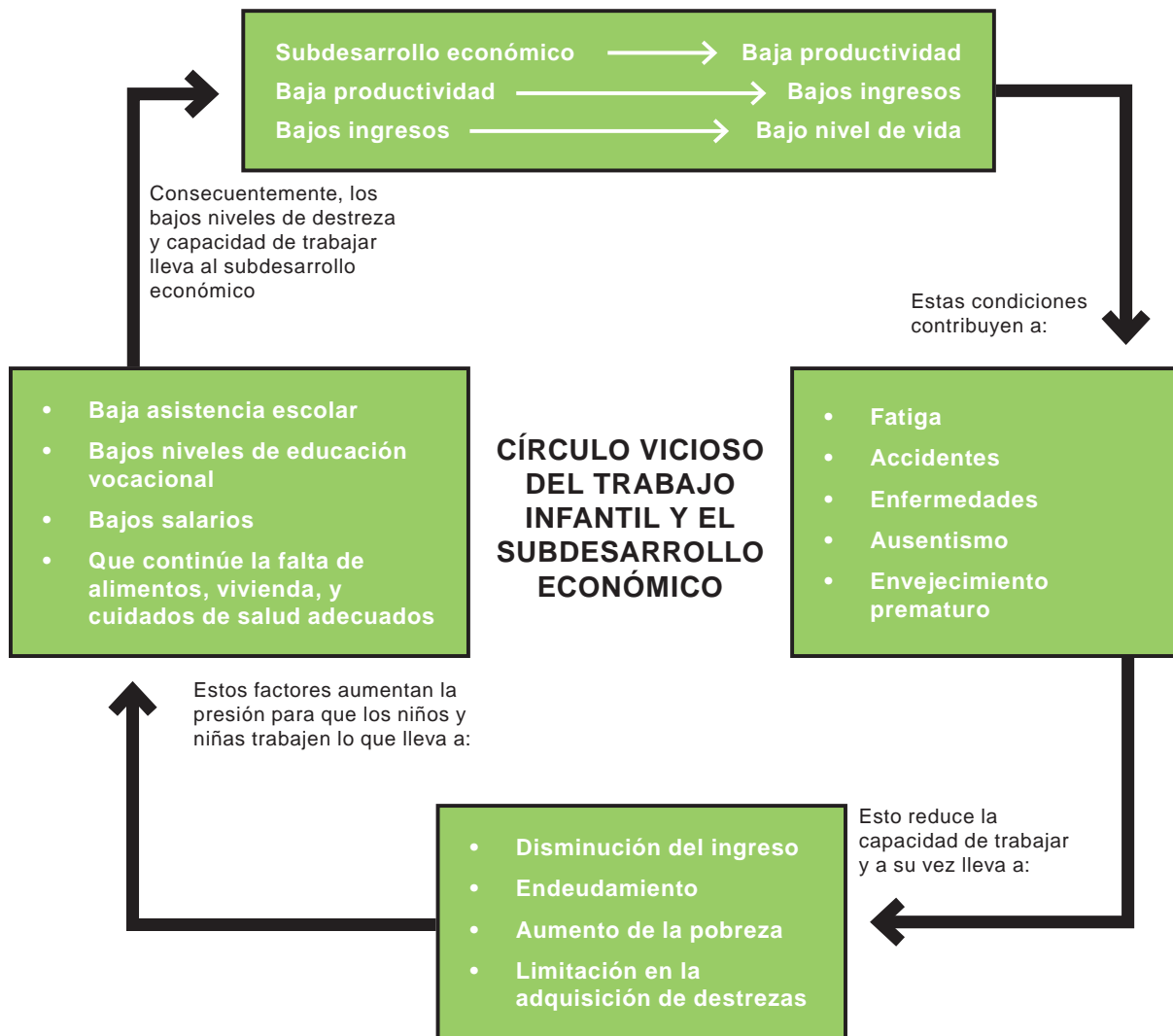
Esas mejoras muestran que el trabajo de los inspectores, las inspectoras y otros defensores de la niñez está dando frutos.



A pesar de lo ganado, 152 millones de niños y niñas (64 millones niñas y 88 millones niños) están todavía en situación de trabajo infantil a lo largo del planeta, lo que hace que sean aproximadamente uno de cada diez niños o niñas. Cerca de la mitad de esos niños y niñas (un total de 73 millones) están en trabajos peligrosos que ponen en peligro su salud, su seguridad y su desarrollo moral.²

Es crítico mantener focalizada la atención en estos temas y asegurar que el número de niños y niñas explotados siga declinando. Esto requiere de la habilidad para identificar el trabajo infantil, de la comprensión del marco legal relacionado al trabajo infantil y de políticas que guían a los inspectores e inspectoras en su trabajo.

¡El Trabajo Infantil Lleva a la Pobreza!



Previeniendo el abuso de los trabajadores y trabajadoras en su juventud, la sociedad gana una fuerza de trabajo más productiva y una nueva generación crece más saludable y mejor equipada para los tiempos cambiantes

¿Qué pueden hacer los inspectores e inspectoras para romper este círculo?



Aumentar la concientización y la prevención



Hacer cumplir la ley y hacer seguimiento



Aconsejar a los empleadores

LECCIÓN 1.2: ESTÁNDARES INTERNACIONALES, DEFINICIONES Y CONCEPTOS

(60 minutos)

Objetivo

Proporcionar una visión general de los estándares laborales internacionales y las definiciones de términos clave relacionados con el trabajo infantil

NIÑOS Y NIÑAS INCORPORADOS A LA PRODUCCIÓN ECONÓMICA/TRABAJO DE MENORES

No todo el trabajo que realizan los niños y niñas debe ser clasificado como trabajo infantil, que deba ser seleccionado para su eliminación. La participación de niños, niñas y adolescentes en trabajos que no son dañinos para su salud y su desarrollo personal, y que no interfieren con su escolarización ¡pueden ser algo positivo!

Niños y niñas involucrados en la producción económica o en trabajo de menores, incluyen a aquellos que ayudan a sus padres en las labores domésticas, usan un número limitado de horas ayudando en los negocios familiares, o hacen trabajos pequeños para ganar algo de dinero para sus gastos personales, fuera de las horas que asisten a la escuela y durante las vacaciones escolares. Estos tipos de actividades laborales no necesariamente constituyen trabajo infantil, por el contrario, contribuyen al desarrollo de los niños y niñas proporcionándoles destrezas y experiencias que los ayudan a prepararse para ser miembros productivos de la sociedad cuando sean adultos.³

TRABAJO INFANTIL

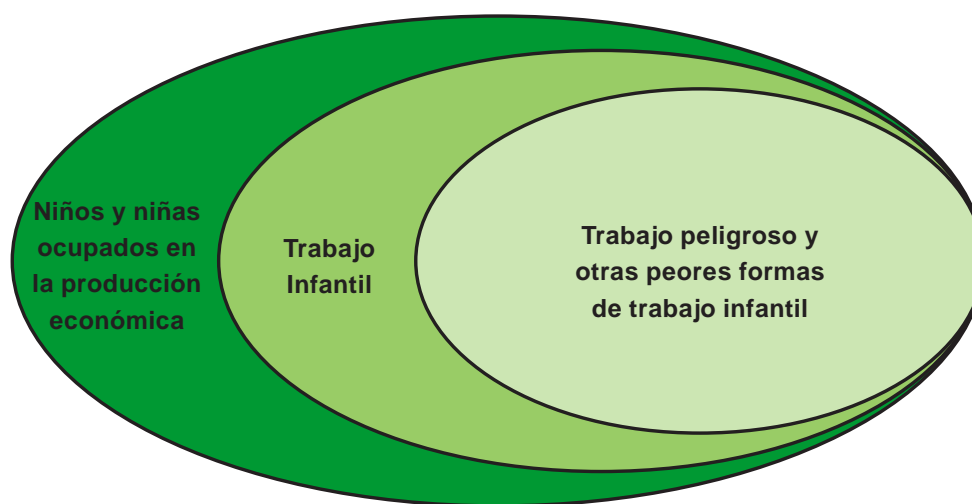
Los niños y niñas en trabajo infantil son subconjuntos de los niños y niñas en actividades económicamente productivas. El trabajo que priva a los niños y niñas de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y mental se constituye en **trabajo infantil**. La OIT define el trabajo infantil como el “trabajo que:

- » es mental, física, social o moralmente peligroso y dañino para los niños y niñas;
(o)
- » interfiere con su escolaridad porque;

- los priva de oportunidades de asistir a la escuela;
- los obliga a abandonar la escuela prematuramente; o
- les exige que intenten combinar la asistencia a la escuela con largas jornadas
- de trabajo pesado”.

En los peores casos, el trabajo infantil puede esclavizar a los niños, separarlos de sus familias, exponerlos a peligros y enfermedades graves y/o abandonarlos a su propia suerte en las calles de las grandes ciudades – a veces a una edad muy temprana. El que determinadas formas de “trabajo” puedan ser o no ser tipificadas como “trabajo infantil” depende de la edad del niño o niña, del tipo de trabajo realizado, de las horas de trabajo, de las condiciones en las que realiza su trabajo, y de lo establecido en cada país. La respuesta varía de país en país, así como entre los sectores dentro de los diferentes países.⁴

Distinguiendo entre el trabajo infantil y niños y niñas ocupados en la producción económica⁵



EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO. CONVENIO 138 DE LA OIT

Una forma de asegurar que los niños y niñas no empiecen a trabajar desde muy jóvenes es estableciendo una **edad mínima de admisión al empleo**. El Convenio 138 de la OIT establece ese estándar y recomienda que los países establezcan los 15 años como la edad a la que las personas jóvenes pueden empezar a trabajar en un empleo a tiempo completo.⁶ Sin embargo, los países en los que la economía y la infraestructura educativa no está lo suficientemente desarrollada pueden establecer inicialmente una edad mínima de 14 años. En cualquier caso, la edad para empezar a trabajar debe estar cercana a la edad a la que los niños normalmente terminan la escuela secundaria.

TRABAJO LIGERO

Los niños y niñas pueden ayudar en las tareas domésticas apropiadas para su edad a una edad temprana, y pueden hacerse cargo de algún **trabajo ligero** a partir de los 13 años (o 12 en los países en vías de desarrollo). El factor crítico es que cualquier trabajo que sea, sean los quehaceres domésticos, trabajo ligero o trabajo regular, no debe interferir con la asistencia a la escuela y no debe ser peligroso. El trabajo ligero se define como trabajo que no es peligroso para la salud o el desarrollo del niño o niña; que no perjudica su asistencia regular a la escuela o programa de capacitación vocacional; y que no le impide beneficiarse de la instrucción recibida. Los países son alentados a incluir en la definición de trabajo ligero aquel que no exceda las 14 horas semanales.⁷

PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL – CONVENIO 182 DE LA OIT

Hay algunos tipos de trabajo en los que un niño o niña nunca debería verse involucrado, esas son las peores formas de trabajo infantil. El Convenio 182 de la OIT refleja un consenso global de que las peores formas de trabajo infantil son aquellas a las que se debe dar prioridad y deben ser atendidas lo más pronto posible, mientras se reafirma la meta global de lograr la abolición de todo el trabajo infantil, alineándose con el Convenio 138.

El Convenio 182 define las peores formas de trabajo infantil como:

- » Todas las formas de esclavitud o las prácticas similares a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio;
- » La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- » La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes o sustancias controladas e ilegales;
- » El trabajo peligroso que, por su naturaleza o por las circunstancias en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moral de los niños o niñas.
- » Esta definición es aplicable a todos los niños y niñas que se encuentran por debajo de la edad mínima de admisión al empleo, así como a los adolescentes que están por encima de la edad mínima de admisión al empleo pero que aún no son adultos. (Por ejemplo, aquellos que están entre los 15 y 17 años de edad).⁸

TRABAJO INFANTIL PELIGROSO

Trabajo infantil peligroso es el trabajo realizado por niños o niñas que se realiza en un entorno laboral peligroso o insalubre lo que puede causarle heridas, enfermedades o la muerte. Tales condiciones peligrosas de trabajo pueden tener como consecuencia una discapacidad permanente, que puede impedir al niño o niña, acceder a un trabajo decente cuando alcance la edad adulta.

El trabajo infantil peligroso constituye la categoría más importante de las peores formas de trabajo infantil. Puede encontrarse en ambos sectores de la economía, formal e informal; y en sectores tan diversos como la agricultura, la minería, la construcción, la manufactura, servicios y trabajo doméstico.⁹

DETERMINANDO QUÉ TRABAJO ES PELIGROSO PARA LOS NIÑOS Y NIÑAS¹⁰

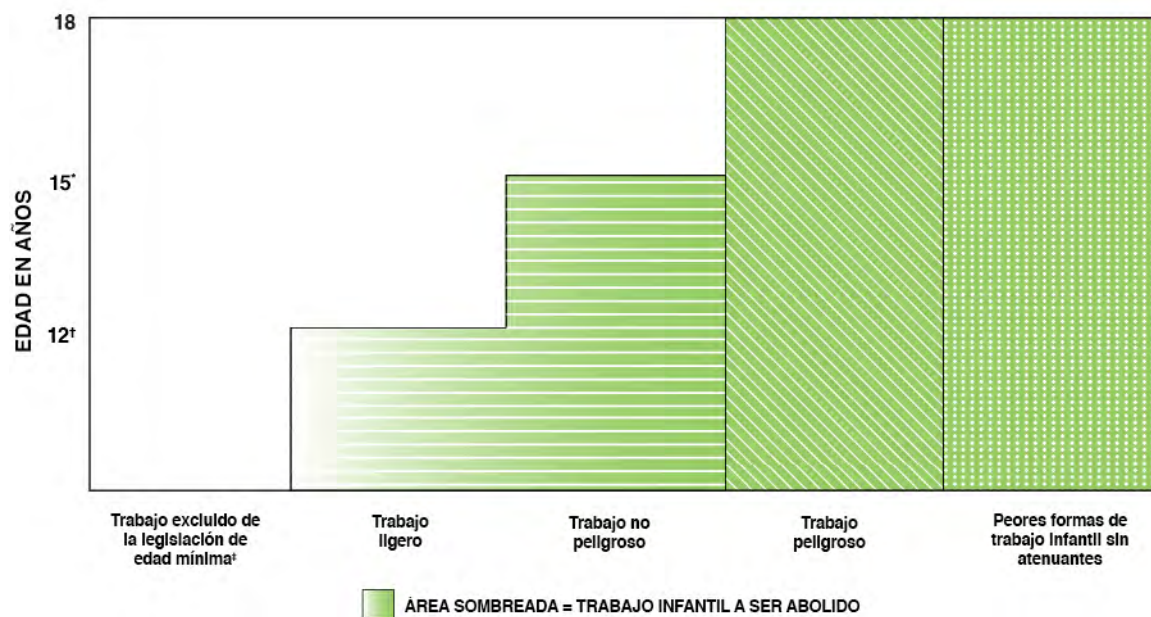
Todos los países que han ratificado el Convenio 182 están obligados a elaborar una lista de tareas y condiciones inadecuadas de trabajo, para personas jóvenes menores de 18 años. Esto queda establecido por el gobierno y requiere el aporte de los representantes de los empleadores y empleadoras y de los trabajadores y trabajadoras, antes de que sean incorporados a la legislación. Esta lista ayuda a los inspectores e inspectoras a evaluar, si un trabajador juvenil está trabajando en un empleo aceptable o está en situación de trabajo infantil.

Para la elaboración de esta lista, la OIT provee la siguiente guía general de las formas de trabajo, que deberían ser consideradas por las personas que elaboran las regulaciones:

- Los trabajos en que el niño o niña queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual;
- Los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios confinados;
- Los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas;
- Los trabajos realizados en un medio insalubre en el cual los niños o niñas pueden estar expuestos a sustancias o temperaturas peligrosas, o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para su salud;
- Los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño o niña en las instalaciones del empleador.

Las listas nacionales de trabajos peligrosos para los niños, niñas y adolescentes deben examinarse y revisarse periódicamente, para que se mantengan actualizadas en relación con las nuevas formas de trabajo y nuevos riesgos ocupacionales, tantas veces como sea necesario. Estos procesos deben ser realizados en consulta con las organizaciones de empleadores y empleadoras y de trabajadores y trabajadoras.

Distinciones básicas en los estándares de Trabajo Infantil de la OIT¹¹



* La edad mínima para la admisión al empleo o al trabajo es determinada por la legislación nacional y puede establecerse a los 14, 15 o 16 años

† La edad mínima cuando el trabajo ligero es permitido puede establecerse a los 12 o 13 años

‡ Por ejemplo labores domésticas, trabajo en empresas familiares y trabajo comprendido como parte de su educación.



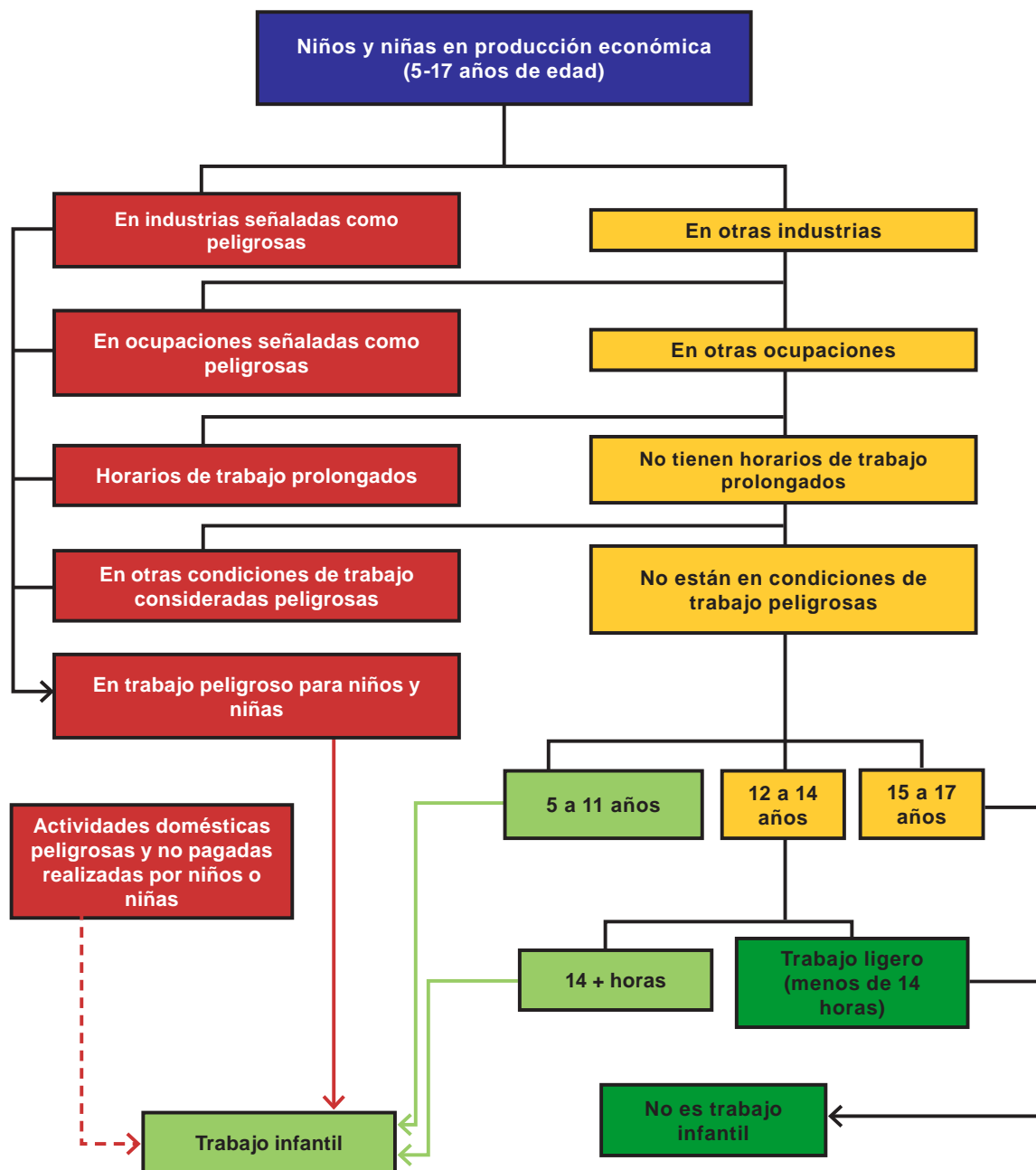
Identificando el trabajo infantil¹²

Gráfico tomado de la Organización Internacional del Trabajo, "Medir los Progresos en la lucha infantil Estimaciones y tendencias mundiales entre 2000 y 2012 ©2013

TRATA Y TRÁFICO DE NIÑOS O NIÑAS Y TRABAJO FORZOSO

El artículo 3 del Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil prohíbe “todas las formas de esclavitud o las prácticas similares a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.”¹³

De acuerdo con la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) la trata y tráfico de personas incluye tres elementos:¹⁴



Los niños y niñas traficados y aquellos que trabajan en trabajo forzoso están a merced de sus empleadores y empleadoras o de las personas que controlan sus vidas, por lo tanto, en riesgo de explotación sexual, pérdida de su libertad, violencia física, y expuestos al miedo, intimidación, el trabajo peligroso, horarios de trabajo prolongados, y otras formas de explotación. Cualquier niño o niña que haya sido traficada o que esté en condiciones de trabajo forzoso debe ser inmediatamente removido de esa situación y dársele el apoyo necesario para su recuperación y para que rehaga su vida en condiciones que garanticen su seguridad y protección.

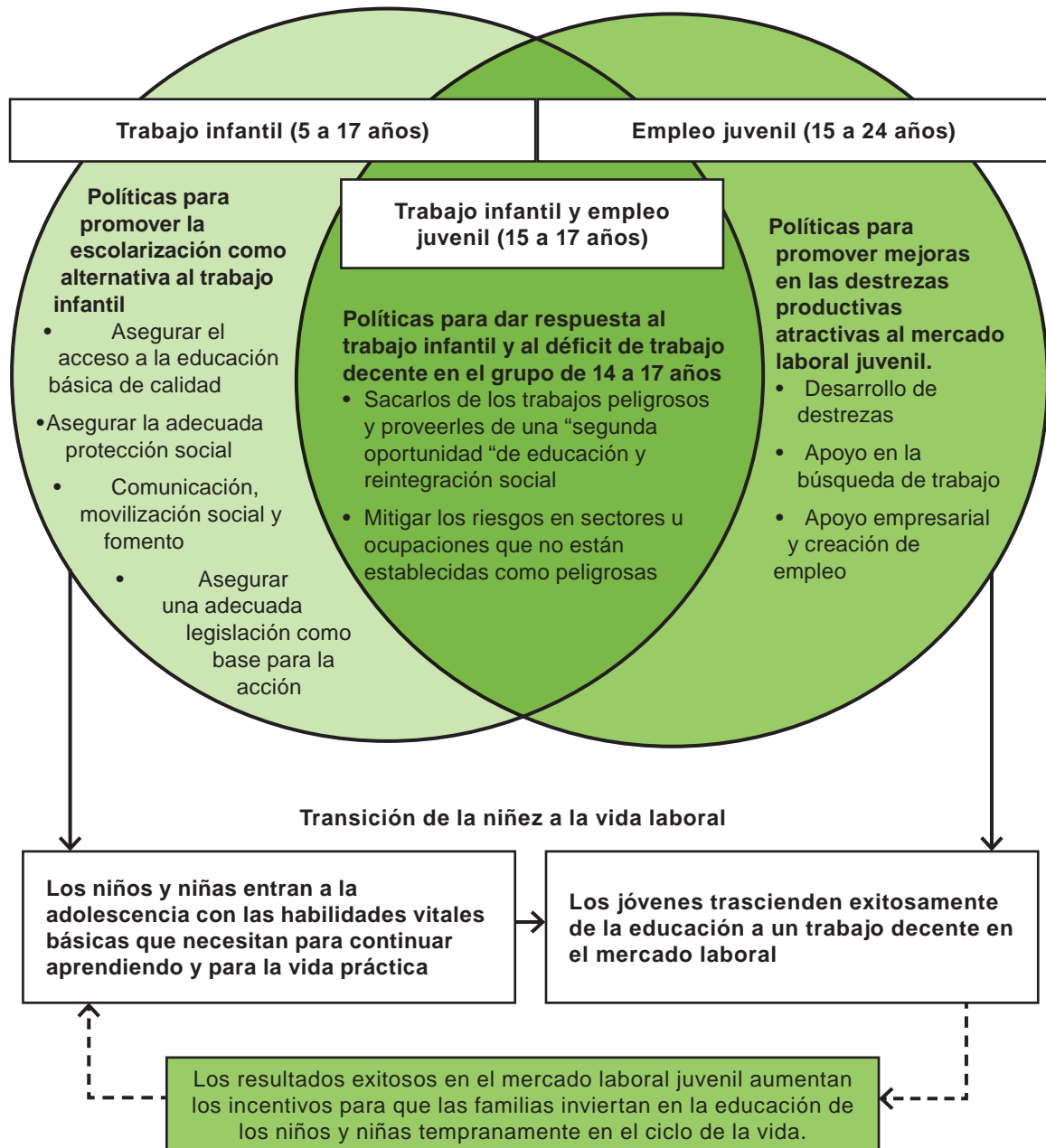
El tráfico de personas es distinto a la migración, la cual podría ser una experiencia positiva para los niños o niñas y puede proporcionarles una vida mejor, aumentar sus oportunidades, y una salida en caso de amenazas inmediatas tales como conflictos o desastres naturales. Sin embargo, algunos niños y niñas migrantes enfrentan serios desafíos en el proceso de migración, particularmente si migran sin la documentación apropiada o sin sus familiares. En esas situaciones los niños y niñas migrantes está en riesgo de explotación y son vulnerables al trabajo infantil y algunos de ellos están en riesgo de ser víctimas de la trata de niños o niñas.¹⁵



EMPLEO JUVENIL Y TRABAJO DECENTE

Mientras el trabajo infantil es un problema serio, asegurar que los jóvenes en edad legal de trabajar accedan a trabajos seguros que cumplan con los estándares internacionales es también crítico. Muchos y muchas jóvenes no están incorporados a la educación, ni ocupados en la producción económica, o tampoco en la capacitación, y son ocupados frecuentemente en trabajos que requieren muy pocas destrezas, lo que les ofrece también pocas oportunidades de mejorar o de salir de la pobreza y la explotación. La población joven que no tiene oportunidades de adquirir destrezas productivas atractivas para el mercado, en la escuela o como parte de la fuerza de trabajo, hace que frecuentemente los y las jóvenes se encuentren a ellos mismos al margen de la sociedad y sean más vulnerables a comportamientos riesgosos y violentos.¹⁶

Ambos, el trabajo infantil y la insuficiencia de trabajo decente para los y las adolescentes, puede afectar negativamente las expectativas personales de trabajar en algo que les pueda permitir un ingreso justo, darles seguridad en el lugar de trabajo y apoyar a sus familias. El hecho de que el trabajo infantil y el empleo juvenil están tan cercanamente relacionados remarca la importancia de tener un enfoque integrado y holístico que se ocupe de los dos temas mano a mano. Asegurar un trabajo decente más allá de solo un trabajo per sé debe ser la meta en la transición de los jóvenes a la vida laboral. Hay que asegurar que ellos y ellas tengan acceso a trabajos seguros que cumplan con los estándares internacionales, que puedan ayudarles a obtener habilidades productivas atractivas para el mercado y experiencia que contribuya a su desarrollo¹⁷

Una respuesta integrada a los problemas de trabajo infantil y empleo juvenil¹⁸

Ejercicio 1.2.1: Entendiendo las definiciones y conceptos relacionados con el trabajo infantil



OBJETIVO:

- » Identificar las situaciones que constituyen actividad laboral o trabajo de menores, trabajo infantil, peores formas de trabajo infantil, trabajo ligero, trata y tráfico de personas, empleo juvenil, y trabajo peligroso.



TIEMPO:

- » 90 minutos



MATERIALES Y PREPARACIÓN:

- » Una copia para cada grupo del Impreso 1.2.1: Entendiendo las definiciones y conceptos relacionados con el trabajo infantil
- » Bolígrafos



PASOS A SEGUIR:

- » Explique a los participantes los objetivos del ejercicio

(5 minutos)

- » Divida a los participantes en grupos pequeños de 4 a 5 personas y provea a cada grupo de una copia del Impreso 1.2.1. Pida a los grupos que deliberen cada una de las situaciones descritas en el impreso y que marquen las columnas apropiadas que se aplican a esa situación. Por ejemplo, si en la escena se describe a un niño o niña que está siendo traficado y está trabajando en una forma peligrosa de trabajo, marque ambas columnas.

(30 minutos)

- » Reúna nuevamente a todos los participantes y pida a cada grupo que comparta algunas de sus respuestas, analizando cuáles columnas fueron marcadas y por qué. El facilitador debe hacer el seguimiento usando la Clave de Respuestas y anotar cuáles fueron las respuestas correctas y cuáles las incorrectas. Aliente para que se hagan preguntas y comentarios.

(30 minutos)

- » Haga las siguientes preguntas a los participantes:
 - ¿Por qué es importante entender la diferencia entre trabajo infantil y actividad económica o trabajo de menores?

- Sus ideas, respecto a las situaciones que eran de trabajo infantil o de trabajo de menores, ¿estaban de acuerdo con las definiciones establecidas?
- ¿Por qué podría haber diferencias entre las ideas personales de lo que es trabajo infantil y las definiciones de trabajo infantil?
- ¿Cómo impacta a los niños y niñas el trabajo infantil? ¿Cómo impacta el trabajo infantil a las familias y las comunidades?
- Describa ¿cómo el trabajo infantil impacta el crecimiento económico del país y su futuro como un todo?

(20 minutos)

- » Reunión de cierre con P&R y los mensajes clave mencionados a continuación

(5 minutos)



MENSAJES CLAVE:

- » No todo trabajo realizado por niños o niñas es dañino o ilegal. Un número limitado de actividades domésticas, en los negocios familiares, en trabajos pequeños para ganar algo de dinero para sus gastos personales, pueden enseñar a los niños importantes destrezas. En tanto ese trabajo no interfiera con su escolarización, le deje una cantidad de tiempo adecuada para descansar y jugar, y que no ponga en peligro la salud física y/o mental del niño o niña, no se trata de trabajo infantil prohibido.
- » Que algunas formas de **trabajo** se consideren como **trabajo infantil** prohibido depende de:
 - La edad del niño o niña
 - El tipo y horas de trabajo realizadas
 - Las condiciones en las que se realiza
- » Los niños y niñas nunca deben estar involucrados en trabajos que son considerados como las peores formas de trabajo infantil. De acuerdo con el Convenio 182 de la OIT estos trabajos incluyen esclavización, separación de su familia, exposición a actividades ilícitas, o exposición a peligros o enfermedades serias.
- » Es también crítico asegurar que los jóvenes en edad legal de trabajar tengan acceso a un trabajo decente. Personas jóvenes que no logran obtener destrezas productivas atractivas para el mercado, en la escuela o como parte de la fuerza de trabajo, son más vulnerables a comportamientos riesgosos o violentos, y debido a que su capacidad productiva está subutilizada ello impide su crecimiento económico.

Impreso 1.2.1 Entendiendo las definiciones y conceptos relacionados con el trabajo infantil

	ESTUDIOS DE CASO	NIÑOS Y NIÑAS EN ACTIVIDADES ECONÓMICAS/ TRABAJO DE MENORES	TRABAJO INFANTIL	TRABAJO LIGERO	PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL	TRABAJO PELIGROSO	TRATA Y TRÁFICO DE MENORES	EMPLEO JUVENIL/ TRABAJO DECENTE	¿ESTÁ CORRECTO?
1	Un muchacho de 15 años es contratado por un "comerciante" para vender drogas ilegales en el mercado								
2	Una muchacha de 14 años trabaja como empleada doméstica. Ella asiste a la escuela local, pero frecuentemente pierde clases porque debe cuidar a los niños pequeños en la casa								
3	Durante las vacaciones escolares un niño de 10 años trabaja con su madre por unas pocas horas al día ayudándola a vender fruta								
4	Un muchacho de 16 años trabaja junto con su padre en un barco de pesca por 8 horas al día								
5	Un reclutador local le promete a una muchacha de 17 años un buen pago en la capital. Cuando llegan la fuerza a trabajar en prostitución								
6	Un niño de 7 años trabaja junto con su familia cosechando bananas en la plantación. El no asiste a la escuela								
7	Una muchacha de 16 años no va a la escuela, pero trabaja 8 horas al día en la plantación de café. Recibe un salario justo, no maneja maquinaria ni trabaja con pesticidas								
8	Un muchacho de 13 años recibe una paga por acarrear herramientas muy pesadas en un barco pesquero								
9	Una niña de 12 años va a la escuela y trabaja diez horas a la semana haciendo la limpieza de un restaurante local								
10	A un muchacho de 14 años se le paga por trabajar en un garaje								

Clave de respuestas del facilitador No distribuir a los participantes

Impreso 1.2.1 Entendiendo las definiciones y conceptos relacionados con el trabajo infantil

	ESTUDIOS DE CASO	NIÑOS Y NIÑAS EN ACTIVIDADES ECONÓMICAS/ TRABAJO DE MENORES	TRABAJO INFANTIL	TRABAJO LIGERO	PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL	TRABAJO PELIGROSO	TRATA Y TRÁFICO DE MENORES	EMPLEO JUVENIL/ TRABAJO DECENTE	¿ESTÁ CORRECTO?
1	Un muchacho de 15 años es contratado por un "comerciante" para vender drogas ilegales en el mercado		✓		✓				No.
2	Una muchacha de 14 años trabaja como empleada doméstica. Ella asiste a la escuela local, pero frecuentemente pierde clases porque debe cuidar a los niños pequeños en la casa		✓		tal vez.	tal vez.			No.
3	Durante las vacaciones escolares un niño de 10 años trabaja con su madre por unas pocas horas al día ayudándola a vender fruta	✓							Si
4	Un muchacho de 16 años trabaja junto con su padre en un barco de pesca por 8 horas al día		✓		✓	✓			No.
5	Un reclutador local le promete a una muchacha de 17 años un buen pago en la capital. Cuando llegan la fuerza a trabajar en prostitución		✓		✓		✓		No.
6	Un niño de 7 años trabaja junto con su familia cosechando bananas en la plantación. El no asiste a la escuela		✓		✓	✓			No.
7	Una muchacha de 16 años no va a la escuela, pero trabaja 8 horas al día en la plantación de café. Recibe un salario justo, no maneja maquinaria ni trabaja con pesticidas	✓						✓	Si
8	Un muchacho de 13 años recibe una paga por acarrear herramientas muy pesadas en un barco pesquero		✓		✓	✓			No.
9	Una niña de 12 años va a la escuela y trabaja diez horas a la semana haciendo la limpieza de un restaurante local	✓		✓					Si
10	A un muchacho de 14 años se le paga por trabajar en un garaje	tal vez.	tal vez.		tal vez.	tal vez.		tal vez.	tal vez.

1. El muchacho tiene 15 años, por lo tanto, está legalmente autorizado para trabajar. Sin embargo, está siendo involucrado en una actividad ilícita lo que hace que esté en una de las peores formas de trabajo infantil, de acuerdo con el Convenio 182, artículo 3(c) de la OIT, que incluye la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la producción y el tráfico de estupefacientes o sustancias controladas e ilegales.
2. La muchacha tiene 14 años, está legalmente autorizada para trabajar. Sin embargo, debido a que su trabajo está interfiriendo con su asistencia a la escuela, se lo considera trabajo infantil y está prohibido. Dependiendo de la situación, si el trabajo es peligroso, también podría ser considerado como una de las peores formas de trabajo infantil. Uno de los riesgos más comunes que los niños y niñas enfrentan en el trabajo doméstico, incluye: días de trabajo largos y cansadores; uso de químicos tóxicos; cargar bultos pesados; manejar artefactos peligrosos tales como cuchillos, hachas, y ollas calientes; insuficiente o inadecuada alimentación y alojamiento; trato humillante o degradante incluyendo la violencia física y verbal, y abuso sexual.
3. El niño de 10 años está por debajo de la edad mínima para trabajar. Sin embargo, niños o niñas que trabajan junto a su familia en condiciones razonables y un limitado número de horas no están en situación de trabajo infantil prohibido. De hecho, esta puede ser una experiencia positiva y parte integral de su crecimiento. Sin embargo, si la carga de trabajo resulta excesiva o peligrosa para el niño o interfiere con su educación entonces sí puede tratarse de un caso de trabajo infantil prohibido.
4. El muchacho tiene 16 años, le está legalmente permitido trabajar. Sin embargo, el trabajo que está haciendo es prohibido para cualquier trabajador menor de 18 años por los peligros que entraña. De acuerdo con el Convenio 132 artículo 3 (d) de la OIT, las peores formas de trabajo infantil incluyen el trabajo que pueda ser dañino para su salud o su bienestar y/o que lo exponga a peligros tales como los que tiene el sector pesquero, en el que los niños o niñas están expuestos a riesgos de accidentes o muerte debido a buceos muy profundos, herramientas peligrosas y condiciones climáticas peligrosas.
5. La muchacha de 17 años está legalmente autorizada para trabajar. Sin embargo, de acuerdo con el Convenio 182 artículo 3 (c) de la OIT, involucrar en prostitución a niños o niñas está prohibido como una de las peores formas de trabajo infantil. Adicionalmente, debido a que ella fue reclutada, coaccionada, y forzada a prostituirse en contra de su voluntad, ella es también víctima de trata de personas.
6. El niño es de 7 años y está debajo de la edad legalmente permitida para trabajar. A pesar de que está trabajando junto a su familia, su trabajo interfiere con su escolarización y por lo tanto es una forma de trabajo infantil prohibido. Además, el trabajo agrícola es frecuentemente peligroso, por lo tanto, una de las peores formas de trabajo infantil, especialmente cuando los niños o niñas tienen que trabajar con herramientas o equipo peligroso, con sustancias químicas, como pesticidas para los cultivos; o a campo abierto expuestos al sol todo el día y con poco descanso.
7. La muchacha tiene 16 años por lo tanto está legalmente autorizada a trabajar, siempre que el trabajo no sea peligroso. A pesar de que ella trabaja en una plantación, ella no está trabajando con químicos peligrosos ni maquinaria, recibe un salario justo y tampoco trabaja un número excesivo de horas. Por lo tanto, ella no está en situación de una de las peores formas de trabajo infantil.
8. El muchacho tiene 13 años, por lo tanto, puede calificarse como habilitado para “trabajo ligero” en tanto este no interfiera con su asistencia regular a la escuela. Sin embargo, este es peligroso porque él tiene que acarrear cargas pesadas. Este trabajo no está considerado como “ligero” y por lo tanto está incluido en una forma de trabajo infantil prohibido.
9. La niña tiene 12 años por lo tanto podría calificar para incorporarse al trabajo “ligero”. Ella solo trabaja 10 horas a la semana haciendo la limpieza del restaurante y está habilitada para asistir a la escuela. Mientras su trabajo no implique acarrear cargas pesadas o trabajar con químicos peligrosos o maquinaria, se le pague y tenga suficiente tiempo para descansar, ella no está en situación de trabajo infantil prohibido.
10. El muchacho es de 14 años, por lo tanto, está legalmente autorizado para trabajar en Panamá. Mientras su trabajo no interfiera con su escolarización, no implique el acarreo de cargas pesadas, o trabajar con maquinaria peligrosa, se le pague y tenga tiempo adecuado para descansar, él no está en situación de trabajo infantil prohibido.

Ejercicio 1.2.2: Reconociendo el trabajo infantil en la comunidad¹⁹



OBJETIVO:

- » Identificar instancias de trabajo infantil y de actividad económica o trabajo de menores en su propia comunidad



TIEMPO:

- » 60 minutos



MATERIALES Y PREPARACIÓN:

- » Un papelógrafo para cada grupo y uno para el facilitador
- » Marcadores
- » El facilitador debe preparar un papelógrafo por adelantado con las siguientes preguntas, exhibiéndolo al frente del salón como una guía para su análisis en los grupos:
 1. ¿Cuál es un ejemplo de **trabajo de menores** o trabajo ligero que ustedes hayan visto en su comunidad?
 2. ¿Por qué este es un ejemplo de trabajo de menores o trabajo ligero y no es trabajo infantil?
 3. ¿Qué condiciones podrían cambiar esa situación para que sea trabajo infantil en lugar de trabajo de menores o trabajo ligero?
 4. ¿Qué ejemplo de **trabajo infantil** han visto ustedes en su comunidad?
 5. ¿Por qué ese tipo de trabajo infantil es malo para el niño o niña, la familia, la comunidad y el país?



PASOS A SEGUIR:

- » Explique a los participantes los objetivos del ejercicio.

(5 minutos)

- » Pida a los participantes que formen grupos pequeños de 4 o 5 personas. Instruya a los grupos a que pongan en consideración las preguntas escritas en el papelógrafo que está en frente del salón y que escriban respuestas a esas preguntas, usando ejemplos reales de niños o niñas, en actividades económicas/trabajo de menores y en trabajo infantil que los participantes hayan visto en sus comunidades.

(25 minutos)

- » Reúna a todos los participantes y pida a cada grupo que comparta sus respuestas a las preguntas. Aliente a que se hagan comentarios o preguntas.

(25 minutos)

- » Reunión de cierre con P&R y los mensajes clave mencionados a continuación

(5 minutos)



MENSAJES CLAVE:

- » No todo trabajo realizado por niños o niñas es dañino o ilegal. Un período limitado de actividades domésticas, en los negocios familiares, en trabajos pequeños para ganar algo de dinero para sus gastos personales, pueden enseñar a los niños importantes destrezas. En tanto ese trabajo no interfiera con su escolarización, le deje una cantidad de tiempo adecuada para descansar y jugar, y que no ponga en peligro la salud física y/o mental del niño o niña, no se trata de trabajo infantil prohibido.
- » Las formas de **trabajo** que están consideradas como **trabajo infantil** prohibido dependen de:
 - La edad del niño o niña
 - El tipo y horas de trabajo realizadas
 - Las condiciones en las que se realiza
- » Muchas personas creen que el trabajo infantil aliviará la pobreza, pero eso no es verdad. Mientras el trabajo infantil es un síntoma de la expansión de la pobreza y la inequidad, es también causa de la pobreza y hace que esta se perpetúe a sí misma. A menores oportunidades que tengan los niños de recibir educación y desarrollarse hasta convertirse en adultos saludables, mayor probabilidad de que se queden en la pobreza.

LECCIÓN 1.3: ESTIMACIONES DEL TRABAJO INFANTIL Y CONTEXTO POLÍTICO/LEGAL NACIONAL

(60 minutos)

Objetivos

Proveer estadísticas globales relacionadas con el trabajo infantil y estadísticas de Panamá.

Proporcionar una visión general de las ratificaciones de Panamá de los convenios internacionales relacionados con el trabajo infantil; del marco legal nacional relacionado con el trabajo infantil y el trabajo infantil peligroso; y las políticas nacionales relacionadas con el trabajo infantil.

ESTIMACIONES GLOBALES

El trabajo infantil ha estado decreciendo en forma constante durante los últimos 15 años. Sin embargo, de acuerdo con las últimas estimaciones globales aún hay más de 152 millones de niños trabajadores y trabajadoras (10 por ciento de la población infantil mundial)²⁰ Un desglose por género muestra que de esa población aproximadamente 88 millones son niños y 64 millones niñas. Casi cerca de la mitad de la población de niños y niñas trabajadores y trabajadoras están entre los 5 y los 11 años. Estos niños trabajadores y trabajadoras tan jóvenes son extremadamente vulnerables al abuso y su acceso a la educación está severamente comprometido. Además, la mitad de los niños y niñas (73 millones) en trabajo infantil están realizando un trabajo peligroso, que pone en peligro directo su salud, su seguridad y su desarrollo moral.²¹ Estas cifras son menores de las estimadas en el año 2000 en las que 246 millones de niños y niñas estaban en trabajo infantil.²² Mientras esto es alentador, de lejos son muchos los niños y niñas que aún están atrapados en el trabajo infantil, comprometiendo su futuro individual y el colectivo nuestro.

De lejos es la agricultura el sector más importante en el cual se encuentran los niños y niñas trabajadores y trabajadoras a lo largo del planeta (71 por ciento), hay también millones de niños y niñas que están siendo explotados en otros sectores, tales como servicios (17 por ciento) y la industria (12 por ciento) incluyendo la minería y la economía informal.²³

ESTIMACIONES PARA PANAMÁ

MENORES INCORPORADOS A LA PRODUCCIÓN ECONÓMICA

De acuerdo con las estadísticas gubernamentales de 2016, 73.057 niños y niñas eran económicamente activos en Panamá. Aproximadamente 43 por ciento de esos niños y niñas estaban ubicados en áreas rurales, 26 por ciento en áreas urbanas y los restantes eran niños y niñas indígenas que vivían en comarcas. Más de la mitad de los niños y niñas trabajadores y trabajadoras estaban entre los 15 y 17 años y los restantes entre 5 y 14 años.²⁴

TRABAJO INFANTIL

De acuerdo con las estadísticas de 2016, 23.855 niños y niñas entre 5 y 14 años estaban incorporados al trabajo infantil en Panamá.²⁵ De ellos cerca de tres cuartos eran niños varones. 68 por ciento de los niños y niñas trabajadores y trabajadoras (13.972 niños y niñas), trabajaban en los sectores agrícola, pesquero y forestal, con otro 26 por ciento (8.822 niños y niñas) trabajando como vendedores en la calle, trabajadores y trabajadoras domésticos, reciclando basura, o trabajadores y trabajadoras en servicios como cobradores en el transporte público. Otros 1.061 trabajaban en ocupaciones industriales tales como minería, manufactura y construcción.

Con respecto a la educación, 94,9 por ciento de los niños panameños estaban enrolados en la escuela, mientras que 4,9 por ciento trabajaban y asistían a la escuela simultáneamente.²⁶ Aproximadamente 6.000 niños en trabajo infantil no estaban enrolados en la escuela. Los niños y niñas afro-panameños, los descendientes de los indígenas, así como los niños y niñas de áreas rurales, son particularmente vulnerables al trabajo infantil.²⁷ De todos los niños y niñas que trabajan 75 por ciento están ubicados en áreas rurales o indígenas.²⁸ Finalmente, los niños y niñas trabajadores y trabajadoras de Panamá trabajan un promedio de 35 horas al mes por un salario mensual promedio de 113 dólares americanos,²⁹ sin embargo, en las provincias indígenas conocidas como “comarcas” el salario promedio mensual de un niño o niña es de 51,90 dólares americanos.³⁰ A tiempo de realizarse el informe de 2016 el ingreso promedio mensual del jefe de familia con niños en trabajo infantil era de 383 dólares americanos.³¹

TRABAJO INFANTIL PELIGROSO

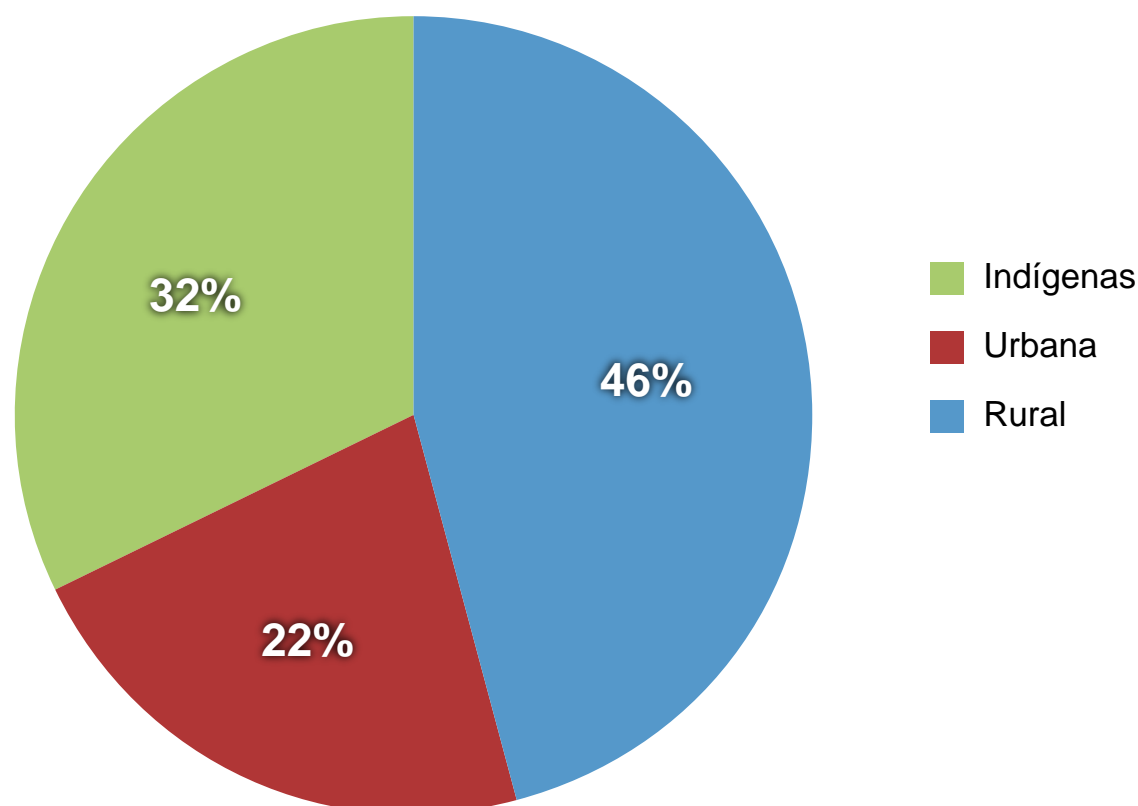
Niños y niñas, especialmente niños y niñas indígenas, son vulnerables a condiciones de trabajo peligrosas en la producción agrícola de Panamá, particularmente en las industrias de café, melón y banana. Los niños y niñas insertos en la producción de esos bienes son vulnerables a heridas producidas por herramientas y equipos, pérdida de la audición debido a maquinaria ruidosa, lesiones musculoesqueléticas, enfermedades respiratorias, exposición a pesticidas, exposición al sol y al calor, picaduras de insectos y serpientes, largas horas de trabajo, y al abandono escolar.³²

A pesar de que no se ha realizado un estudio de las infracciones por trabajo infantil en la industria pesquera de Panamá, se ha reportado que parte de la producción pesquera se hace con trabajo infantil.³³ La OIT identifica al sector pesquero como un sector altamente peligroso y es considerado como una de las peores formas de trabajo infantil. Los pescadores enfrentan regularmente condiciones peligrosas, incluidas el mal tiempo, exposición al sol y al agua salada sin ropa protectora, superficies de trabajo resbalosas y en movimiento, uso regular de cuchillos y otros objetos afilados, literas inadecuadas para dormir, inadecuados servicios sanitarios, fatiga, insuficiencia de comida y agua fresca. En la pesca informal, a los niños y niñas se los hace bucear buscando peces, dada la creencia de que ellos tienen pulmones más fuertes. Esos niños o niñas podrían estar buceando sin el equipo de protección adecuado, poniéndose en riesgo de accidentes o de muerte.³⁴

PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL

La explotación sexual de los niños y niñas es una de las peores formas de trabajo infantil. En los primeros tres meses del año 2017, cerca de 1.500 casos de delitos sexuales contra menores fueron denunciados en Panamá.³⁵ Desde 2014 hasta agosto de 2016, 2.620 casos de explotación sexual de niños y niñas fueron reportados, de los cuales en el 90 por ciento incluían pornografía infantil.³⁶ Las autoridades del gobierno indican que estas prácticas ocurren principalmente en los alrededores de la Ciudad de Panamá, en las provincias urbanas de Chiriquí y Coclé, y el área de las playas turísticas, aunque también se ha reportado en las comunidades rurales e indígenas.³⁷

Distribución de niños y niñas trabajadores y trabajadoras en Panamá en áreas rurales versus urbanas y versus indígenas³⁸



NIÑOS Y NIÑAS MIGRANTES

Las familias que migran en busca de trabajo frecuentemente llevan sus niños y niñas con ellos. Por ejemplo, familias enteras, principalmente de poblaciones indígenas tales como Ngãbe-Buglé, migraron a trabajar en las plantaciones de café, y los niños y niñas frecuentemente trabajan junto con sus padres y madres.³⁹ La Lista de Bienes Producidos con Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de 2016, del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, indica que el café es producido con trabajo infantil en Panamá.⁴⁰ Los niños y niñas frecuentemente trabajan junto a su padres y madres, sea para aumentar el ingreso familiar, para ayudar a sus padres a alcanzar sus metas de producción, o porque los niños y niñas de padres y madres migrantes no tienen dónde más ir durante el día si es que no se han incorporado a la escuela.⁴¹ Los niños y niñas involucrados en la producción de café realizan una variedad de tareas, incluyendo la recolección y selección de los frutos del cafeto, la poda de árboles, el deshierbe, la fertilización, el transporte de granos, y de otros suministros. Trabajar en la producción del café pone a los niños y niñas en situaciones vulnerables a accidentes causados por herramientas o equipos, pérdida de la audición causada por la maquinaria, lesiones musculoesqueléticas, enfermedades respiratorias, exposición a pesticidas, exposición al sol y al calor excesivo, picaduras de insectos y víboras, prolongadas jornadas de trabajo, y abandono escolar.⁴²

CONTEXTO LEGAL Y POLÍTICO DE PANAMÁ

La autoridad de cualquier inspectoría deriva de la legislación nacional, por lo tanto, un marco legal y unas políticas exhaustivas que prohíban el trabajo infantil son un paso crítico para combatir este problema. Panamá se ha comprometido a hacer cumplir varios estándares internacionales sobre trabajo infantil y ha sancionado la legislación nacional que regula el trabajo de menores. Es un imperativo que los inspectores e inspectoras tengan un sólido conocimiento de las leyes y regulaciones existentes, no solamente para saber que están habilitados para hacer cumplir las leyes, sino para que ellos puedan dar asesoramiento a las autoridades pertinentes acerca de las deficiencias que no están cubiertas por las medidas existentes en las leyes, y puedan gestionar que se produzcan regulaciones más sólidas.

RATIFICACIONES DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES RELACIONADOS AL TRABAJO INFANTIL

Panamá ha ratificado varios de los convenios internacionales más importantes en materia de trabajo infantil, incluyendo:

- » Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo OIT – ratificado 2000
- » Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil OIT – ratificado 2000
- » Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) ONU – ratificado 1990
- » Protocolo facultativo a la CDN sobre la participación de los niños en los conflictos armados - ratificado el 2001
- » Protocolo facultativo a la CDN sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía – ratificado 2001

MARCO LEGAL DE PANAMÁ EN RELACIÓN CON EL TRABAJO INFANTIL

La Constitución de Panamá busca la protección de los niños y niñas, confiriéndoles ciertos derechos fundamentales. El Estado se ha comprometido a salvaguardar los derechos e intereses de los niños y niñas, asegurando que ellos no sean explotados, proveyendo educación primaria gratuita y obligatoria, y educación secundaria gratuita. Además de la Constitución, varias leyes contienen importantes disposiciones para la protección y el fomento de los intereses de los niños y niñas, y de los niños y niñas trabajadores y trabajadoras. Estas leyes establecen que en Panamá la edad mínima de admisión al empleo es de 14 años y prohíbe que los menores de 18 años sean reclutados para ocupaciones peligrosas, tales como temperaturas extremas, sustancias químicas tóxicas, maquinaria pesada, en la pesca sea industrial o artesanal, y otras formas de trabajo peligroso.

Las siguientes leyes y regulaciones nacionales en Panamá son importantes para la inspección laboral:

- » La constitución autoriza a que los niños y niñas que están debajo de la edad mínima

para trabajar trabajen bajo ciertas condiciones establecidas por ley.

- » El Código del Trabajo 1971 (Última modificación mediante decreto número 44 de agosto de 1995):
 - Los artículos 117, 119, y 223 establecen los 14 años como la edad mínima para trabajar.
 - El artículo 118 establece los 18 años como la edad mínima para realizar trabajos peligrosos e identifica las ocupaciones y actividades peligrosas para los menores.
 - El artículo 125 establece las sanciones para quienes contraten menores en ocupaciones peligrosas e ilegales
- » Aparentemente, el Código del Trabajo permite que a partir de los 12 años se pueda trabajar en trabajo ligero que no perjudique la asistencia a la escuela, pero las disposiciones relacionadas a las horas de trabajo no están bien definidas. El código del trabajo establece que menores de 12 a 15 años podrían trabajar en agricultura si su trabajo se realiza fuera del horario escolar.⁴³
- » En forma similar, el Código de Familia de 1994, permite que menores entre las edades de 12 a 14 puedan realizar trabajo agrícola en tanto no interfiera con la escolarización.⁴⁴
- » Código Penal. 2015.
 - Establece las sanciones por emplear menores en ocupaciones peligrosas o ilegales y penaliza el uso de menores en ciertas actividades que se relacionan con sustancias ilegales.⁴⁵
 - Prohíbe abordar y pagar a un menor por prostitución o beneficiarse de las ganancias generadas por la prostitución de menores.⁴⁶
 - Establece detalladamente las prohibiciones en contra de la pornografía infantil, incluyendo su producción, distribución, posesión, o promoción. El turismo sexual infantil está también prohibido.⁴⁷
 - Prohíbe la trata y tráfico de menores tanto doméstico como internacional para fines sexuales, lo que es punible con multas y cárcel.⁴⁸
 - Prohíbe la venta de menores y establece sanciones que van aumentando si tiene como consecuencia la explotación sexual, el trabajo forzoso o la servidumbre de menores.⁴⁹
- » Decreto Ejecutivo No 19 de 2006
 - Establece una lista exhaustiva de trabajo peligroso para menores prohibido por ambos Códigos, Penal y del Trabajo. El decreto clarifica los tipos de trabajo considerado peligroso para menores de 18 años e indica que la legislación existente es para ser usada para sancionar las infracciones.⁵⁰

IDENTIFICANDO EL TRABAJO INFANTIL PELIGROSO EN PANAMÁ

La edad mínima para trabajo peligroso en Panamá es de 18 años. En Panamá el trabajo peligroso está definido en el Código de Trabajo y en el Decreto Ejecutivo No 19 como ocupaciones que tienen alto riesgo. Estas incluyen:⁵¹

- » Trabajo en temperaturas extremas. Calientes o frías
- » Actividades debajo del agua
- » Actividades debajo de la superficie de la tierra
- » Uso de dinamita y otros explosivos
- » Actividades en las que los niveles acústicos o vibraciones sobrepasen los límites legales
- » Trabajar con cualquier producto químico tóxico, inflamable, o carcinogénico
- » Alturas mayores a 1,8 metros
- » Trabajar con plaguicidas o herbicidas químicos
- » Trabajar con maquinaria pesada o automatizada; o la limpieza o mantenimiento de dicha maquinaria
- » Trabajar con cualquier tipo de radiación, nuclear u otra
- » Pesca industrial o artesanal, o actividades que se realicen a una distancia mayor a 12 millas náuticas de la costa, incluyendo la captura de pescado, lanzar, arrastrar y recuperar redes, trasmallos, chinchorros o atarrayas, recolección o clasificación de pescado
- » Trabajar con componentes eléctricos cualquiera que sea el voltaje
- » Trabajos que requieran que el cuerpo esté contorsionado, parado, sentado por largos períodos de tiempo
- » Trabajos donde existan personas o animales en sufrimiento
- » Trabajar en lugares insalubres o en los que no haya agua potable
- » Trabajo doméstico que incluya dormir en la casa del empleador o empleadora o que se le impida salir, por largos días con poco o ningún descanso o días libres, cuidando personas o la propiedad
- » Trabajo que exponga a los menores al abuso psicológico o psicosocial forzándolos a permanecer en el lugar de trabajo
- » Trabajo en el que el menor deba cuidar personas enfermas o expuesto a riesgos biológicos
- » Trabajo en la disposición, recolección, transporte o selección de basura
- » Cargos que incluyen la interacción con dinero, bienes de valor significativo, o trabajos que incluyan la seguridad de terceros
- » Cargos que demanden el uso excesivo de la fuerza, carguío manual de cajas, bolsas, paquetes, u otros materiales pesados
- » Manejar maquinaria pesada en la industria o la construcción que requiera autorización especial de las autoridades de tránsito
- » Uso de utensilios o herramientas filo cortantes como cadenas o prensas
- » Tareas como la transformación de estructuras, demolición, movimiento de tierras, excavación e ingeniería en el sector de la construcción
- » Trabajar con contenidos pornográficos, eróticos o violentos
- » Trabajar con bebidas alcohólicas

POLÍTICAS NACIONALES RELACIONADAS CON EL TRABAJO INFANTIL

A lo largo de los últimos años las políticas nacionales han sido puestas en vigencia, lo que ha puesto de relieve el compromiso de Panamá en cuanto a la promoción e implantación de las leyes nacionales y el cumplimiento con los compromisos internacionales. Estas políticas incluyen:

- » **Hoja de Ruta – Hoja de Ruta para hacer de Panamá un país libre de trabajo infantil y sus peores formas. (2016-2019)** que prevé erradicar todas las formas de trabajo infantil en Panamá para el 2020 focalizándose en temas y programas de pobreza, salud y educación.⁵²
- » **El Plan Nacional Contra la Trata de Personas (2012 – 2017)** dirigido a poblaciones vulnerables a la trata de personas, mediante la prevención, la asistencia a las víctimas, y la cooperación internacional. El plan contiene también las provisiones destinadas a proteger a los niños y niñas víctimas de la trata de personas.
- » **El Plan de Acción Nacional para la Prevención y Eliminación de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes**, que tiene el propósito de detener la explotación sexual comercial de niños niñas y adolescentes. Implementado por CONAPREDES con el apoyo del Ministerio Público, este plan incluye la concientización, el apoyo a las víctimas y el apoyo a las instituciones enfocadas en este tema.
- » **Acuerdos bilaterales**
 - En junio de 2016 el gobierno de Panamá firmó un acuerdo con Guatemala y la República Dominicana para compartir información y llevar adelante una investigación en forma conjunta con el propósito de prevenir y eliminar el trabajo infantil
 - Un Acuerdo de Coordinación sobre Migración Laboral fue firmado entre los Ministerios de Trabajo de Panamá, y Costa Rica. Tiene el propósito de mejorar la comunicación en cuanto a migración laboral entre ambos países, con particular interés en los trabajadores y trabajadoras migrantes indígenas panameños.

Plan “Panamá: El País de Todos-Cero Pobreza”⁵³

Este plan ve a la pobreza como un fenómeno con una variedad de manifestaciones y causas, y prevé reducir la pobreza en general y eliminar la extrema pobreza mediante políticas y programas sociales intersectoriales, interconectados

destinados a los más desaventajados, promoviendo su acceso a los servicios básicos, el bienestar social, y el apoyo familiar, fomentando el crecimiento del capital humano, y la reducción y gradual estrechamiento de las divisiones sociales. Panamá 2030 establece las siguientes como sus metas prioritarias:

- a. Asegurar la vida saludable y promover el bienestar para todas las edades (meta 3)
- b. Asegurar una educación inclusiva y de calidad para todos y promover el aprendizaje a lo largo de la vida (meta 4)
- c. Promover el crecimiento económico inclusivo, sustentable y sostenible, el acceso a la actividad económica y trabajo decente para todos (meta 8)
- d. Promover una sociedad justa, pacífica, e inclusiva (meta 16)

Ejercicio 1.3.1: Analizando las fortalezas y debilidades de la legislación laboral en Panamá



OBJETIVO:

- » Articular las fortalezas y debilidades del marco legal de Panamá para proteger a los niños y niñas de la explotación laboral



TIEMPO:

- » 60 minutos



MATERIALES Y PREPARACIÓN:

- » Papelógrafo y marcadores para cada grupo



PASOS A SEGUIR:

- » Explique a los participantes los objetivos del ejercicio.

(5 minutos)

- » Divida a los participantes en grupos de 4 a 5 personas, asigne a cada grupo una de las siguientes preguntas para su análisis:

1. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades del marco legal de Panamá en relación con el trabajo infantil? Analicen si las leyes panameñas del trabajo, las políticas de educación y las medidas en contra de la trata y tráfico de personas, coinciden con los estándares descritos en los Convenios 138 y 182 de la OIT, así como con la Convención de los Derechos del Niño de la ONU y el Protocolo para la Prevención de la Trata de Personas de la ONU
2. ¿Cuáles son las fortalezas, debilidades y brechas en el régimen panameño para hacer cumplir las disposiciones relativas al trabajo infantil, la protección del menor y la trata y tráfico de personas? Considerar la aplicación de la ley laboral, así como la aplicación de leyes y regulaciones relacionadas con educación, salud, desarrollo de la comunidad, desarrollo agrícola, inmigración, y las medidas en contra de la trata y tráfico de personas, etc.

(30 minutos)

- » Reúna a todos los participantes y pida a cada grupo que informe a la plenaria los

resultados de su análisis. Aliente la formulación de preguntas y comentarios

(20 minutos)

- » Reunión de cierre con P&R y los mensajes clave mencionados a continuación

(5 minutos)



MENSAJES CLAVE:

- » Panamá no ha ratificado el Convenio C 129 – Inspección del Trabajo (agricultura) OIT (1969)
- » Los códigos de Familia y del Trabajo parece que permiten el trabajo ligero en agricultura a partir de los 12 años, siempre que no perjudique la asistencia a la escuela, pero las disposiciones en relación con las horas de trabajo no están bien definidas. El Código de Trabajo establece que menores de 12 a 15 años podrían trabajar en agricultura si el trabajo se realiza fuera del horario escolar. En forma similar, el Código de Familia permite a los menores entre las edades de 12 a 14 años realizar trabajo agrícola en tanto no interfiera con su escolarización. Ninguno de los dos establece límites en cuanto al número de horas que los menores pueden trabajar, ni tampoco define los tipos de trabajo ligero que los niños o niñas pueden realizar en la agricultura. El CEACR ha señalado que ni el Código de Familia ni el Código del Trabajo establecen regulaciones claras respecto a las condiciones bajo las cuales niños o niñas entre 12 a 14 años pueden incorporarse al trabajo ligero en agricultura.”⁵⁴
- » No está claro si en la práctica el Código del Trabajo o el Código Penal ha sido aplicado en contra de los empleadores y empleadoras que contratan menores para realizar trabajos considerados como peligrosos en el decreto Ejecutivo 19.”⁵⁵

NOTAS FINALES

- 1 *Ending child labour by 2025: a review of policies and programmes*. International Labour Office. International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), 13 November, 2017, p.8. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_29875/lang--en/index.htm
- 2 *Ending child labour by 2025: a review of policies and programmes*. International Labour Office. International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), 13 November, 2017, p.8. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_29875/lang--en/index.htm
- 3 “*What is Child Labour?*” International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), International Labour Organization (ILO). <http://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>
- 4 “*What is Child Labour?*” International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), International Labour Organization (ILO). <http://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>
- 5 *Marking progress against child labour — Global estimates and trends 2000-2012*. International Labour Office, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) - Geneva: ILO, 2013, p. 16. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--ipec/documents/publication/wcms_221513.pdf
- 6 *Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment, 1973 (No.138)*. (Entered into force June 19, 1976). International Labour Organization (ILO), Article 7. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138
- 7 *Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment, 1973 (No.138)*. (Entered into force June 19, 1976). International Labour Organization (ILO), Article 7. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138
Defining child labour: A review of the definitions of child labour in policy research. ILO, Eric V. Edmonds, 2008, p. 19. www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=11247
- 8 *Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of*

- the Worst Forms of Child Labour, 1999 (No. 182)*. (Entered into force November 19, 2000). International Labour Organization (ILO). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182
- 9 *Implementing the Roadmap for Achieving the Elimination of the Worst Forms of Child Labour by 2016, A Training Guide for Policy Makers* International Labour Office, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) - Geneva: ILO, 2013, p. 6. www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_202336/lang--en/index.htm
 - 10 *Practices with good potential — Towards the elimination of hazardous child labour*. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) - Geneva: ILO, 2012, p. vii. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_182142/lang--en/index.htm
 - 11 *A future without child labour. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Report of the Director-General. International Labour Organization (ILO)—Geneva: ILO, 2002, p. 10. www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=2427
 - 12 *Marking progress against child labour — Global estimates and trends 2000-2012*. International Labour Office, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) — Geneva: ILO, 2013, p. 47. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_221513.pdf
 - 13 *Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour, 1999 (No. 182)*. (Entered into force November 19, 2000). International Labour Organization (ILO). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182
 - 14 *Human Trafficking*. United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). <https://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/what-is-human-trafficking.html>
 - 15 *Training manual to fight trafficking in children for labour, sexual and other forms of exploitation - Textbook 1: Understanding child trafficking*. Geneva: ILO, 2009, pp. 15-16. <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=10771>
 - 16 *Understanding child labour and youth employment outcomes in the Philippines: Country report*. International Labour Organization (ILO), Understanding Children's Work (UCW) Programme, December 2015, p. 35. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-manila/documents/publication/wcms_447853.pdf

- 17 *Understanding child labour and youth employment outcomes in the Philippines: Country report*. International Labour Organization (ILO), Understanding Children's Work (UCW) Programme, December 2015, p. 38. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-manila/documents/publication/wcms_447853.pdf
- 18 *Understanding child labour and youth employment outcomes in the Philippines: Country report*. International Labour Organization (ILO), Understanding Children's Work (UCW) Programme, December 2015, p. 69. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-manila/documents/publication/wcms_447853.pdf
- 19 Adapted from *Winrock Child Labor Community Engagement Toolkit: Best Practices and Resource Materials Drawn from the REACH Project*. Rwanda Education Alternatives for Children, January 2013, pp. 15-16. [http://www.dol.gov/ilab/projects/summaries/Winrock%20International_Child%20Community%20Engagement%20Toolkit%20\(2013\).pdf](http://www.dol.gov/ilab/projects/summaries/Winrock%20International_Child%20Community%20Engagement%20Toolkit%20(2013).pdf)
- 20 "ILO head warns that there are still 152 million victims of child labour." ILO News, November 2017. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_596325/lang--en/index.htm
- 21 *Ending child labour by 2025: A review of policies and programmes*, International Labour Office, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), November 13, 2017, p.8. http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_29875/lang--en/index.htm
- 22 *Marking progress against child labour — Global estimates and trends 2000-2012*. International Labour Office, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) — Geneva: ILO, 2013, pp. vii-viii. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_221513.pdf
- 23 *Ending child labour by 2025: A review of policies and programmes*, International Labour Office, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), November 13, 2017, p.8. http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_29875/lang--en/index.htm
- 24 *Child Labor Survey*. National Institute for Statistics (INEC). October 2016. www.contraloria.gob.pa/inec/Publicaciones/Publicaciones.aspx?ID_SUBCATEGORIA=61&ID_PUBLICACION=803&ID_IDIOMA=1&ID_CATEGORIA=5.
- 25 *Child Labor Survey*. National Institute for Statistics (INEC). October 2016. www.contraloria.gob.pa/inec/Publicaciones/Publicaciones.aspx?ID_

- SUBCATEGORIA=61&ID_PUBLICACION=803&ID_IDIOMA=1&ID_CATEGORIA=5.
- 26 *Findings on the Worst Forms of Child Labor*. U.S. Department of Labor, 2016. www.dol.gov/sites/default/files/images/ilab/child-labor/Panama2016.pdf.
 - 27 *Findings on the Worst Forms of Child Labor*. U.S. Department of Labor, 2016. www.dol.gov/sites/default/files/images/ilab/child-labor/Panama2016.pdf.
 - 28 UNICEF. www.unicef.org/panama/spanish/Infografia.jpg.
 - 29 *Terms of Reference for the Outake/Endline Study of the EducaFuturo Project*. EducaFuturo. [www.partners.net/sites/default/files/job-pdfs/ToR%20-%20EducaFuturo%20Endline%20Survey%20-%20August%2011%202016%20ENGLISH%20\(edit\).pdf](http://www.partners.net/sites/default/files/job-pdfs/ToR%20-%20EducaFuturo%20Endline%20Survey%20-%20August%2011%202016%20ENGLISH%20(edit).pdf).
 - 30 UNICEF. www.unicef.org/panama/spanish/Infografia.jpg.
 - 31 *Child Labor Survey*. National Institute for Statistics (INEC). October 2016. https://www.contraloria.gob.pa/inec/Publicaciones/Publicaciones.aspx?ID_SUBCATEGORIA=61&ID_PUBLICACION=803&ID_IDIOMA=1&ID_CATEGORIA=5
 - 32 *Safety and Health Fact Sheet: Hazardous Child Labour in Agriculture: Coffee*. International Labor Organization (ILO), 2004.
 - 33 *Findings on the Worst Forms of Child Labor*. U.S. Department of Labor, 2016. www.dol.gov/sites/default/files/images/ilab/child-labor/Panama2016.pdf.
 - 34 *Research on Indicators of Forced Labor in the Supply Chain of Fish in Indonesia: Platform (Jermal) Fishing, Small-Boat Anchovy Fishing, and Blast Fishing*. Verité, 2012. www.verite.org/sites/default/files/images/Research%20on%20Indicators%20of%20Forced%20Labor%20in%20the%20Indonesian%20Fishing%20Sector__9.16.pdf.
 - Research on Indicators of Forced Labor in the Supply Chain of Tuna in the Philippines*. Verité, 2012. www.verite.org/sites/default/files/images/Research%20on%20Indicators%20of%20Forced%20Labor%20in%20the%20Philippines%20Tuna%20Sector__9.16.pdf.
 - 35 *Statistics*. National Commission for the Prevention of Crimes of Sexual Exploitation, 2016. ministeriopublico.gob.pa/conapredes/estadisticas.
 - 36 *Panamá registra más de 2.600 casos de explotación sexual infantil desde 2014*. Telemetro, 18 September 2017. www.telemetro.com/nacionales/Panama-registra-

- [explotacion-sexual-infantil_0_1064294145.html](#).
- 37 *Country Reports on Human Rights Practices*. U.S. Department of State, 2016. www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/humanrightsreport/index.htm#wrapper.
- Panamá registra más de 2.600 casos de explotación sexual infantil desde 2014*. Telemetro, 18 September 2017. www.telemetro.com/nacionales/Panama-registra-explotacion-sexual-infantil_0_1064294145.html
- 38 *Child Labor Survey*. National Institute for Statistics (INEC). October 2016. www.contraloria.gob.pa/inec/Publicaciones/Publicaciones.aspx?ID_SUBCATEGORIA=61&ID_PUBLICACION=803&ID_IDIOMA=1&ID_CATEGORIA=5.
- 39 *A culture at high risk for violations of human rights at work*. Human Resources without Borders (RHSF), November 2015. www.rhsansfrontieres.org/en/activities/our-projects/child-labor-project/1036-a-culture-at-high-risk-for-violations-of-human-rights-at-work.
- 40 *2016 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*. U.S. Department of Labor. 2016. https://www.dol.gov/sites/default/files/documents/ilab/reports/child-labor/findings/TVPRA_Report2016.pdf.
- 41 www.verite.org/project/coffee/ citing to Coffee FAQ. Global Exchange. <http://www.globalexchange.org/fairtrade/coffee/faq#1>
- 42 www.verite.org/project/coffee/ citing to Safety and Health Fact Sheet: Hazardous Child Labour in Agriculture: Coffee. International Labor Organization (ILO). 2004.
- 43 *Código de Trabajo*, Article 119; Paula Antezana Rimassa, *Trabajo Infantil en la Agricultura*, ILO, 2007, 40- 41.
- 44 *Código de la Familia*, Article 716; Republic of Panama Laws Governing exploitative child labor report, p. 5. https://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/panama_cl.pdf
- 45 *Código Penal de la República de Panamá* Adoptado por la Ley 14 de 2007, con las modificaciones y adiciones introducidas por la Ley 26 de 2008, la Ley S de 2009, la Ley 68 de 2009 y la Ley 14 de 2010, (April 26, 2010), Article 198. http://www.oas.org/juridico/mla/sp/pan/sp_pan-int-text-cp.pdf
- Código Penal*, Article 203.
- 46 *Código Penal*, Articles 176 and 182.

- 47 *Código Penal*, Articles 180, 181, 183-186
- 48 *Código Penal*, Articles 177 and 179.
- 49 *Código Penal*, Article 207
- 50 *Decreto Ejecutivo Número 19*, June 12, 2006. http://www.asamblea.gob.pa/legispan/PDF_NORMAS/2000/2006/2006_548_0012.pdf.
- 51 *Executive Degree No. 1*. Panama Ministry of Labor, 5 January 2016. www.mitradel.gob.pa/wp-content/uploads/2016/11/Lista-del-Trabajo-Infantil-Peligroso-2016.pdf.
- 52 *Executive Degree No. 1*. Panama Ministry of Labor, 5 January 2016. www.mitradel.gob.pa/wp-content/uploads/2016/11/Lista-del-Trabajo-Infantil-Peligroso-2016.pdf.
- 53 *Sustainable Development Goals Knowledge Platform*. UN Department of Economic and Social Affairs. <http://oceanconference.un.org/index.php?page=view&type=30022&nr=340&menu=3170>.
- 54 *Código de la Familia, Article 716; Código de Trabajo, Article 119*; ILO Committee of Experts, Individual Direct Request concerning Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) Panama (ratification: 2000), [online] 2006 [cited April 26, 2010]. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi/lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=18523&chapter=9&query=%28C138%29+%40ref+%2B+%28Panama%29+%40ref&highlight=&querytype=bool&context=0>
- 55 *Republic of Panama Laws Governing exploitative child labor report*, p. 8. https://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/panama_cl.pdf

PANAMÁ

CAPACITACIÓN EN INSPECCIÓN LABORAL DEL TRABAJO INFANTIL



MÓDULO 2:

ROLES Y RESPONSABILIDADES DE LOS INSPECTORES E INSPECTORAS LABORALES AL ABORDAR EL TRABAJO INFANTIL

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCCIÓN AL MÓDULO 2	M2-1
LECCIÓN 2.1: EL ROL CRÍTICO DEL INSPECTOR LABORAL EN LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL	M2-2
LECCIÓN 2.2: MÉTODOS PARA EL ABORDAJE ADECUADO DE LOS DESAFÍOS QUE ENCARAN LOS INSPECTORES E INSPECTORAS AL HACER FRENTE AL TRABAJO INFANTIL	M2-6
Falta de recursos.....	M2-7
Cultura y tradición.....	M2-7
Razones variadas y complejas para contratar niños o niñas	M2-9
La economía informal	M2-12
Ejercicio 2.2.1: Ampliando las inspecciones en el sector informal de la economía	M2-15
Impreso 2.2.1 A Estudio de caso sobre obras de construcción	M2-17
Impreso 2.2.1 B Estudio de caso sobre trabajadoras domésticas ...	M2-18
Impreso 2.2.1 C Estudio de caso sobre cosecha de café	M2-19
LECCIÓN 2.3: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN CON LAS PARTES INTERESADAS	M2-20
Ejercicio 2.3.1: Mapeo de las partes interesadas para fomentar la coordinación y la colaboración	M2-23
Impreso 2.3.1: Lista de partes interesadas en el abordaje del trabajo infantil	M2-26
LECCIÓN 2.4: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	M2-28
Ejercicio 2.4.1: Desarrollo de un plan estratégico	M2-30
Impreso 2.4.1 Plantilla de planificación estratégica	M2-32
LECCIÓN 2.5: OBTENCIÓN DE DATOS, MANEJO DE REGISTROS E INFORMES	M2-33
Obtención de datos.....	M2-33
Elaboración de informes	M2-34
Manejo de registros	M2-36
LECCIÓN 2.6: ÉTICA Y CORRUPCIÓN	M2-37
APÉNDICE 2 A UN MODELO DE CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA PARA INSPECTORES E INSPECTORAS DE LABORALES”	M2-38
NOTAS FINALES	M2-40

INTRODUCCIÓN AL MÓDULO 2

El módulo 2 de esta Capacitación en Inspección Laboral del Trabajo Infantil, se focaliza en la importancia del rol que los inspectores e inspectoras de trabajo juegan en la lucha contra el trabajo infantil en Panamá. Este módulo abarca los desafíos que día a día enfrentan los inspectores e inspectoras en su trabajo, incluyendo los recursos limitados y las fuerzas culturales y económicas que actúan como factores en ambos sentidos, en favor y en contra del trabajo infantil. También incluye la información para ayudar a los inspectores e inspectoras a superar barreras, tales como: entender las motivaciones de los empleadores y empleadoras para contratar niños o niñas; ampliar las inspecciones en la economía informal; coordinar con otras partes interesadas; desarrollar planes estratégicos; recolectar, analizar y usar datos para la planificación; y mantener estándares éticos altos todo el tiempo. El Módulo también incluye tres ejercicios interactivos para ayudar a los capacitados a aplicar lo aprendido en situaciones de la vida real.

La información aprendida en el Módulo 2 sienta las bases para los Módulos 3 a 5, sobre cómo los inspectores e inspectoras de trabajo pueden identificar, eliminar, y prevenir mejor el trabajo infantil.

LECCIÓN 2.1: EL ROL CRÍTICO DEL INSPECTOR LABORAL EN LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL.

(45 minutos)

Objetivos

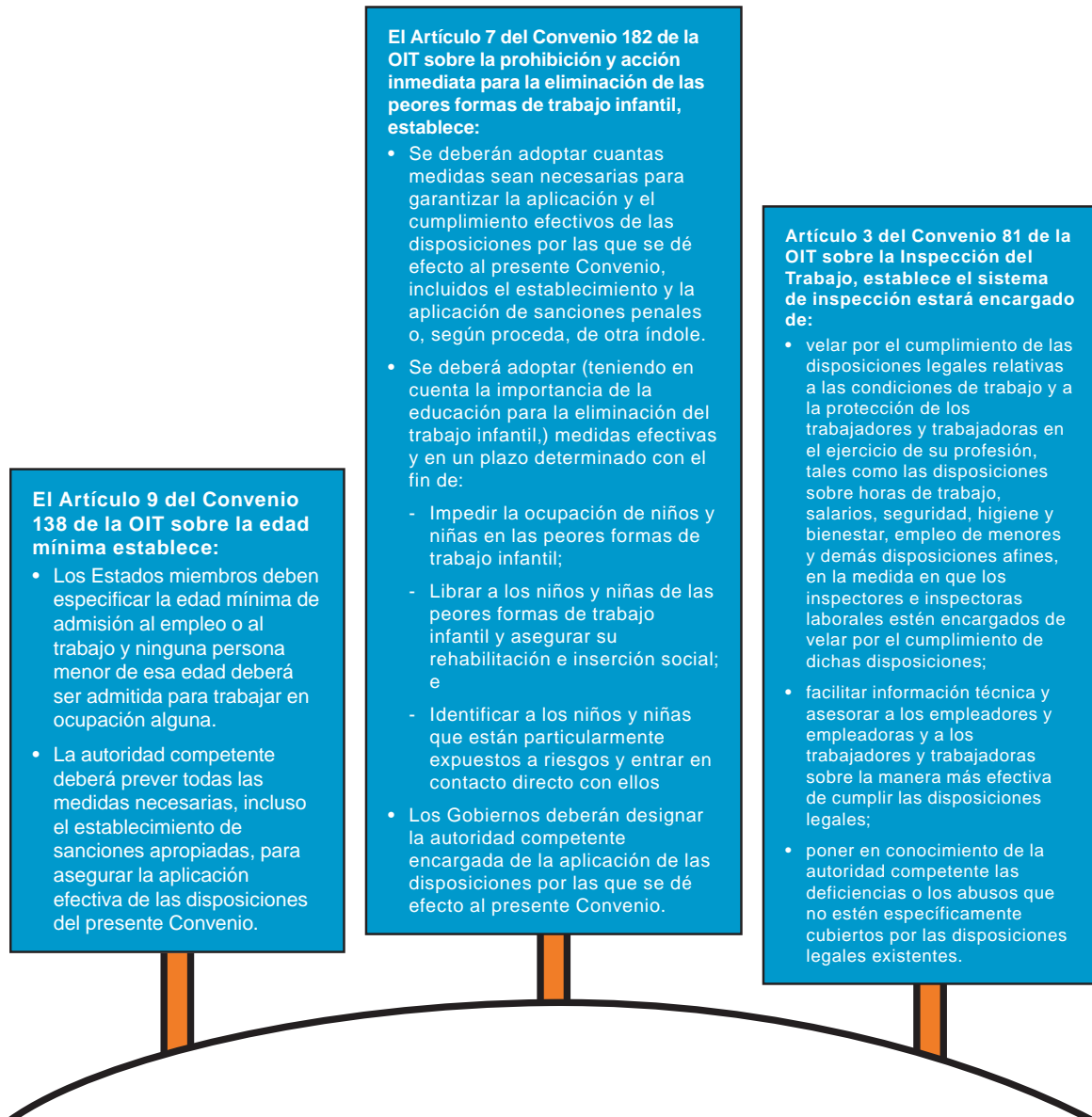
Reforzar la idea de que la legislación en trabajo infantil solo es buena si son buenos los mecanismos para hacerla cumplir

La legislación laboral solo es buena si son buenos sus mecanismos para hacerla cumplir y los inspectores e inspectoras son la sangre viva del proceso de aplicación de la ley. Las actividades de inspección son fundamentales para la justicia social y la autoridad que se entrega a los inspectores e inspectoras para la aplicación de la ley, los pone en una posición única para jugar un rol crítico en la lucha contra el trabajo infantil. A diferencia de la mayoría de otras instituciones focalizadas en la eliminación del trabajo infantil, incluyendo agencias gubernamentales, y agencias no gubernamentales nacionales e internacionales, (ONG's), los inspectores e inspectoras laborales tienen el poder de ingresar a los lugares de trabajo sin anuncio ni autorización previa, hacer preguntas a los empleadores y empleadoras y a los empleados y empleadas, examinar documentos, incautar materiales y equipos, parar el trabajo en la empresa, sacar niños o niñas vulnerables, imponer multas, y recomendar acciones futuras a la fiscalía y otras entidades encargadas de hacer cumplir la ley. Por lo tanto, los inspectores e inspectoras laborales deben ser una parte activa y robusta entre los copartícipes de cualquier estrategia nacional de eliminación del trabajo infantil.

El rol principal de cualquier inspectoría es el de aplicar la ley y asegurar su cumplimiento. En el pasado, el rol de los inspectores e inspectoras laborales era principalmente de carácter policial para imponer multas a las entidades que infrinjan las leyes del trabajo. Ahora se espera que los inspectores e inspectoras sean asesores además de ser los agentes que hacen cumplir la ley, con la misión general de mejorar las condiciones de trabajo y la productividad en el lugar de trabajo, y de hacer respetar los compromisos nacionales e internacionales de los derechos humanos. En particular, los inspectores e inspectoras contribuyen a

Roles y responsabilidades de los inspectores e inspectoras laborales al abordar el trabajo infantil

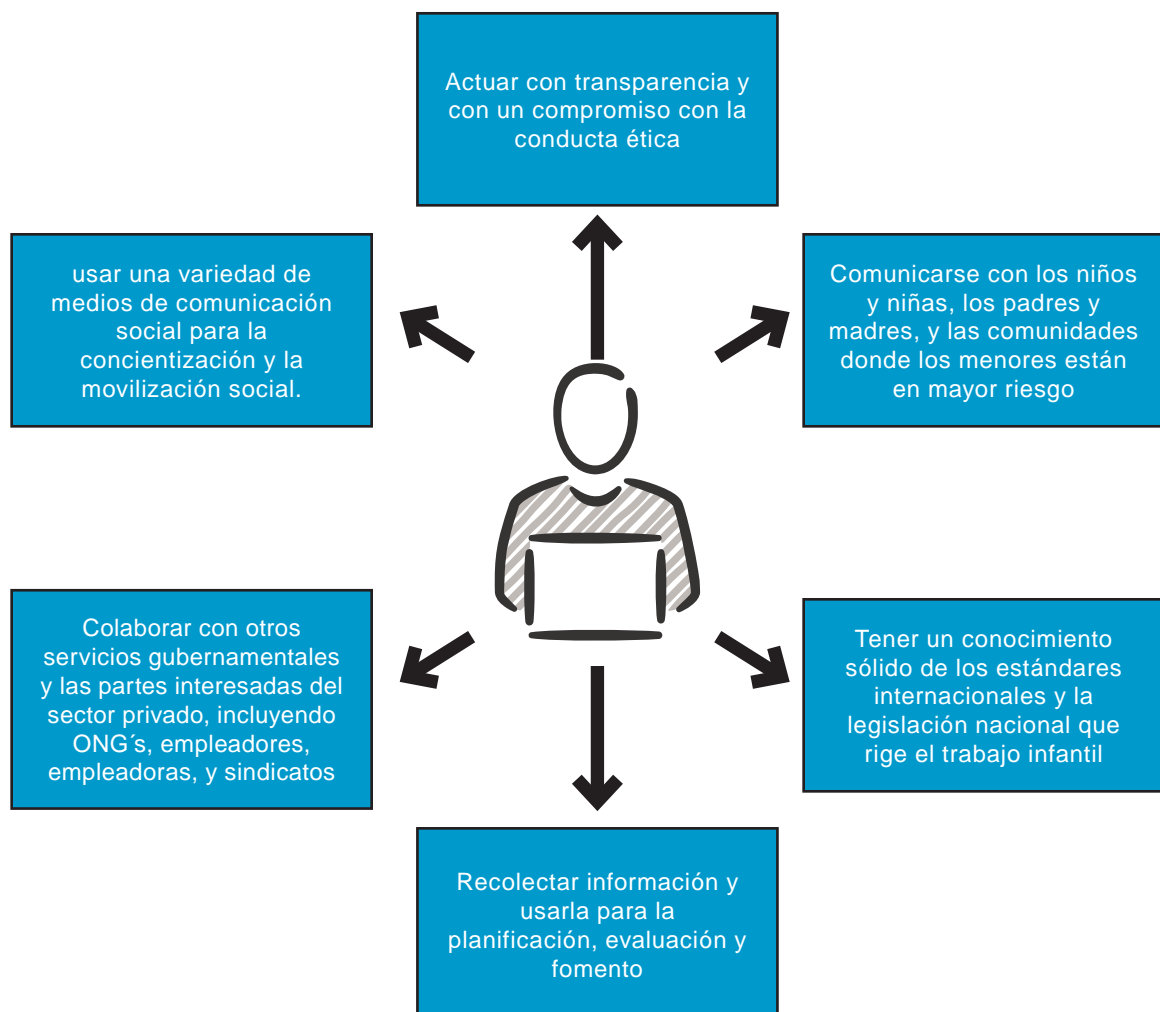
asegurar que las siguientes cuatro categorías de principios fundamentales y derechos en el trabajo sean respetadas: la libertad de asociación y el derecho al contrato colectivo de trabajo; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la eliminación de la discriminación en cuanto al empleo y tipo de ocupación; y la abolición efectiva del trabajo infantil. Los Convenios de la OIT que proporcionan la guía en cuanto al rol de los inspectores e inspectoras laborales en la toma de conciencia y el abordaje del tema del trabajo infantil son los siguientes:



Estos Convenios junto con la legislación nacional de Panamá relacionada con el trabajo infantil, dan a los inspectores e inspectoras laborales la autoridad para sacar a los niños y niñas de los lugares de trabajo en donde tiene lugar el trabajo peligroso. Ellos también tienen la autoridad para referir a esos niños y niñas a las

organizaciones apropiadas que puedan asegurar que se van a tomar en consideración los mejores intereses del niño o niña, incluyendo su incorporación a la escuela u otras instancias de capacitación. Los convenios y la legislación laboral también requieren que los agentes encargados de hacerlas cumplir, tales como los inspectores e inspectoras laborales, aseguren que la salud y la seguridad de los niños y niñas que han alcanzado la edad mínima legal para trabajar estén totalmente protegidos en el lugar de trabajo, mediante la mejora general en las condiciones de salud y seguridad, y la prevención de que niños o niñas estén realizando tareas peligrosas. Los inspectores e inspectoras son un pilar fundamental para sostener las leyes que prohíben el trabajo infantil y para asegurar la seguridad y el bienestar de los niños y niñas.

El rol de los inspectores e inspectoras en la lucha contra el trabajo infantil es multifacético, para lograr que los inspectores e inspectoras laborales logren cumplir sus obligaciones dentro de las leyes nacionales y los convenios, ellos deben ser expertos en la negociación con las diferentes partes interesadas y ser capaces de usar una variedad de técnicas, incluyendo las siguientes:



Para ser efectivos, los inspectores e inspectoras deben resistir el afán de verse a sí mismos como encargados de hacer cumplir las leyes y que solamente reaccionan ante las quejas o reclamos. Ellos también deben cumplir el rol de recolectar información y de vigilar para identificar niños o niñas que están siendo explotados. Tiene la misma importancia el rol de los inspectores e inspectoras en la prevención, evitando que surja el problema del trabajo infantil. Esto puede lograrse brindando consejos a los empleadores y empleadoras sobre la mejor forma de dar cumplimiento a la ley; así como participando en campañas de concientización, discusiones públicas, y foros de la comunidad; asumiendo una posición proactiva en la educación; e involucrándose en acciones interactivas con los medios de comunicación masiva. Con estos métodos, los inspectores e inspectoras pueden ayudar a pasar la voz acerca de los riesgos y los efectos dañinos del trabajo infantil. Con una visión holística e incorporando metas y objetivos en planes estratégicos, para la prevención, identificación y eliminación del trabajo infantil, es más probable que los inspectores e inspectoras logren éxitos en la lucha contra el trabajo infantil.

Más información respecto a cómo los inspectores e inspectoras pueden trabajar para abordar el trabajo infantil puede encontrarse en los siguientes módulos de este currículum de capacitación, incluyendo:

- » El módulo 3 describe los desafíos de la **identificación del trabajo infantil**, así como las técnicas para hacerlo, incluyendo: el uso de las inspecciones proactivas versus las inspecciones reactivas; la evaluación de poblaciones vulnerables y sectores económicos de alto riesgo; tipos de herramientas de investigación para la obtención de información; las mejores prácticas para entrevistar niños y niñas; y métodos para formar parte de los sistemas de monitoreo del trabajo infantil.
- » El módulo 4 explora las estrategias para **eliminar el trabajo infantil**, incluyendo tareas como el mapeo y el análisis de riesgo en el trabajo; planificación de la acción; enfoque orientado a la conformidad versus el enfoque disuasivo; rescate y remoción de los niños y niñas del lugar de trabajo; y la planificación para la rehabilitación y el monitoreo de los niños y niñas trabajadores y trabajadoras.
- » El módulo 5 se focaliza en métodos para **prevenir el trabajo infantil**, incluyendo difusión y concientización; alentando a la formalización del sector informal de la economía; y promoviendo la responsabilidad social corporativa.

LECCIÓN 2.2: MÉTODOS PARA EL ABORDAJE ADECUADO DE LOS DESAFÍOS QUE ENCARAN LOS INSPECTORES E INSPECTORAS AL HACER FRENTE AL TRABAJO INFANTIL

(60 minutos)

Objetivo

Identificar los desafíos que enfrenta el inspector laboral al hacer frente al trabajo infantil y análisis de métodos para el manejo de esos desafíos

La inspectoría del trabajo y los inspectores e inspectoras enfrentan muchos desafíos en su trabajo diario



Las barreras políticas, económicas, estructurales, legales y culturales, para hacer cumplir la ley, pueden parecer algunas veces imposibles de superar. Sin embargo, con pensamiento creativo, planificación estratégica, focalizándose en la prevención, la colaboración con otros y el deseo de probar nuevos enfoques, los inspectores e inspectoras pueden encontrar formas para el abordaje apropiado del trabajo infantil.

FALTA DE RECURSOS

Las inspectorías del trabajo de todo el mundo tienen insuficientes recursos, y Panamá no es la excepción. Los parámetros de referencia de la OIT respecto al número adecuado de inspectores e inspectoras están basados en el grado de desarrollo económico de los países. Ellos estiman que se requiere de un inspector por cada 10.000 trabajadores y trabajadoras en países de economías desarrolladas, un inspector por cada 20.00 trabajadores y trabajadoras en países con economías en transición y un inspector por cada 40.000 trabajadores y trabajadoras en economías de países menos desarrollados.¹ La fuerza de trabajo de Panamá se compone de un millón de trabajadores y trabajadoras y hasta el 2016 se contaba con 85 inspectores, lo que significaba tener un inspector por cada 11.764 trabajadores y trabajadoras.² Mientras el número de inspectores e inspectoras es cercano a lo que se estima es un nivel adecuado de personal, las limitaciones presupuestarias que significan insuficiente acceso a vehículos, computadoras, espacios de oficina, etc. dificultan las inspecciones en cantidad y calidad.

Mientras que es importante que los inspectores e inspectoras sigan gestionando un presupuesto suficiente, ellos deben ir más allá del reclamo por más fondos y personal. Los inspectores e inspectoras deben adoptar una estrategia para las dos cosas, para reaccionar atendiendo los reclamos que llegan y también dirigiendo investigaciones en trabajo infantil que maximicen la efectividad de sus ya sobrecargados recursos. En otras palabras, para enfrentar el trabajo infantil, los inspectores e inspectoras laborales deben priorizar el tema y pensar cuidadosamente dónde, cuándo y cómo tienen que actuar para maximizar el impacto frente al problema. Esto requiere creatividad, la habilidad para priorizar y pensar estratégicamente, y el deseo de probar nuevos enfoques y de colaborar con otras instituciones y otras partes interesadas que también tienen el mandato de atender el problema del trabajo infantil.

CULTURA Y TRADICIÓN

La cultura y la tradición pueden ser obstáculos significativos para aquellos que están tratando de atender la problemática del trabajo infantil, donde algunos trabajos de niños y niñas se ven como una etapa “normal” en el proceso de crecimiento. Para algunos, el trabajo duro es considerado como la mejor forma de educarlos y de prepararlos para la vida en la comunidad, e inclusive condiciones abusivas pueden ser vistas como medios para enseñar a los niños o niñas a

respetar el poder y la autoridad. Otros sienten que evitar el trabajo infantil es un lujo reservado para aquellos que tienen otras alternativas y que a ellos perteneciendo a cierta categoría social, grupo étnico o religión, no les deja otra opción. Algunos padres y madres ven el trabajo infantil como la mejor forma de mantener a sus hijos o hijas lejos de problemas y de asegurarse de que ellos no se vuelvan ociosos,

“

Un problema frecuente para los inspectores e inspectoras es que son los mismos niños y niñas trabajadores y trabajadoras los que resisten fuertemente ser sacados de su trabajo. El trabajo les da un ingreso, y algunas veces la oportunidad de un adiestramiento mínimo, lo que parece ser preferible a una escolaridad inadecuada a la que le sigue el desempleo. El trabajo les da a los niños y niñas la sensación de que están creciendo. Ellos se sienten orgullosos de ser capaces de ayudar a su familia y apoyar a que sus hermanos o hermanas menores puedan ir a la escuela. Es más, los niños y niñas trabajadores y trabajadoras pueden no verse a sí mismos como víctimas, más bien se ven asumiendo una responsabilidad y ganándose el respeto de su familia, de sí mismos y de su comunidad. Si no tienen talento para seguir estudios en la escuela, pueden verse a sí mismos como inferiores si no fuera por el trabajo que les da mérito propio. Además, frecuentemente los niños y niñas son considerados propiedad de la familia y solo los padres son los que pueden decidir si ellos tienen que trabajar, ir a la escuela o permanecer en la casa. Nadie excepto los padres o aquellos a los que los padres les delegan la autoridad tienen derecho a interferir con ellos o con su futuro. Los inspectores e inspectoras, por lo tanto, encuentran a su paso un gran número de creencias culturales y actitudes. También hay escasa comprensión del rol de los inspectores e inspectoras, existe la sospecha de que un inspector o una inspectora es un entrometido y el miedo de que si encuentran a sus hijos o hijas trabajando ilegalmente los mismos padres serán castigados.”³

RAZONES VARIADAS Y COMPLEJAS PARA CONTRATAR NIÑOS O NIÑAS

Las empresas que contratan niños o niñas tienen diversas razones para hacerlo, tales como:

- » Algunas desconocen las leyes respecto al trabajo infantil
- » Algunas creen honestamente que les hacen un favor a los niños o niñas y a sus familias al contratarlos
- » Algunas contratan niños o niñas simplemente porque es fácil hacerlo y no comprenden adecuadamente o no se dan cuenta del costo que eso tiene para los propios niños o niñas y para la sociedad
- » Algunos no es que no estén enterados de la ley, pero hacen muy poco o ningún esfuerzo para asegurarse de que no hay niños o niñas trabajando en la cadena de proveedores.
- » Algunos saben el costo y el daño que ello implica, pero no les preocupa y son capaces de hacer cualquier cosa por maximizar sus ganancias

El desafío es conocer cuál es la motivación del incumplimiento, y después aplicar las medidas más adecuadas para esa situación específica. Cuando el incumplimiento es deliberado, las sanciones suelen ser la mejor manera de lograr su cumplimiento. Donde el problema es el resultado del desconocimiento, las sanciones son menos útiles (o inclusive contraproducentes) y esfuerzos en el asesoramiento y la concientización pueden ser más efectivos.

El principal objetivo de los inspectores e inspectoras laborales es lograr el cumplimiento de las leyes laborales, pero encontrar los métodos correctos de hacerlo es frecuentemente un desafío. Los inspectores e inspectoras disponen de un vasto juego de herramientas para alentar a que se cumplan con las leyes de trabajo infantil, incluyendo la concientización, brindar asesoramiento técnico y consejería, programas de capacitación para el desarrollo de la fuerza de trabajo, notificaciones y pedidos formales exigiendo acciones de remediación, multas y sanciones, interdictos y órdenes de desistimiento, mediación y conciliación, y en el peor de los casos la intervención policial y la referencia a la fiscalía para su procesamiento judicial.

Dependiendo de la situación, algunas de estas estrategias darán mejores resultados que otras.

Decidir qué herramienta usar o cuál es el enfoque más adecuado velando por el mejor interés de los niños y niñas, puede ser que haga necesario múltiples conversaciones y consultas con el empleador o la empleadora, con los trabajadores y trabajadoras o trabajadoras, los sindicatos, y otros que en la comunidad tienen conocimiento respecto a la situación. Por ejemplo, si una empresa está explotando niños o niñas solamente con el propósito de aumentar sus ganancias sin importarles las leyes, se debe dar sanciones estrictas. Sin embargo, si el problema es desconocimiento de la ley o del daño que se causa a los niños o niñas, entonces un enfoque de asesoría podría dar mejor resultado. Proveer asesoramiento técnico in situ y otras medidas para la creación de capacidad resolutive, son medidas que el inspector podría brindar al empleador o empleadora desinformado dentro del proceso de generar el cumplimiento, mientras que las sanciones podrían derivar en que se oculte o salga del negocio. Es importante entender la relación entre los resultados de las estrategias para hacer cumplir la ley y lograr la conformidad con los estándares.



Tres teorías de incumplimiento⁴

TEORÍA BASADA EN LA AVARICIA	TEORÍA BASADA EN EL DESCONOCIMIENTO	AVARICIA Y DESCONOCIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> » El incumplimiento es intencional y por decisión propia » Las regulaciones significan un costo para las empresas (de otra manera la empresa desistiría de las actividades proscritas por sí misma) » Los propietarios de las empresas y sus administradores son personas “sin moral y calculadoras” que evaden el cumplimiento de las regulaciones siempre que eso les resulte rentable. » El trabajo de los inspectores e inspectoras es hacer el incumplimiento más oneroso y menos lógico que el cumplimiento, no solo aumentando el costo de detección y sanción después del hecho, sino también aumentando la probabilidad de su detección y sanción antes de que ocurra. » La meta es evitar los actos ilícitos antes de la infracción o hacer que entre en conformidad después de la infracción. El inspector por lo tanto debe ser estricto en hacer que se cumpla la ley e indiferente a las manipulaciones o excusas de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> » El incumplimiento no es intencionado o es un accidente » Los propietarios y administradores de la empresa no conocen la ley o no conocen las técnicas de organización o de producción lo que permitiría a la empresa hacerse competente y en cumplimiento simultáneamente. » La educación y la capacitación son el mejor enfoque. Hacer cumplir la ley en forma estricta podría aumentar los costos de la empresa reduciendo sus utilidades o conducir a la empresa a la clandestinidad o sacarla del negocio. » Las empresas pueden conciliar el cumplimiento con la competitividad a través de la creación de su capacidad institucional y de la diseminación de la información legal y productiva. 	<ul style="list-style-type: none"> » Hay empresas que caen en un continuo de mayor a menor incumplimiento deliberado. » Las empresas, puede ser que tengan algún deseo deliberado de infringir la ley para reducir sus costos y aumentar sus ganancias, pero tampoco tienen el conocimiento y las herramientas y destrezas para lograrlo de otra manera.

LA ECONOMÍA INFORMAL

Mientras los inspectores e inspectoras gastan la mayor parte de su tiempo y recursos monitoreando la fuerza de trabajo formal, el hecho es que la mayor parte del trabajo infantil tiene lugar en la economía informal. Cientos de millones de personas alrededor del mundo trabajan en condiciones informales. De acuerdo con la OIT estos trabajadores y trabajadoras informales constituyen más de la mitad de la fuerza de trabajo global y más del 90 por ciento de las micro y pequeñas empresas.⁵

A pesar de esa prevalencia, la informalidad representa serios desafíos para:

- » **Los trabajadores y trabajadoras** quienes padecen deficiencias en cuanto a trabajo decente y se hacen vulnerables;
- » **Los empresarios y empresarias** que no pueden acceder al mercado financiero lo que contribuye a una baja productividad; y;
- » **Los gobiernos** cuando las normas legales son transgredidas y no se pagan impuestos

La “**economía informal**” hace referencia a todas las actividades económicas realizadas por trabajadores y trabajadoras y empresarios que no están amparadas por acuerdos formales. Esto comprende un conjunto de situaciones diversas que se manifiestan por sí mismas en una variedad de formas, las que pueden incluir:⁶

- » Personas autoempleadas que trabajan en sus propias empresas en el sector informal
- » La contribución de los trabajadores y trabajadoras que son familiares, independientemente de que trabajen o no en otras empresas del sector formal o informal
- » Miembros productores de cooperativas informales
- » Empleados y empleadas que hacen trabajo informal en empresas del sector formal, en empresas informales, o que son empleados o empleadas domésticos pagados y que trabajan atendiendo domicilios
- » Autoempleados que trabajan en la producción de bienes de uso exclusivo en su propio hogar.

EL TRABAJO INFANTIL EN LA ECONOMÍA INFORMAL DE PANAMÁ

Mucho del trabajo infantil en Panamá ocurre en la agricultura, incluyendo los cultivos, la cría de ganado, la pesca y la acuicultura. El trabajo infantil también se puede encontrar en la construcción, el recojo y seleccionado de basura, las ventas callejeras, y el trabajo doméstico.⁷ Así como en muchos países, la mayoría del trabajo infantil en Panamá ocurre en la economía informal. Los negocios del sector informal generalmente no están registrados, son dispersos, remotos, se realizan en las casas de los individuos, ocultos y difíciles de encontrar, estacionales, migratorios, y los trabajadores y trabajadoras muy rara vez están respaldados por asociaciones o sindicatos.

Aún en el sector formal hay empresas que dependen o están involucradas con proveedores del sector informal, en cadenas de subcontratación en las que es difícil identificar quién es el responsable del reclutamiento y de emplear niños o niñas. Por lo tanto, los inspectores e inspectoras enfrentan problemas prácticos para encontrar y acceder a los tipos de lugares de trabajo donde hay trabajo infantil con más frecuencia y para determinar finalmente quién es la persona responsable. El trabajo de los inspectores e inspectoras algunas veces puede ser peligroso ya que algunas de las empresas del sector informal están bajo control del crimen organizado. Aun cuando los inspectores e inspectoras tengan acceso a los lugares de trabajo, obtener información puede ser un desafío porque los trabajadores y trabajadoras frecuentemente no tienen el deseo de hablar por temor a represalias, o porque creen que las ventajas de su trabajo son mayores que las desventajas.

Si los inspectores e inspectoras no quieren intervenir en el sector informal la vulnerabilidad de los trabajadores y trabajadoras de la economía informal no puede ser abordada apropiadamente. Esta falta de supervisión alienta a las empresas a incorporar prácticas informales de contratación. Por lo tanto, al no intervenir ni hacer cumplir la ley el gobierno, sin darse cuenta, está reforzando la economía informal y ¡haciéndola florecer!⁸

Para identificar y atender eficientemente los casos de trabajo infantil en el sector informal, la inspectoría tiene que encontrar formas creativas para superar esos desafíos y explorar diferentes enfoques que se podrían utilizar junto a métodos tradicionales. Enfrentar al sector informal requiere que la inspectoría desarrolle estrategias muy bien pensadas que prioricen y apunten hacia los sectores de mayor riesgo y que incluya estrategias de cooperación con otras partes interesadas. Los inspectores e inspectoras deben consultar en forma rutinaria los periódicos,

revistas y los sitios de las redes de comunicación social en las que historias de trabajo infantil podrían estar siendo reportadas. Además, la investigación en línea debe hacerse para acceder a los últimos informes de la OIT, así como a los de las ONG's internacionales y nacionales que trabajan sobre este tema en el país. Estos medios pueden proveer rica información acerca de los sectores en los que el trabajo infantil tiene mayor prevalencia, así como de las áreas geográficas que están más afectadas por el problema y los grupos étnicos que son más vulnerables.

Otra forma de enfrentar el trabajo infantil en el sector informal de la economía es la de alentar a las entidades empresariales a que emprendan un proceso de transición del sector informal al sector formal de la economía, de tal forma que sus actividades puedan ser reguladas y fácilmente monitoreadas. Es importante que los inspectores e inspectoras comprendan los factores que contribuyen a la informalidad y que se hagan hábiles en explicar los riesgos y desventajas de permanecer fuera de la economía convencional, así como de los beneficios de la formalización y los caminos para lograrla.

LOS RIESGOS Y LAS DESVENTAJAS DE LA INFORMALIDAD INCLUYEN:

- Ingreso inseguro
- Deficiencias en cuanto al trabajo decente y limitada protección legal
- Acceso limitado o inaccesibilidad a la infraestructura pública y los beneficios tales como los servicios de salud y protección social

LOS BENEFICIOS DE LA FORMALIZACIÓN INCLUYEN:

- La identidad legal y el reconocimiento de sus estatus como trabajador y/o empresario
- La protección legal, el acceso a los mecanismos de resolución de pleitos y a la corte de justicia
- Mejorar el acceso a los recursos de la economía convencional incluyendo capital de inversión, financiamiento, derecho propietario y mercados.

Más información respecto a las medidas que el gobierno puede tomar para apoyar la transición de las empresas a la economía formal se pueden encontrar en el Módulo 5: Previniendo el Trabajo Infantil.

Ejercicio 2.2.1: Ampliando las inspecciones en el sector informal de la economía



OBJETIVOS:

- » Considerar los desafíos que enfrentan los inspectores e inspectoras en la investigación del sector informal
- » Estimular la producción de ideas acerca de las diferentes formas de realizar las inspecciones y tomar en cuenta cómo los inspectores e inspectoras pueden influir mejor en los empleadores y empleadoras del sector informal de la economía



TIEMPO:

- » 90 minutos



MATERIALES Y PREPARACIÓN:

- » Un papelógrafo para cada grupo y uno para el facilitador
- » Marcadores
- » Varias copias para cada grupo del Impreso 2.2.1 A Estudio de caso sobre obras de construcción; del Impreso 2.2.1 B Estudio de caso sobre trabajadores y trabajadoras domésticos; y del Impreso 2.2.1 C Estudio de caso sobre plantaciones de café



PASOS A SEGUIR:

- » Explique a los participantes los objetivos del ejercicio
(5 minutos)
- » Pida voluntarios para responder las siguientes preguntas:
 1. ¿Cuáles son los enfoques actuales para hacer cumplir las leyes de trabajo infantil en el sector informal?
 2. ¿Qué tan efectivos son?
 3. ¿Debería intentarse algún enfoque diferente?
 4. ¿Qué pasos prácticos se podrían dar para expandir las inspecciones al sector informal?

Aliente a que el grupo proponga por lo menos 3 o 4 sugerencias de mejoramiento y a que las escriba en el papelógrafo del frente del salón

(20 minutos)

- » Divida a los participantes en grupos pequeños de 4 o 5 personas. Proporcione a cada grupo un estudio de caso diferente (Impresos 2.2.1 A, 2.2.1 B y 2.2.1 C). Pídales que lean cada estudio de caso y que respondan las preguntas que le siguen. Cada grupo debe escribir sus respuestas en el papelógrafo.

(30 minutos)

- » Reúna a los participantes y pida que cada grupo comparta su estudio de caso y sus respuestas. Aliente a que se hagan preguntas y comentarios.

(30 minutos)

- » Evaluación diaria con P&R y los mensajes clave mencionados a continuación

(5 minutos)



MENSAJES CLAVE:

- » Los trabajadores y trabajadoras en la economía informal habitualmente no están organizados y tienen escasa habilidad para hacerse representar colectivamente ante los empleadores y empleadoras o las autoridades públicas
- » Su vulnerabilidad radica en que están frecuentemente sujetos al trato injusto por parte de los empleadores y empleadoras, incluyendo salarios menores a los legales, descuentos sin ninguna garantía, discriminación, jornadas de trabajo excesivamente largas, o condiciones peligrosas de trabajo.
- » La vulnerabilidad de aquellos que trabajan en el sector informal y lo ampliamente que está distribuido el incumplimiento de la legislación laboral entre los empleadores y empleadoras, y el que no traten a sus trabajadores y trabajadoras decentemente, significa que la economía informal es un tema importante para las autoridades del trabajo.
- » No es razonable esperar que los inspectores e inspectoras laborales enfrenten los problemas de la economía informal por sí mismos. La economía informal tiene también implicaciones en la seguridad social, la salud, la migración, la educación, las relaciones laborales, y la política macroeconómica. Los inspectores e inspectoras deben encontrar la forma de coordinar con varios ministerios y agencias que también están preocupadas por el sector informal de la economía, para asegurar que las acciones son coordinadas, las políticas coherentes y la información compartida.

Impreso 2.2.1 A Estudio de caso sobre obras de construcción

La oficina del trabajo ha recibido quejas relacionadas con niños o niñas que trabajan en un proyecto de construcción que ejecuta una compañía desconocida en un edificio ubicado justamente en las afueras del pueblo. Los inspectores e inspectoras no saben quién los está contratando en ese supuesto trabajo informal, pero ellos tienen información respecto a la dirección de los niños o niñas que están trabajando. Consulte con su grupo y respondan las siguientes preguntas:

1. ¿Qué pasos pueden dar los inspectores e inspectoras para investigar estas quejas?
2. ¿Qué barreras podrían enfrentar para acceder al lugar?
3. ¿Qué barreras podrían enfrentar para obtener información del empleador o empleadora?
4. ¿Qué barreras podrían enfrentar para obtener información de los niños o niñas?
5. ¿Qué pasos podrían dar los inspectores e inspectoras para asegurarse de retirar en forma segura a los niños y/o niñas y para empalmar con los servicios de apoyo?



Impreso 2.2.1 B Estudio de caso sobre trabajadoras domésticas

La oficina del trabajo sabe que muchas muchachas jóvenes trabajan como ayudantes domésticas en las casas ubicadas en un barrio rico del pueblo. También se sabe que muchas de esas muchachas no están asistiendo regularmente a la escuela. Ha habido una denuncia reciente de que una de esas muchachas ha sido víctima de abuso por una de las familias que la emplea. Consulte con su grupo y respondan las siguientes preguntas:

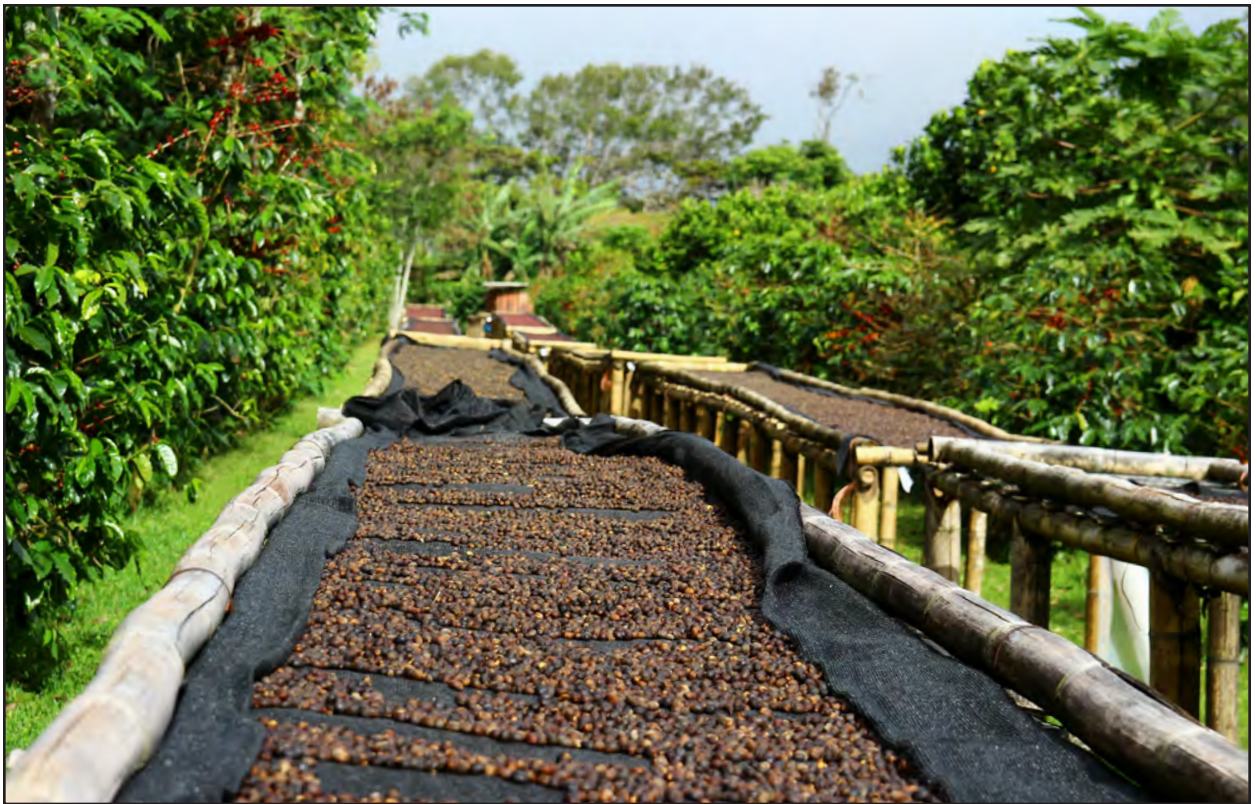
1. ¿Qué pasos pueden dar los inspectores e inspectoras para enfrentar la situación de niñas trabajadoras domésticas en el vecindario?
2. ¿Qué barreras podrían enfrentar para acceder a las muchachas y obtener información de su parte? ¿Cómo se podrían vencer esas barreras?
3. ¿Qué barreras podrían enfrentar para obtener información de la familia? ¿Cómo se pueden vencer esas barreras?
4. ¿Cómo pueden los inspectores e inspectoras investigar la denuncia de abuso, asegurar si es necesario el retiro seguro de la muchacha y hacer la conexión para que reciba atención de los servicios de apoyo?



Impreso 2.2.1 C Estudio de caso sobre cosecha de café

Durante la estación cafetalera, muchas familias emigran a las plantaciones para ayudar en la cosecha de los granos de café. Los niños y niñas acompañan a sus padres y madres a las plantaciones para ayudar en la recolección, la limpieza y la selección de los granos de café. Los niños y niñas no van a la escuela, y ha habido informes de exposición a pesticidas y químicos durante la cosecha.

1. ¿Qué pasos pueden dar los inspectores e inspectoras para abordar la situación de niños y niñas trabajando en las plantaciones de café?
2. ¿Cómo pueden los inspectores e inspectoras trabajar con los propietarios y los proveedores de café de las plantaciones para abordar esta situación? ¿Qué barreras podrían enfrentar? ¿Cómo pueden vencerlas?
3. ¿Cómo pueden los inspectores e inspectoras, promover la asistencia a la escuela de los niños y niñas que trabajan en las plantaciones?
4. ¿Con qué otras partes interesadas pueden colaborar los inspectores e inspectoras para mejorar la situación de los niños y niñas?



LECCIÓN 2.3: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN CON LAS PARTES INTERESADAS

(60 minutos)

Objetivo

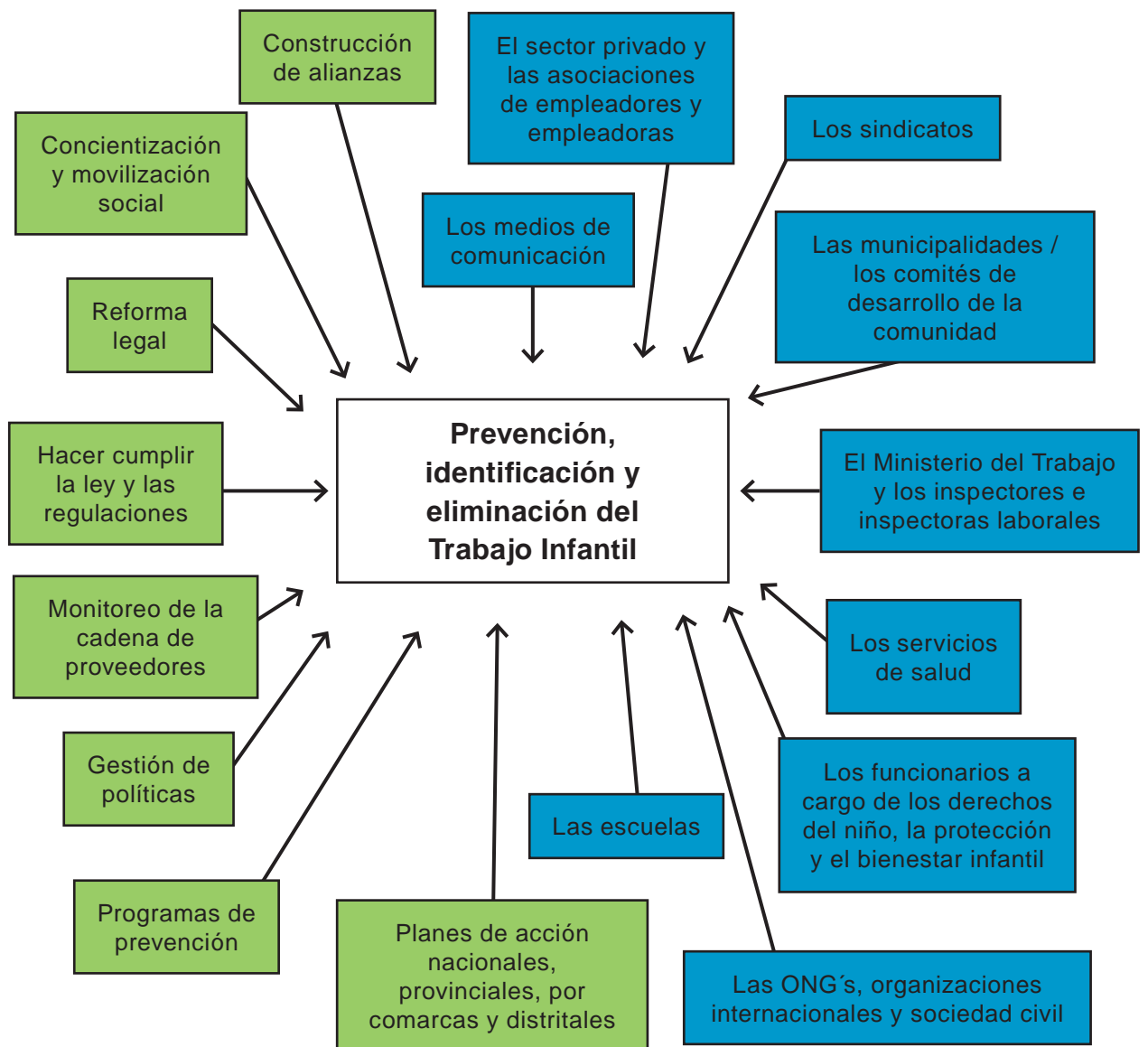
Aprender por qué la colaboración y coordinación con partes interesadas es crítica en la lucha contra el trabajo infantil

A pesar de que los inspectores e inspectoras juegan un papel clave en la lucha contra el trabajo infantil, ellos no lo pueden hacer solos. Un trabajo integrado y coordinado es lo que se necesita para abordar adecuadamente el problema. Para ser efectiva, la inspectoría debe establecer alianzas con organizaciones que comparten el mismo objetivo, eliminar el trabajo infantil.

La colaboración es particularmente crítica cuando se trata de abordar el problema del trabajo infantil en el sector informal. “La economía informal tiene implicaciones para la política y la administración en materia de empleo, seguridad social, salud y seguridad, migración, educación, relaciones laborales y política macroeconómica”⁹ Por lo tanto, las instancias gubernamentales que abordan estos temas deben encontrar la forma de compartir información y coordinar mejor sus actividades.



Así como es importante para las inspectorías trabajar en colaboración con otras instancias gubernamentales a nivel nacional, es igualmente importante para los inspectores e inspectoras trabajar en las oficinas de campo y así participar activamente en el gobierno a nivel local, planeando mecanismos para fijar metas y objetivos para terminar con el trabajo infantil y promover alternativas. Además de la colaboración con otras entidades gubernamentales, las inspectorías deben considerar cómo pueden trabajar con la sociedad civil, ONG's, los medios de comunicación masiva, los sindicatos, los grupos empresariales; que podrían tener acceso a información o recursos que pueden ser aprovechados por la inspectoría.



CLAVE: Actividades Actores

Por ejemplo, el Ministerio del Trabajo de Panamá (MITRADEL) y la Dirección Contra el Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador (DIRETIPPAT) promueven la colaboración asignando a la DIRETIPPAT una persona de contacto para trabajar con los sindicatos y otros actores de la comunidad en cada una de las doce provincias para hacer el mapa de prevalencia del trabajo infantil y participar en las iniciativas de concientización local, incluyendo anuncios de radio y televisión, campañas de medios de comunicación social, marchas y distribución de panfletos.

El punto central es que saliendo a la comunidad y reuniéndose con otros que están comprometidos con la misma lucha, permite a los inspectores e inspectoras comprender mejor dónde están los problemas y desarrollar respuestas coordinadas.

Ejercicio 2.3.1: Mapeo de las partes interesadas para fomentar la coordinación y la colaboración



OBJETIVOS:

- » Comprender la importancia de trabajar con otras oficinas públicas y otras partes interesadas en combatir el trabajo infantil
- » Identificar diferentes agencias/organizaciones para maximizar el uso de los recursos y las medidas de protección a través de la cooperación



TIEMPO:

- » 60 minutos



MATERIALES Y PREPARACIÓN:

- » Copias para cada participante del Impreso 2.3.1. Lista de partes interesadas en resolver el trabajo infantil
- » Bolígrafos
- » Papelógrafo y marcadores para el facilitador



PASOS A SEGUIR:

- » Explique a los participantes los objetivos del ejercicio y que el principal producto será el mapa de las partes interesadas, incluyendo las oficinas públicas más importantes y otras partes interesadas con las que los inspectores e inspectoras pueden/deben estar comprometidos para ser más efectivos.

(5 minutos)

- » Explique a los participantes que debido a que los inspectores e inspectoras tienen recursos humanos y financieros limitados, y tienen un amplio rango de responsabilidades que cumplir, es crítico que ellos coordinen y colaboren con otras reparticiones gubernamentales y otras partes interesadas cuando se trata de abordar el trabajo infantil. La colaboración y la coordinación pueden lograrse de muy diversas formas. Pida a los participantes que hagan una lluvia de ideas sobre las diversas formas en que el Ministerio de Trabajo puede trabajar con otras instancias para abordar el problema. A tiempo de que los participantes dan las respuestas, escríbalas en el papelógrafo de en frente del salón. Complemente las respuestas con las siguientes siempre que sea necesario:
 - Campañas de prevención y concientización
 - Monitoreo del trabajo infantil, mejora de la recolección de datos, y compartir la

información

- Referir los casos de trabajo infantil a la inspección
- Referencia por los inspectores e inspectoras a los proveedores de servicios cuando los niños o niñas rescatados necesitan servicios de apoyo
- Seguimiento de los niños y niñas rescatados para asegurarse de que ellos no vuelven a una situación similar de explotación

(10 minutos)

- » La primera etapa de la coordinación es hacer un mapa de las partes interesadas. Por ejemplo, cada oficina del trabajo debe:
 - Hacer una lista de todas las reparticiones públicas y las organizaciones que trabajan en temas de la niñez y la adolescencia
 - Obtener información acerca del mandato institucional, las responsabilidades y los recursos de cada una de las organizaciones de la lista
 - Visualizar un enfoque de cómo la oficina del trabajo puede trabajar con cada una de las organizaciones de la lista para tener un mejor abordaje del trabajo infantil
 - Priorizar las partes interesadas en orden de importancia y relevancia

(5 minutos)

- » Divida a los participantes en pequeños grupos de 4 o 5 personas, si posible haciéndolos coincidir por región geográfica. Distribuya una copia del Impreso 2.3.1 a cada participante. Pídale que hagan una lluvia de ideas acerca de las partes interesadas en el trabajo con niños y niñas que consideren más importantes en su área geográfica y llene la tabla lo mejor que pueda. Como es poco probable que todos los miembros del grupo trabajen en la misma localidad, los participantes pueden ayudarse los unos a los otros en el llenado de sus respectivas listas haciéndose preguntas y estimulando sus recuerdos. Una vez que las tablas individuales estén completas, pida a los participantes que prioricen las instituciones que ellos consideran será las que darán más ayuda poniendo el número 1 a la que sea la que más ayuda dará, número 2 a la siguiente y así sucesivamente.

(20 minutos)

- » Reúna a todos los participantes y pida a algunos voluntarios que compartan los nombres de las organizaciones que han escrito y las razones por las que ellos creen que esas organizaciones serán buenos aliados. Aliente que se hagan preguntas y comentarios.

(15 minutos)

- » Reunión de cierre con P&R y los mensajes clave mencionados a continuación

(5 minutos)



MENSAJES CLAVE:

- » Debido a las limitaciones de su mandato institucional y sus recursos restringidos, el Ministerio del Trabajo no puede resolver adecuadamente el problema del trabajo infantil, particularmente en el sector informal que es donde la mayoría del trabajo infantil tiene lugar, sin la ayuda de otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.
- » Es importante que los inspectores e inspectoras salgan a la comunidad y se conozcan con otros que también están encargados de luchar contra el trabajo infantil. Esto permite a los inspectores e inspectoras una mejor comprensión del problema para desarrollar una respuesta coordinada.
- » Un mapa bien hecho de partes interesadas puede ayudar a los inspectores e inspectoras a identificar y priorizar aquellos aliados que pueden ser de gran ayuda en la lucha contra el trabajo infantil.
- » El mapa de partes interesadas debe actualizarse continuamente tan pronto como nuevas organizaciones, programas e iniciativas sean identificadas.

Impreso 2.3.1: Lista de partes interesadas en el abordaje del trabajo infantil

ÁREA GEOGRÁFICA (PUEBLO Y DISTRITO)			
NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	ÁREA DE TRABAJO/ESPECIALIDAD	DIRECCIÓN/TELÉFONO	PERSONA DE CONTACTO NOMBRE/ CARGO/CORREO ELECTRÓNICO
OFICINAS GUBERNAMENTALES			
ONG'S			
SINDICATOS			

ÁREA GEOGRÁFICA (PUEBLO Y DISTRITO)			
NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	ÁREA DE TRABAJO/ESPECIALIDAD	DIRECCIÓN/TELÉFONO	PERSONA DE CONTACTO NOMBRE/ CARGO/CORREO ELECTRÓNICO
ESCUELAS			
SECTOR PRIVADO/GRUPOS DE INDUSTRIAS			
MEDIOS DE COMUNICACIÓN MASIVA			

LECCIÓN 2.4: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

(45 minutos)

Objetivos

Aprender la importancia de la planificación estratégica para el manejo del trabajo infantil al nivel nacional e internacional

Identificar los componentes esenciales de un buen plan estratégico

Aunque exista un plan estratégico general en ejecución y un enfoque para la prestación de servicios de inspectoría, muchas de las inspectorías no tienen una **estrategia específica para abordar el trabajo infantil**. Crear una estrategia específica o un plan estratégico es una etapa importante para motivar a los inspectores e inspectoras y proporcionarles una guía respecto a cómo pueden trabajar para abordar el problema. Ese plan dará a conocer la visión de la inspectoría, el significado de su compromiso en el abordaje del tema, y proveerá a los inspectores e inspectoras una dirección en la cual apoyarse al preparar un abordaje sistemático, priorizado y calendarizado que aliente a todos a trabajar para alcanzar los mismos objetivos. Además, mientras que es importante para el servicio nacional de inspectoría tener un plan estratégico general para abordar el trabajo infantil, es también útil que cada **oficina regional del trabajo**, donde exista un inspector, tenga un plan que tome en cuenta los factores de riesgo regionales para el trabajo infantil; tales como el tipo de industria, los grupos vulnerables, las partes interesadas, etc. en esa área geográfica en particular. Es crítico que el conocimiento que tienen los inspectores e inspectoras de la realidad en el campo sea usada para alimentar el proceso de planificación estratégica.

Todos los planes estratégicos, sean estos nacionales, regionales o esfuerzos locales, deben estar guiados por principios fundamentales tales como una buena gobernabilidad, la participación, la transparencia, la equidad, la inclusividad, la efectividad, la responsabilidad, y regidos por la ley. Por último, un plan efectivo debe informar de las políticas, tomar las decisiones operativas y presupuestarias, y debe proveer una estructura en la cual se asegura que alguien asume la responsabilidad de su cumplimiento.

Los planes estratégicos sobre trabajo infantil deben contener:

- » El enunciado de su misión
- » Los principios que guían su buena gobernabilidad
- » Los objetivos con resultados medibles que los inspectores e inspectoras se proponen alcanzar en el abordaje del trabajo infantil en un período de tiempo específico
- » La descripción clara, transparente y efectiva de los procedimientos de inspección y sanción
- » Responsabilidades claramente definidas para aquellos que están encargados de abordar el trabajo infantil incluyendo el detalle de quién hará el monitoreo de la implementación de la estrategia
- » El marco de la colaboración con otras partes interesadas en eliminar el trabajo infantil
- » El análisis de la forma de abordar o priorizar áreas de particular importancia, tales como sectores con altas tasas de trabajadores y trabajadoras infantiles, o sectores donde los niños o niñas están realizando trabajos peligrosos.

Cuando desarrollen su plan, los inspectores e inspectoras deben tomar en consideración los documentos y compromisos que están en vigencia, que rigen su trabajo o les informan de cómo deben realizarlo. En Panamá, estos podrían incluir los siguientes:

- » Los planes estratégicos de MITRADEL
 - Planes de la Dirección Contra el Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador (DIRETIPPAT)
- » La agenda legislativa en lo pertinente a las leyes y regulaciones de trabajo infantil;
- » El Plan Nacional contra la Trata de Personas y sus disposiciones destinadas a atender y proteger a las víctimas infantiles;
- » Hoja de Ruta para hacer de Panamá un país libre de trabajo infantil y sus peores formas;
- » El Plan Nacional de Acción para la Prevención y Eliminación de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes.

Ejercicio 2.4.1: Desarrollo de un plan estratégico



OBJETIVO:

- » Ser capaz de desarrollar un plan estratégico, delineando las actividades clave a ser ejecutadas para combatir el trabajo infantil



TIEMPO:

- » 90 minutos



MATERIALES Y PREPARACIÓN:

- » Una copia para cada grupo del Impreso 2.4.1 Plantilla de planificación estratégica
- » Bolígrafos



PASOS A SEGUIR:

- » Explique a los participantes los objetivos del ejercicio

(5 minutos)

- » Pida a algunos voluntarios que digan por qué la planificación estratégica es importante. Una vez que algunas respuestas han sido dadas, recuerde a los participantes que la planificación estratégica puede ayudar a las inspectorías a decidir cómo usar los escasos recursos en forma más eficiente para cumplir con determinadas metas. Los planes estratégicos pueden hacerse para específicas:
 - **Meta** como “concientización respecto al trabajo infantil”
 - **Sector** como “reducir el trabajo infantil en las plantaciones de café”
 - **Región** como “reducir el trabajo infantil entre la población indígena”

Pregunte a los participantes si alguno de ellos está al tanto de los planes estratégicos para la reducción del trabajo infantil en su oficina del trabajo local. Si alguien está al tanto pídale que describa ese plan.

(20 minutos)

- » Divida a los participantes en grupos pequeños de 4 o 5 personas y entrégueles a cada grupo una copia del Impreso 2.4.1. Pida a cada grupo que decida respecto a un área específica del trabajo infantil en la que ellos quisieran focalizarse. Ejemplos

podrían ser:

- Fortalecer alianzas estratégicas y mejorar el acceso a servicios de apoyo para niños y niñas trabajadores y trabajadoras y sus familias.
- Establecer un sistema de recolección de datos y de manejo del conocimiento en materia de trabajo infantil
- Concientizar respecto a los riesgos para los niños y niñas en trabajo doméstico

Una vez que el grupo ha decidido respecto al área en la que se quiere focalizar, ellos tienen que llenar la plantilla para por lo menos cinco objetivos y sus correspondientes actividades, resultados esperados, indicadores, presupuesto, cronograma, y coparticipes. Aliente al grupo a que llene más objetivos si el tiempo lo permite.

(30 minutos)

- » Reúna a todos los participantes y pida a cada grupo que comparta su estudio de caso y sus respuestas. Aliente que se hagan preguntas y comentarios.

(30 minutos)

- » Evaluación diaria con P&R y los mensajes clave mencionados a continuación

(5 minutos)



MENSAJES CLAVE:

- » Mientras que es importante para el servicio nacional de inspectoría tener un plan estratégico general para abordar el trabajo infantil, es también útil que **cada oficina regional del trabajo**, donde exista un inspector, tenga un plan que tome en cuenta los factores de riesgo regionales para el trabajo infantil.
- » Crear un plan estratégico es una etapa importante para motivar a los inspectores e inspectoras y proporcionarles una guía respecto a cómo pueden trabajar para abordar el problema.
- » Los planes deben descansar en un abordaje sistemático, priorizado y calendarizado que alienta a todos a trabajar para alcanzar los mismos objetivos.
- » El conocimiento que tienen los inspectores e inspectoras de la realidad de campo debe ser usado para alimentar el proceso de planificación estratégica.
- » Los planes deben tener responsabilidades claramente definidas para aquellos que están encargados de abordar el trabajo infantil incluyendo el detalle de quién hará el monitoreo de la implementación de la estrategia.

Impreso 2.4.1 Plantilla de planificación estratégica

Meta: Este plan estratégico se propone lograr _____

Ejemplo de meta: Este plan estratégico se propone reducir el trabajo infantil entre los vendedores de la calle

OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA	COPARTÍCIPES	PERSONA RESPONSABLE

LECCIÓN 2.5: OBTENCIÓN DE DATOS, MANEJO DE REGISTROS E INFORMES

(60 minutos)

Objetivo

Comprender la importancia de recolectar y analizar información cuantitativa y cualitativa en forma precisa, y de preparar informes respecto al trabajo infantil. Esto, con la finalidad de hacer el seguimiento de las tendencias; elaborar planes estratégicos; establecer prioridades; definir acuerdos de colaboración efectivos; decidir sobre la forma más adecuada de dar respuesta a situaciones particulares; medir el progreso; y para demandar y gestionar recursos

OBTENCIÓN DE DATOS

La obtención de información cuantitativa y cualitativa precisa acerca del trabajo infantil es crítica para que los inspectores e inspectoras de trabajo puedan hacer seguimiento de las tendencias, dirigir la planificación estratégica, establecer prioridades, determinar acuerdos de colaboración efectivos, decidir cuál es la mejor respuesta en situaciones particulares, medir el progreso y gestionar recursos. La obtención de datos puede hacerse usando una variedad de técnicas, incluyendo la observación de los niños y niñas en el trabajo, encuestas, evaluaciones rápidas, ejercicios de mapeo, y estudios de línea de base. Participando en las encuestas los inspectores e inspectoras pueden “familiarizarse con áreas y sectores a los que podrían no haber estado expuestos antes y ganar experiencia en entrevistar niños, niñas, empleadores y empleadoras”¹⁰

Además de las entrevistas directas con empleadores y empleadoras, niños, niñas y sus familias, otras fuentes importantes de información incluyen: otros empleados y empleadas públicos que trabajan en el campo, tales como agentes de extensión agrícola; escuelas y centros de capacitación vocacional; registros judiciales y policiales; y otras oficinas de servicios sociales tales como centros de salud, servicios de bienestar social, refugios, servicios de consejería, que pueden proveer a los inspectores e inspectoras información relacionada a los niños y niñas trabajadores.

Siempre que sea posible y se lo considere importante, la información obtenida respecto a trabajo infantil debería desagregarse por:

- » Género
- » Edad
- » Nivel socioeconómico
- » Ubicación urbana/rural
- » Estado migratorio
- » Discapacidad
- » Asistencia a la escuela
- » Nacionalidad
- » Etnia
- » Afiliación religiosa
- » Lengua nativa
- » Pertenencia a algún grupo de riesgo
- » (hijos o hijas de trabajadores y trabajadoras sexuales, niños o niñas en o de la calle, huérfanos o huérfanas, etc.)

ELABORACIÓN DE INFORMES¹¹

Como regla general, los inspectores e inspectoras deben tomar notas detalladas durante cualquier visita a los lugares de trabajo. Una vez terminada la inspección y antes de dejar las instalaciones, el inspector debe darse tiempo para proporcionar un resumen de sus hallazgos a las personas clave del lugar de trabajo, incluyendo el gerente, el dueño o el director de la empresa, cualquiera de los representantes de los trabajadores y trabajadoras o miembros de los comités de seguridad e inclusive los niños y niñas involucrados. El inspector debe dar a conocer su comprensión de la situación, qué medidas se considera necesario tomar, y debe pedir retroalimentación. Este intercambio o forma de verificación cruzada de la información puede dar a conocer si el empleador o empleadora tiene o no la intención de mejorar las condiciones de trabajo. Esta es también una oportunidad para que se llegue a un acuerdo con el empleador o empleadora respecto a las prioridades de acción.

Inmediatamente después, idealmente durante el mismo día, el inspector debe preparar un informe que sintetice las observaciones, hallazgos y recomendaciones.

Estos informes son una fuente importante de información y una fuente de apoyo para acciones futuras tales como el que el caso sea llevado a la corte. Los informes deben tener un formato estandarizado, con el nombre del inspector y la fecha de la inspección en el encabezamiento, seguidos por una narración organizada y dividida en secciones para proveer información respecto a:

- » La naturaleza y una descripción de la empresa, incluyendo quién es el propietario, la dirección, el nombre del gerente, teléfono, dirección del edificio, etc.
- » Los trabajadores y trabajadoras, (particularmente las edades de los menores empleados), la naturaleza del empleo (estacional, por jornada diaria, intermitente, etc.) y las tareas que tienen asignadas para realizar.
- » El ambiente de trabajo incluyendo cualquier peligro evidente al que los niños o niñas están expuestos, tales como materiales tóxicos, cargas pesadas, posiciones incómodas por períodos prolongados de tiempo, falta de equipos de seguridad, falta de agua, salidas bloqueadas, trabajo en espacios confinados, alturas peligrosas, y máquinas o herramientas peligrosas.
- » Horarios de trabajo (distinguiendo por grupos de edad si es necesario) junto con especificaciones respecto a trabajo nocturno, períodos de descanso, etc.
- » Remuneración, si se paga por tiempo o por pieza, por feriados públicos, mediante propinas, y la naturaleza de cualquier beneficio en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, ropa, etc.
- » Cualquier información respecto a accidentes o incidentes, especialmente si es que niños o niñas quedaron involucrados, y enfermedades, etc. (como posible indicador de enfermedad ocupacional)

Cuando se preparan informes, puede ser útil hacer las siguientes cosas:

- » Consultar las notas tomadas durante la visita de inspección para volver a examinar los problemas identificados y confirmar -sobre la base de la reflexión personal- si ellos han sido priorizados correctamente.
- » Consultar con colegas expertos, verificar los hechos a la luz de los textos legales, consultar directrices y publicaciones para asegurarse de que las recomendaciones propuestas y las instrucciones dadas son correctas.
- » Decidir qué acción es necesario tomar para cada problema. Esto puede

depender de la valoración de su gravedad, del poder que la ley confiere al inspector, y de que tan proclives son esas acciones de mejorar en forma sostenible la situación laboral.

MANEJO DE REGISTROS¹²

Es importante que estén establecidos sistemas para el mantenimiento de los informes de las visitas a los lugares de trabajo. El archivo de cualquier lugar de trabajo debe incluir los informes de los inspectores e inspectoras, así como las notas de trabajo, comentarios, y los resultados de cualquier investigación pertinente. Los registros para las empresas que se encuentran en incumplimiento, deben contener el cronograma de los informes con las explicaciones del incumplimiento, y las acciones requeridas junto con cualquier nota de mejora y sus resultados. “La información resultante de las inspecciones también puede ayudar a identificar la necesidad de realizar inspecciones futuras y la capacidad para hacerlas, generando evidencia para apoyar la necesidad de aumentar el presupuesto de las inspectorías y la capacitación de su personal, así como las políticas de desarrollo y avances tecnológicos para enfrentar mejor la economía informal. Los inspectores e inspectoras, idealmente, deberían subir estadísticas laborales y contribuir a bases de datos en línea, incluyendo el registro de empresas y lugares de trabajo basado en las inspecciones. Aún más, los ministerios de trabajo con restricciones presupuestarias deberían mantener por lo menos una investigación de línea de base de las empresas existentes, sus registros y establecimientos”.

LECCIÓN 2.6: ÉTICA Y CORRUPCIÓN¹³

(45 minutos)

Objetivo

Aprender buenas prácticas para promover un comportamiento ético y para incorporar un Modelo de Código de Conducta Ética

El comportamiento antiético y la corrupción son temas sensibles pero muy importantes de considerar en cualquier oficina de la administración pública. Los inspectores e inspectoras laborales no son diferentes a cualquier otro empleado público, su trabajo es difícil y frecuentemente mal remunerado, y ellos están a veces tentados a sucumbir al soborno. Sin embargo, para alentar el crecimiento en los negocios y la inversión extranjera, la confianza y el respeto público del inspector es un imperativo.

Inclusive si solo un pequeño porcentaje de inspectores e inspectoras tiende a involucrarse en prácticas corruptas, así sea solo uno, puede echar a perder la reputación de toda la inspectoría. Este tipo de conducta no debe ser tolerada y cuando esto ocurre, la dirección debe reforzar su supervisión. Otras técnicas para desalentar la corrupción incluyen la presión de los colegas de trabajo, combinada con procedimientos de trabajo estandarizados y algún tipo de reconocimiento o compensación para los inspectores e inspectoras que hacen bien su trabajo. Los inspectores e inspectoras y los directores de los inspectores e inspectoras deben hacerse estrictamente responsables de sus actos. Las buenas prácticas deben ser alentadas y la inspección del trabajo debe ser reconocida como una profesión de derecho propio, que requiere un enfoque profesional.

Adjunto a este Módulo como Apéndice 2 A está un modelo de código de conducta ética que puede ser la base para los esfuerzos de la inspectoría de combatir la corrupción. También se recomienda que pueda ser usado como un juramento o promesa a ser firmada por cada inspector o inspectora cuando empieza a trabajar por primera vez. Esto promoverá la transparencia y dará la filosofía necesaria en la que se base la práctica de la inspectoría. Además, con un código los empleadores y empleadoras y los trabajadores y trabajadoras sabrán que es lo que pueden esperar de los inspectores e inspectoras y se sentirán menos proclives a tolerar una conducta que vaya en contra de lo que el código establece.

APÉNDICE 2 A UN MODELO DE CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA PARA INSPECTORES E INSPECTORAS DE LABORALES”¹⁴

Como miembro del Servicio de Inspección del Trabajo y en mi profesión, yo reconozco los siguientes principios sobre los cuales está basada la conducta ética y acepto mi responsabilidad de seguirlos y promoverlos en mi trabajo como inspector o inspectora.

PRINCIPIOS GUÍA:

1. Yo realizaré mi trabajo todo el tiempo, con los mayores estándares profesionales y éticos
2. Yo realizaré todas mis tareas profesionales de acuerdo con la ley y los estándares internacionales que el estado haya ratificado, y con las reglas y valores del servicio de inspectoría
3. Yo siempre obraré siempre de buena fe hacia los empleadores y empleadoras y trabajaré para promover los derechos de los trabajadores y trabajadoras hacia condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables, para el bienestar individual y colectivo de los trabajadores y trabajadoras.

DEBERES Y OBLIGACIONES:

4. La política de inspectoría del trabajo y el manual de operaciones y capacitación serán mi guía en el ejercicio de mis obligaciones
5. Yo haré cumplir las regulaciones en forma objetiva, esto es en forma consistente, justa, equitativa y transparente, sin importar el origen étnico o nacionalidad, la raza, el género, el idioma, las creencias políticas o religiosas o la posición social de la persona a la cual se aplica la ley
6. Yo reconoceré y daré cumplimiento al propósito básico de la buena práctica de inspectoría, que es promover, establecer y mantener condiciones dignas, productivas, seguras y saludables en el ambiente de trabajo. Daré clara prioridad a las empresas que se encuentren en alto riesgo y a los grupos vulnerables de trabajadores y trabajadoras.

PRINCIPIOS DE CONDUCTA ÉTICA:

7. Me opondré a cualquier acto o intento de corrupción
8. Siempre desempeñaré mis deberes como una tercera parte sin intereses

ajenos. Nunca usaré la inspección como un medio para aceptar o recibir comisiones, servicios, beneficios, bienes o cualquier tipo de favor, ya sea directa ni indirectamente.

9. Nunca usaré mis conocimientos, posición o influencia para causar daño al interés público, el servicio de inspectoría, mi profesión, mis colegas, o a mis clientes.
10. Nunca revelaré ninguna información ni los secretos industriales o comerciales, ni datos que recolecte durante las visitas de inspección, ni ninguna otra información confidencial que me sea proporcionada, sin la aprobación previa de mi cliente y de las personas involucradas. Sin embargo, si es que esa información pone en peligro la vida o la salud de los trabajadores y trabajadoras o de la comunidad, estoy obligado a revelarla, protegiendo la confidencialidad tanto como sea posible.

PROMOVIENDO LA INSTITUCIONALIDAD DE LA INSPECCIÓN LABORAL:

11. Tendré siempre presente que represento a una profesión que tiene una imagen pública de confianza, honestidad y cortesía que debo construir y mantener. Mediante mi actitud y mi conducta, yo voy a constituirme en un ejemplo para mis colegas y para el público.
12. Siempre voy a enfatizar los valores profesionales en mi lugar de trabajo, trabajando en forma cercana a mis colegas para un mejor entendimiento y cooperación, para el beneficio de los servicios de inspección y nuestros clientes.
13. Me esforzaré por ser un miembro activo de los servicios de inspección, haciendo propuestas cuando sea apropiado y participando en las actividades que estén destinadas a mejorar el rendimiento institucional.
14. Trataré personalmente y con mis colegas de compartir mi experiencia, conocimiento, e ideas con el propósito de que su aplicación práctica sea beneficiosa para todos.
15. Progresaré en mi profesión mediante la adquisición y adopción de nuevas destrezas y conocimientos, y buscaré ser promovido sólo sobre la base de mis destrezas y conocimientos.
- 16.

Nombre: _____

Fecha: _____

NOTAS FINALES

- 1 *ILO calls for strengthening labour inspection worldwide*. ILO. 2006. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_077633/lang--en/index.htm
- 2 *2016 Findings on the Worst Forms of Child Labor: Panama*. U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, 2016. <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/panama>
- 3 *Combatting child labour—A handbook for labour inspectors*. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p. 16, 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf
- 4 Schrank, Andrew. *Improving Labor Inspection Systems: Design Options*. U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, p. 4, 2014. https://www.dol.gov/sites/default/files/research/FY13_Schrank_Final.pdf
- 5 *Informal Economy*. International Labour Organization (ILO). <http://www.ilo.org/employment/units/emp-invest/informal-economy/lang--en/index.htm>
- 6 *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization, pp. 14-15, 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf
- 7 *2016 Findings on the Worst Forms of Child Labor: Panama*. U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, 2016. <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/panama>
- 8 *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf
- 9 *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf
- 10 *Combatting child labour—A handbook for labour inspectors*. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p. 24, 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf

- 11 *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), 2015, pp. 115-116. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf
- 12 *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), 2015, p. 116. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf.
- 13 Excerpts taken from *A Tool Kit for Labour Inspectors: A model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behavior*. Edited by Annie Rice, Budapest, International Labour Office, pp. 69-85, 2006. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110153.pdf
- 14 Excerpts taken from *A Tool Kit for Labour Inspectors: A model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behavior*. Edited by Annie Rice, Budapest, International Labour Office, 2006. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110153.pdf

PANAMA
CAPACITACIÓN EN INSPECCIÓN
LABORAL DEL TRABAJO INFANTIL



MÓDULO 3:
IDENTIFICANDO EL
TRABAJO INFANTIL



TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN AL MÓDULO 3	M3-1
LECCIÓN 3.1: INSPECCIONES PROACTIVAS VERSUS INSPECCIONES REACTIVAS.....	M3-2
LECCIÓN 3.2: IDENTIFICANDO A LOS NIÑOS Y NIÑAS MÁS VULNERABLES AL TRABAJO INFANTIL	M3-4
Pobreza	M3-4
Deseo de obtener destrezas	M3-4
Crisis, incluyendo desastres naturales y conflictos.....	M3-5
Niños y niñas de familias desintegradas	M3-5
Niños y niñas migrantes	M3-5
Niños y niñas con discapacidades	M3-5
Discriminación	M3-5
Impreso 3.2.1: Caso estudio Mandana	M3-10
LECCIÓN 3.3: IDENTIFICANDO LOS SECTORES MÁS VULNERABLES AL TRABAJO INFANTIL	M3-12
Evaluación de riesgo – ¿Qué estamos buscando?	M3-12
Tipos de trabajo y circunstancias en las que los niños y niñas son frecuentemente explotados	M3-14
Distribución sectorial del trabajo infantil en Panamá	M3-19
Ejercicio 3.3.1: Mapeo del trabajo infantil en Panamá	22
Impreso 3.3.1A Mapa de Panamá	M3-25
Impreso 3.3.1B Artículo 3 del Convenio 182 de la OIT sobre Peores Formas de Trabajo Infantil	M3-26
Impreso 3.3.1C Lista de Trabajos Peligrosos de Panamá	M3-27
LECCIÓN 3.4: OBTENIENDO INFORMACIÓN QUE AYUDA A IDENTIFICAR EL TRABAJO INFANTIL.....	M3-28

Destrezas requeridas.....	M3-28
Tipos de información clave	M3-28
Organizaciones útiles	M3-30
Encuestas, informes y medios de comunicación	M3-31
Observaciones de los lugares de trabajo	M3-31
Herramienta 3.4.1: Lista de verificación de ocupaciones y tareas peligrosas	M3-35
LECCIÓN 3.5: ENTREVISTANDO NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES, Y MEJORANDO LOS MÉTODOS DE VERIFICACIÓN DE LA EDAD	M3-42
Cosas para recordar cuando se entrevistan niños, niñas y adolescentes	M3-44
Mejorando los métodos de verificación de la edad	M3-46
Herramienta 3.5.1: Guía de entrevista de niños o niñas	M3-49
Herramienta 3.5.2: Evaluando si es o no es trabajo infantil.....	M3-55
Herramienta 3.5.3: Evaluando si es o no es trabajo forzoso	M3-56
Ejercicio 3.5.1: Entrevista a un niño o niña (juego de roles)	58
Impreso 3.5.1 Juego de roles de casos hipotéticos	M3-60
LECCIÓN 3.6: SISTEMAS DE MONITOREO DEL TRABAJO INFANTIL	M3-61
Actividad 3.6.1: Un invitado con experiencia en el sistema MTI presenta un modelo marco de actividades de MTI	64
Actividad 3.6.2: Un invitado analiza la línea directa (hotline) de explotación infantil.....	66
NOTAS FINALES	M3-68

INTRODUCCIÓN AL MÓDULO 3

El Módulo 3 de la Capacitación en Inspección Laboral del Trabajo Infantil se focaliza en cómo los inspectores e inspectoras laborales pueden identificar donde está ocurriendo el trabajo infantil. El módulo incluye información que ayuda a los inspectores e inspectoras a obtener información respecto al trabajo infantil a través de encuestas, informes, observaciones, y entrevistas; para evaluar riesgos sectoriales; identificar grupos vulnerables; mejorar la verificación de la edad; y contribuir con los sistemas de monitoreo del trabajo infantil. El módulo también contiene tres ejercicios interactivos para ayudar a los capacitados a aplicar las lecciones aprendidas en situaciones de la vida real. La información aprendida en el módulo 3 sienta las bases para los módulos 4 y 5 sobre cómo los inspectores e inspectoras laborales pueden eliminar y prevenir mejor el trabajo infantil.

LECCIÓN 3.1: INSPECCIONES PROACTIVAS VERSUS INSPECCIONES REACTIVAS

(20 minutos)

Objetivo

Entender la diferencia entre inspecciones proactivas y reactivas y resaltar la importancia de las inspecciones proactivas focalizadas hacia tipos específicos de industria y/o áreas específicas, donde se conoce que el incumplimiento está más expandido o donde las consecuencias del incumplimiento se consideran particularmente serias.

Las investigaciones basadas en quejas son una proporción significativa de las inspecciones realizadas por las inspectorías de trabajo en muchos países. Mientras esas quejas juegan un papel importante en atraer la atención de los inspectores e inspectoras a los problemas, las inspectorías que reaccionan solo a las quejas corren el riesgo de ser solamente reactivos y no proactivos a los hechos que ocurren en el lugar de trabajo. Esto puede tener varias repercusiones negativas, especialmente cuando se trata de resolver el problema del trabajo infantil.¹

- » Primero, algunas quejas pueden llegar después de que los eventos críticos ya están ocurriendo. Esperar una queja puede retrasar la intervención y dejar a los niños y niñas trabajadores sin protección.
- » Segundo, solo porque se ha producido una queja respecto a un problema, esto no significa necesariamente que ese sea el problema más importante o el único problema que existe en esa empresa.
- » Tercero, depender completamente de las quejas no asegura que las inspecciones se estén haciendo donde ocurren los problemas más prevalentes. **Los sistemas que se basan en las quejas confunden el silencio con el cumplimiento y por lo tanto pueden excluir los lugares de trabajo donde los trabajadores y trabajadoras no tienen la posibilidad de hacer oír su voz, tal es el caso de los lugares que emplean niños y niñas.**

- » Finalmente, las percepciones juegan un papel importante en la disuasión; el comportamiento de los empleadores y empleadoras cambiará si ellos creen que van a ser inspeccionados a pesar de que alguien se haya quejado o no. Debido a que las investigaciones que se basan en quejas son esencialmente reactivas, ellas se focalizan en la resolución de un problema específico en lugar de hacer visibles a las intenciones reguladoras.

Las inspecciones proactivas o discrecionales, en lugar de ello, son planificadas sea por los inspectores e inspectoras o por los líderes o directores del equipo, y se focalizan a industrias específicas o a áreas específicas donde se sabe que el incumplimiento está relativamente más difundido y/o a áreas donde las consecuencias potenciales del incumplimiento pueden considerarse serias, tales como el trabajo infantil² Las investigaciones discrecionales o proactivas podrían verse como de sostenibilidad limitada si se visualizan como transitorias, (ej. Un área que está en la mira hoy significa que esa presión ya no estará ahí al año siguiente) sin embargo, para poder verlas como un esfuerzo sostenido para cambiar el grado de cumplimiento deben estar guiadas por una cuidadosa elección de estrategias.³



LECCIÓN 3.2: IDENTIFICANDO A LOS NIÑOS Y NIÑAS MÁS VULNERABLES AL TRABAJO INFANTIL

(45 minutos)

Objetivo

Identificar la amplia variedad de circunstancias que llevan a la explotación de los niños y niñas, y los indicadores de vulnerabilidad al trabajo infantil

El trabajo infantil surge en una amplia variedad de formas. Las muchas razones por las que los niños y niñas son puestos a trabajar incluyen:

POBREZA

La razón más común por la que las familias ponen a los niños y niñas a trabajar es por el ingreso extra con el que el niño o niña puede contribuir. Aunque casi siempre a los niños y niñas se les paga menos que a los adultos, lo que ganan sigue siendo un importante aumento en el presupuesto de las familias pobres. Cuando se enfrentan a la elección entre mandar a los niños y niñas a la escuela o a trabajar, en el corto plazo la ganancia que provee el ingreso que aporta el niño o niña es frecuentemente más atractiva que los beneficios que en el largo plazo se obtienen con la educación, especialmente cuando se tienen que pagar pensiones a la escuela y otros costos escolares.

Panamá tiene el segundo peor lugar en la distribución del ingreso en América Latina, con cerca de un cuarto de la población viviendo en condiciones de pobreza. Los factores que contribuyen al empobrecimiento y que hace que los niños y niñas se hagan vulnerables a la explotación incluyen: la enfermedad o muerte de algún miembro de la familia, endeudamiento o enganche por deudas con un empleador o empleadora, vivir en comunidades remotas de difícil acceso, desempleo del padre o la madre, estacionalidad del trabajo (tal como los períodos entre las cosechas en que los ingresos son limitados).⁴

DESEO DE OBTENER DESTREZAS

Los padres y madres explican frecuentemente que ellos están mandando a trabajar a sus hijos e hijas para que aprendan destrezas útiles y que si empiezan temprano estarán mejor habilitados para obtener un buen trabajo en el futuro.

CRISIS, INCLUYENDO DESASTRES NATURALES Y CONFLICTOS

Cuando un desastre ambiental le quita sus medios de vida habituales a una familia, alternativamente, crea oportunidades de trabajo (ej. construcción para reconstruir) lo que hace que frecuentemente aumente el trabajo infantil. La guerra y los conflictos tienen similares efectos, particularmente en áreas en las que se debilitan los sistemas de gobierno.

NIÑOS Y NIÑAS DE FAMILIAS DESINTEGRADAS

Niños y niñas de familias afectadas por el alcoholismo, el abuso de drogas, la violencia doméstica incluido el abuso sexual, pueden terminar trabajando en las calles o en servicios sexuales, y están ellos mismos en riesgo de adicción a drogas.

Adicionalmente, los niños y niñas huérfanos por SIDA tienen pocos sistemas de apoyo y muchos de ellos se ven obligados a trabajar para sostenerse a sí mismos y a sus hermanos o hermanas. Esos niños y niñas huérfanos son vulnerables a diversas formas de explotación, incluyendo las ventas callejeras e inclusive la prostitución.

NIÑOS Y NIÑAS MIGRANTES

Los niños y niñas migrantes están generalmente en alto riesgo de explotación, especialmente si ellos viajan sin sus familiares o sin documentación apropiada. Esto se agrava, cuando los niños o niñas migran a países en los que la protección legal es débil o no existe. Frecuentemente no se les permite ir a la escuela, y pueden tener miedo de usar los servicios de salud o servicios sociales por temor a ser denunciados a las autoridades. Si ellos son abusados o si se les retienen sus salarios, tienen pocos recursos o ninguno para pedir ayuda. La migración puede ser también interna, como en Panamá, que los niños y niñas de las áreas rurales o comarcas migran a la capital o a otras provincias en busca de trabajo.

NIÑOS Y NIÑAS CON DISCAPACIDADES

Cuando las escuelas no pueden recibir niños o niñas con discapacidades físicas o dificultades de aprendizaje, en su lugar las familias pueden mandarlos a trabajar.

DISCRIMINACIÓN

En algunas situaciones las niñas son enviadas a trabajar tempranamente (ej. Como empleadas domésticas con vivienda incluida, o en otros casos los muchachos son enviados a trabajar en ocupaciones inapropiadas para su edad (ej. Minería).

Las minorías étnicas religiosas podrían también sentirse presionadas a enviar a sus niños y niñas a trabajar debido a insuficientes oportunidades de trabajo digno para los adultos. Algunos niños o niñas trabajadores y trabajadoras en enganche provienen de familias grandes y sin tierra. En Panamá, los niños y niñas afropanameños y descendientes de indígenas son particularmente vulnerables al trabajo infantil.⁵ Del total de niños y niñas trabajadores y trabajadoras 75 por ciento están ubicados en áreas rurales o indígenas.⁶ La mayoría de los trabajadores y trabajadoras de la cosecha de café son miembros de grupos indígenas tales como en Ngäbe-Buglé.⁷

Se debe poner especial atención en los niños y niñas más vulnerables cuando se desarrollan, implementan y se hacen cumplir las leyes nacionales, las políticas, y los regímenes de inspección. Cuando se evalúa la vulnerabilidad, los inspectores e inspectoras deben considerar los factores de riesgo relacionados con los individuos, sus familias, sus comunidades, sus instituciones y el lugar de trabajo.⁸

Algunas de las razones por las que los niños o niñas son puestos a trabajar



Factores de riesgo de discriminación

INDIVIDUO	FAMILIAS	COMUNIDAD	INSTITUCIONAL	LUGAR DE TRABAJO
Sexo	<ul style="list-style-type: none"> » Ingresos insuficientes o endeudamiento » Malnutrición 	Desempleo juvenil	Geografía	Contratación no supervisada de trabajadores y trabajadoras
Edad	Familia de tamaño grande	Violencia en la comunidad	Desastre natural	Falta de monitoreo laboral
Grupo Étnico	<ul style="list-style-type: none"> » Prácticas tradicionales o culturales discriminatorias » Matrimonios tempranos de niños o niñas 	Vinculación carretera y transporte	<ul style="list-style-type: none"> » Estado paz/ conflicto » Niños o niñas soldados 	Protección laboral pobre y alcance limitado de la legislación laboral
Registro de Nacimiento o situación de nacionalidad	Agrupación étnica o casta	Accesibilidad a la escuela y a centros de capacitación	Economía	Economía no regulada, economía informal
Separación de la familia (orfandad, fugitivo, desplazado)	<ul style="list-style-type: none"> » Enfermedad o muerte en la familia » Familia uniparental o el padre o la madre regularmente ausente 	<ul style="list-style-type: none"> » Ubicación (ej. Cerca del lindero o del borde de la propiedad de un vecino más próspero) » Trata o tráfico de personas 	Régimen de servicio social	Falta de representación laboral (sindicatos)
Discapacidad	Abuso infantil y violencia familiar	Políticas inadecuadas o autoridades locales débiles	Discriminación	Imposibilidad de cambiar de empleador o empleadora
<ul style="list-style-type: none"> » Educación / nivel de destreza » Abandonos escolares » Desconocimiento de otras formas de vida fuera de la familia o la comunidad 	Preferencia por hijos o hijas de género masculino o femenino	Formas de entretenimiento y centros de la comunidad	Fortaleza del marco legal	Cadenas de proveedores con poca visibilidad
Situación en la jerarquía familiar	Relaciones de poder dentro de la familia	Tolerancia pública a la prostitución/ mendicidad/trabajo infantil	Nivel de corrupción	
Exposición a presión negativa de sus pares	Tradicción migratoria	Castigo corporal en las escuelas	Refugiados y desplazamientos internos	

Ejercicio 3.2.1: Identificando niños y niñas vulnerables



OBJETIVO:

- » Reconocer las situaciones particulares que hacen que un niño o niña sea vulnerable al trabajo infantil



TIEMPO:

- » 60 minutos



MATERIALES Y PREPARACIÓN:

- » Un papelógrafo para cada grupo con las columnas etiquetadas “individual”, “familiar”, “comunidad”, “institucional” y “lugar de trabajo”
- » Marcadores
- » Copias para cada participante del Impreso 3.2.1: Estudio de caso Mandana



PASOS A SEGUIR:

- » Explique a los participantes el objetivo del ejercicio

(5 minutos)

- » Pida a los participantes que nombren algunos de los factores de riesgo que hacen a algunos niños y niñas más vulnerables al trabajo infantil que otros. Las respuestas pueden incluir: pobreza, migración, discapacidad, discriminación contra ciertos grupos étnicos o castas, huérfanos, violencia en el hogar, presión de sus compañeros o compañeras, etc. Pida a los participantes que expliquen por qué esos factores los hacen más vulnerables.

(10 minutos)

- » Divida a los participantes en grupos pequeños de 4 a 5 personas. Provea a cada participante una copia del impreso 3.2.1. Pida que lean el estudio de caso y que luego trabajen en el grupo identificando y escribiendo en el papelógrafo los factores de riesgo de trabajo infantil. Pida a los grupos que piensen cuáles de esos factores de riesgo se relacionan con el individuo, la familia, la comunidad, el lugar de trabajo o las instituciones.

(20 minutos)

- » Reúna a todos los participantes y pida que cada grupo presente sus hallazgos,

aliente a que se hagan preguntas y comentarios

(20 minutos)

- » Reunión de cierre con P&R y mensajes clave a continuación.

(5 minutos)



MENSAJES CLAVE:

- » Existen ciertas categorías de niños y niñas que son más vulnerables que otros al trabajo infantil.
- » No todos los niños y niñas tienen los mismos riesgos de ser explotados como trabajadores y trabajadoras infantiles. Algunos niños o niñas están en un gran riesgo debido a su etnicidad o a su nacionalidad, otros están en riesgo porque han migrado. Las dificultades que enfrentan algunos niños o niñas discapacitados para acceder a la educación los pone en mayor riesgo. En algunas culturas es la norma enviar a trabajar a los niños y niñas a temprana edad. Familias muy pobres dependen del ingreso que el niño o niña pueda traer a casa.
- » Las formas de discriminación de género hacen que las niñas frecuentemente tengan una posición de inferioridad en la familia lo que hace que tengan menos prioridad para su escolarización
- » Identificar niños y niñas vulnerables al trabajo infantil es desafiante; es crítico comprender qué riesgos hay en ciertos grupos de niños y niñas para dirigir hacia ellos las intervenciones.

Impreso 3.2.1: Caso estudio Mandana

INSTRUCCIONES:

Lea el estudio de caso y luego conteste las preguntas que le siguen

ESTUDIO DE CASO:

Amsam es un área relativamente pobre en un país X. Está situada aproximadamente a 100 kilómetros de Mandana, la capital del país X. Amsam enfrenta problemas significativos de trabajo infantil, particularmente entre dos grupos étnicos, los Raki y los Nai. La composición étnica de la población de Amsam es 70 por ciento Amsami, 17 por ciento Raki y 13 por ciento Nai. Los Amsami poseen toda la tierra y manejan las fincas más grandes. Los Raki son principalmente pequeños agricultores y los Nai son vendedores callejeros. Mientras que la población puede ganar lo suficiente para vivir modestamente de la agricultura, cada cierto número de años la región se inunda, causando daño a las cosechas del área. Los Raki viven en las montañas, lejos de los servicios básicos, los Nai viven en las tierras bajas. Es bien conocido que los Nai tienen una historia de abuso de alcohol y drogas. Informes recientes también sugieren una violencia doméstica excesiva entre los Nai.

La tasa de empleo juvenil en el área es alta, con pocos trabajos fuera de la agricultura. Las escuelas están ubicadas a gran distancia las unas de las otras y las estadísticas oficiales indican que las muchachas dejan la escuela un promedio de 1,2 años antes que los muchachos. Muchas de esas muchachas dejan la escuela alrededor de los trece años y migran a la capital Mandana donde ellas esperan encontrar trabajo en los restaurantes y como empleadas domésticas. Ellas lo hacen con la ayuda de otras muchachas mayores que han estado en Mandana antes, o ellas usan los servicios de agencias de empleo que no están registradas que tienen operaciones florecientes en la mayoría de los pueblos de ese distrito. Mientras trabajan en los restaurantes/bares, las muchachas algunas veces son forzadas a prestar servicios sexuales. Los muchachos de Amsam también migran a Mandana a trabajar como ayudantes de cocina, o en talleres de mecánica, en la

construcción o en servicios públicos limpiando parques. Ellos frecuentemente duermen en un solo cuarto con muchos otros muchachos o duermen en la calle. Los empleadores y empleadoras les dan comida, pero generalmente de baja calidad. Los costos de su comida y de su alojamiento se los descuentan de su salario que es ya bastante bajo. Frecuentemente les dan drogas a los muchachos para mantenerlos sumisos.

Los Raki tienden a tener familias grandes bajo el liderazgo masculino, que toma todas las decisiones familiares. Los Raki tienen una historia de migración irregular y durante la época seca ellos llevan frecuentemente a sus familias a las minas para encontrar trabajo. Los Raki no ven ninguna razón por la cual deban registrar a sus hijos e hijas al nacer, por lo tanto, no tienen documentación ni estado de ciudadanía oficial. Alrededor de los 13 años, las niñas Raki son enviadas a los dueños de casa de miembros de la familia extendida o a casas de extraños en la capital para que trabajen muchas horas en servidumbre doméstica infantil.

PREGUNTAS PARA RESPONDER:

1. ¿Qué factores de riesgo (individual, familiar, comunidad, institucional y lugar de trabajo) hacen a los niños y niñas de Amsam vulnerables al trabajo infantil?
2. ¿Qué factores de riesgo hacen a unos niños o niñas más vulnerables que otros?
3. ¿Hay factores de riesgo que se relacionan más con muchachos que con muchachas, o con muchachos que con muchachas?

LECCIÓN 3.3: IDENTIFICANDO LOS SECTORES MÁS VULNERABLES AL TRABAJO INFANTIL

(45 minutos)

Objetivos

Brindar una visión panorámica de los sectores económicos de Panamá que se encuentran en riesgo de las peores formas de trabajo infantil

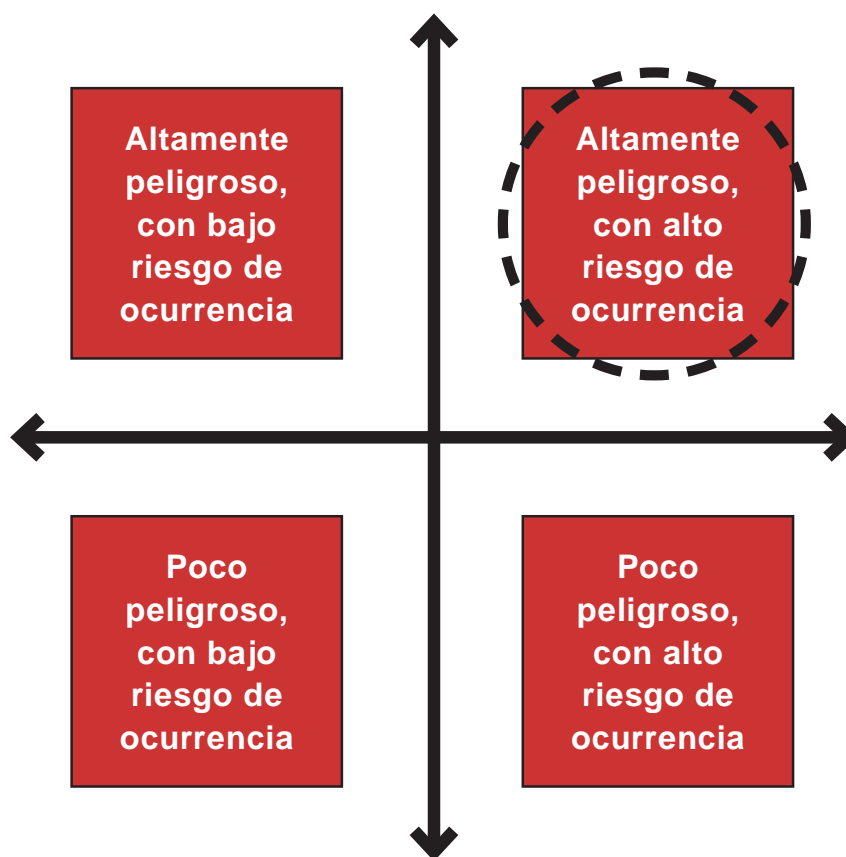
Incorporar el mapa de riesgo como una herramienta para ubicar áreas y sectores que están en mayor riesgo de serios abusos de los niños y niñas en el trabajo

EVALUACIÓN DE RIESGO – ¿QUÉ ESTAMOS BUSCANDO?

Dadas las limitaciones de recursos humanos y financieros disponibles para los inspectores e inspectoras laborales, los esfuerzos para eliminar el trabajo infantil deben focalizarse en áreas y sectores en los que es más probable que existan casos de abusos serios.⁹ El mapeo de riesgo es una manera de ver la probabilidad y la magnitud del peligro que una actividad comercial pueda crear, para así dirigir y priorizar la intervención a ciertos sectores.

En lugar de hacer inspecciones al azar, dirigirlas sobre la base del riesgo puede ser que sea una forma más efectiva y eficiente de abordar el problema. La evaluación de riesgo requiere la recolección y el análisis de información para determinar si los factores clave que aumentan la probabilidad de que se produzcan casos de trabajo infantil están presentes en una situación en particular. Después de obtener información sobre sectores y regiones, la inspectoría pueden priorizar los sectores más riesgosos y las regiones de alto riesgo. Para atender en forma más efectiva el problema del trabajo infantil, los inspectores e inspectoras deben priorizar aquellos puestos de trabajo que son especialmente peligrosos y en los que hay un mayor riesgo de que el trabajo infantil esté ocurriendo.¹⁰

Focalización basada en el riesgo



Para determinar el riesgo los inspectores e inspectoras deben considerar:¹¹

1. ¿Cuál es el peor resultado? (Ej. Un dedo roto versus un miembro con daño permanente versus la muerte)
2. ¿Qué tan probable es que el daño ocurra?
3. ¿Con qué frecuencia se realizará esa tarea?
4. ¿Qué tan cercano está el niño o niña al peligro potencial?
5. ¿Qué tan probable es que las cosas vayan mal?
6. ¿Existen sistemas establecidos para minimizar el riesgo?
7. ¿Cuántas personas pueden resultar lastimadas?

Trabajar con un potencial significativo de daño y un riesgo razonable de que el daño ocurra debe ser priorizado para su remediación

TIPOS DE TRABAJO Y CIRCUNSTANCIAS EN LAS QUE LOS NIÑOS Y NIÑAS SON FRECUENTEMENTE EXPLOTADOS

Además de focalizarse en determinados **sectores** donde el trabajo infantil es muy frecuente, (vea más abajo sobre sectores en riesgo), los inspectores e inspectoras deben estar atentos a ciertos **tipos de trabajo** en particular en los que los niños y niñas son explotados con más frecuencia. Por ejemplo:

Trabajo que requiere poca destreza

Industrias que dependen en gran medida del trabajo de mano de obra poco calificada están en riesgo de trabajo infantil. Ejemplos de tales trabajos incluyen aquellos que involucran trabajo manual (minería, trabajo agrícola, construcción), períodos prolongados de movimientos repetitivos (textiles), y trabajo que está socialmente devaluado (trabajo en limpieza, trabajo doméstico). Debido a que esos trabajos no son apetecibles y se paga poco, ellos son realizados por personas vulnerables, incluyendo niños y niñas.¹²

Trabajo de temporada y migracional, trabajos que pagan por pieza, sistemas de cuotas

“La naturaleza sensible al tiempo de los ciclos de cosecha para muchos cultivos agrícolas puede llevar a que surja la necesidad de trabajadores y trabajadoras agrícolas en una región particular, que sólo los necesita temporalmente y la demanda disminuye drásticamente una vez que la cosecha ha terminado”.¹³ Industrias como estas, se caracterizan por tener ciclos de producción con drásticas fluctuaciones estacionales y que frecuentemente se apoyan en trabajadores y trabajadoras migrantes que tienen que cumplir con cuotas de producción. El sistema de cuotas en la agricultura y las exigencias del trabajo por piezas en otras industrias frecuentemente impulsa a los padres a incorporar a sus hijos al trabajo, el cual puede ser peligroso e interrumpir su asistencia a la escuela. Además, los hijos o hijas de migrantes irregulares puede ser que no tengan acceso al ejercicio de los derechos ciudadanos, lo que frecuentemente significa que no puedan asistir a la escuela y terminen trabajando con sus padres. Por lo tanto, los sectores que dependen grandemente del trabajo de migrantes, que trabajan por cuotas o por pieza están en riesgo de usar trabajo infantil.

Trabajo informal y lugares de trabajo ocultos

Aunque el sector formal no está libre del trabajo infantil, la mayor parte del trabajo infantil ocurre en el sector informal. El trabajo es frecuentemente peligroso y los

procesos de selección y contratación suelen ser precarios y no están regulados, dejando a los trabajadores y trabajadoras expuestos a la explotación. Los lugares en que se realiza el trabajo informal son frecuentemente pequeños y carecen de procedimientos internos que aseguren la seguridad y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras. Debido a que muchos lugares de trabajo informal están ocultos o poco visibles o en lugares aislados, el monitoreo de esos lugares es difícil. Los niños y niñas que trabajan en lugares aislados, puede ser que tengan poco contacto con el mundo exterior, dejándoles sin posibilidad de irse. Aún más difíciles de detectar son los trabajadores y trabajadoras que trabajan frecuentemente solos, los niños o niñas en tales lugares de trabajo son los más difíciles de encontrar. Esto puede incluir empleados y empleadas domésticos, niños y niñas en industrias familiares, niños y niñas envueltos en actividades ilícitas o criminales, niños y niñas explotados sexualmente. Los niños y niñas a los que es difícil acceder debido a su aislamiento o invisibilidad son los que tienen más posibilidad de ser más vulnerables.¹⁴

Uso de reclutadores laborales

Las industrias que se apoyan en reclutadores laborales para contratar su fuerza de trabajo tienen mayor riesgo de tener trabajo infantil en sus cadenas de proveedores. A pesar de que los contratadores o reclutadores laborales frecuentemente proveen de servicios valiosos, debido a las brechas en la regulación, los trabajadores y trabajadoras pueden ser fácilmente engañados en cuanto a la naturaleza y/o las condiciones del trabajo para el cual están siendo reclutados, y muchos terminan pagando tarifas sustanciales por los servicios de reclutamiento. Mientras que los niños y niñas puede ser que no paguen tarifas a los intermediarios de la contratación de trabajadores y trabajadoras, el o la jefe de familia puede que esté endeudado y que eso motive a hacer trabajar a sus hijos o hijas para pagar la deuda.¹⁵

Actividades ilegales, delictivas e inmorales

Organizaciones tales como las pandillas, maras o mafias algunas veces usan niños o niñas en actividades ilícitas como pornografía, prostitución y tráfico de drogas.

RIESGOS RELACIONADOS A LA GEOGRAFÍA¹⁶

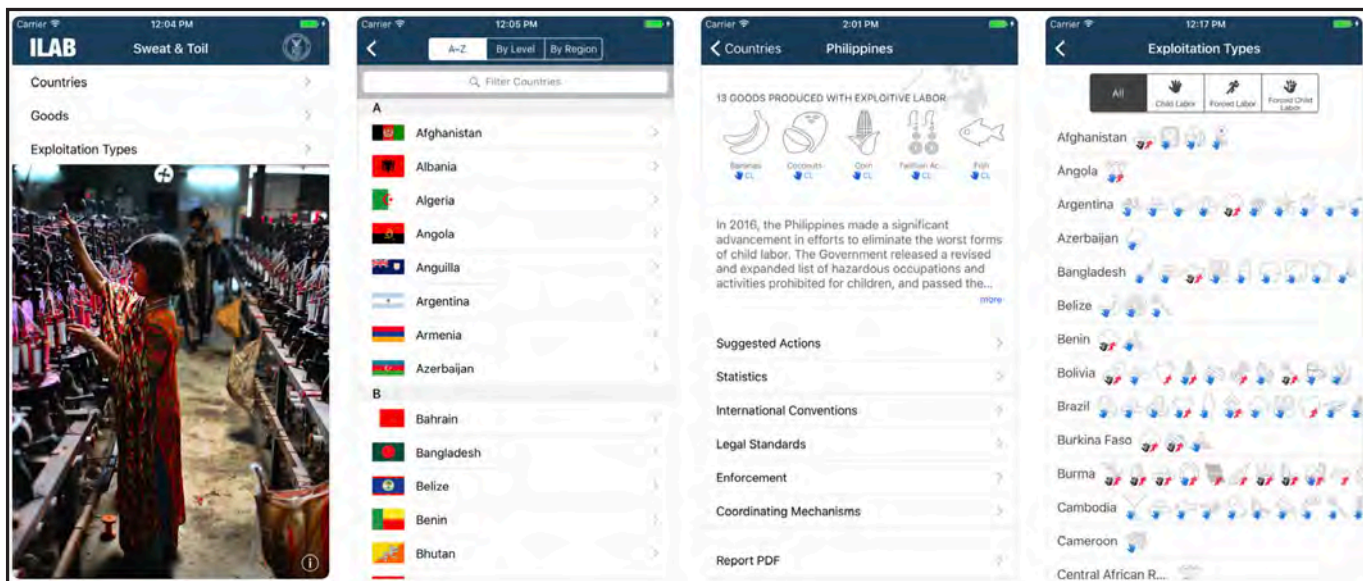
Cuando se evalúan riesgos, es también importante prestar atención a:

- » **Áreas rurales/remotas:** Lugares de trabajo en estas áreas son difíciles de vigilar y frecuentemente operan sin ninguna regulación formal.

- » **Áreas urbanas:** Estas áreas frecuentemente tienen una densidad más alta de población vulnerable, incluyendo grupos de menor jerarquía social étnica o religiosa, o comunidades migrantes.
- » **Áreas con acceso limitado al cuidado infantil o a instituciones educativas, particularmente escuelas primarias:** donde las escuelas no son accesibles, el trabajo puede ser la única opción para asegurarse un futuro.
- » **Áreas que tienden a tener un nivel más elevado de pobreza y/o inequidad de ingresos:** Poblaciones relativamente prósperas, frecuentemente están menos proclives a aceptar trabajos en los que pagan poco o que son poco confortables, y por lo tanto recurren a trabajadores y trabajadoras más vulnerables como niños o niñas que están en busca de recursos o ingresos u oportunidades de capacitación, para llenar esos cargos. En algunos casos los niños y niñas pueden ser enviados por sus padres a vivir con familias extendidas u otros contactos, y pueden ser explotados como trabajadores y trabajadoras domésticos o trabajadores y trabajadoras de empresas familiares.
- » **Áreas donde está muy extendida la población que se enfrenta a la condición de no tener ni tierra y sin bienes:** Áreas donde poblaciones numerosas se enfrentan a la pérdida de sus tierras debido a la apropiación de sus tierras por terceros, conflictos políticos, delincuencia, desastres naturales, relocalización o reubicación forzada, o arraigada discriminación, tales como las comunidades indígenas, pueden estar expuestas a un riesgo mayor de trabajo infantil y de trata y tráfico de niños o niñas. Cuando las personas tienen pocas alternativas en cuanto a sus opciones de subsistencia, ellos pueden derivar en elecciones riesgosas para sobrevivir. Los padres, en esas regiones, puede ser que enfrenten la imposibilidad de satisfacer, para sus hijos e hijas, las necesidades básicas tales como techo y comida, lo que hace necesario que sus hijos e hijas trabajen o migren.
- » **Áreas con alta incidencia de violencia, conflicto o crimen organizado:** La presencia de crimen organizado u organizaciones delictivas está frecuentemente relacionada con la trata y el tráfico de personas incluyendo el tráfico y a trata de niños y niñas. Las redes criminales que trafican con armas, drogas u otros bienes ilícitos pueden también hacerlo con personas humanas, facilitando el envío de niños o niñas a las fábricas, granjas, burdeles, minas, u otros sitios de trabajo. Áreas donde florece el crimen y la

violencia generalmente tiene altos niveles de ilegalidad y corrupción, ambos aumentan el riesgo de trabajo infantil y de trata y tráfico de niños y niñas.

- » **Áreas afectadas por conflictos y desastres naturales:** En conflictos y desastres, los padres pueden perder su trabajo, las escuelas pueden quedar destruidas, y los niños y niñas pueden terminar separados de sus padres, frente a limitadas opciones, los niños y niñas frecuentemente empiezan a trabajar. Los niños y niñas migrantes y refugiados son especialmente vulnerables al trabajo infantil. Los niños y niñas que acaban separados de sus padres pueden tener que sustentarse a sí mismos o estar bajo presión para ayudar a su familia.
- » **Áreas con tasas altas de VIH/SIDA:** En estas comunidades, los niños son frecuentemente huérfanos y tienen que defenderse por sí mismos o cuidar a sus hermanos menores lo que puede derivar en que dejen la escuela y empiecen a trabajar para sobrevivir.



SECTORES ECONÓMICOS CON MAYOR RIESGO DE TRABAJO INFANTIL

El Programa Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT y el Department of Labor's International Labor Affairs Bureau (ILAB) (Departamento de Asuntos Internacionales del Trabajo) de los Estados Unidos proveen actualizaciones regulares de la situación de trabajo infantil en los países de todo el mundo y pueden servir de valiosos recursos para la investigación, la defensa, la acción gubernamental y la responsabilidad corporativa.

De acuerdo con las estimaciones más recientes de la OIT, “el setenta y uno por ciento de los niños y niñas en trabajo de menores trabajan en el sector agrícola, y 69 por ciento no son remunerados trabajando junto con su unidad familiar. Cerca de la mitad de los niños y niñas en trabajo infantil – 73 millones de niños y niñas en términos absolutos – está en trabajos peligrosos que ponen en peligro directo su salud, su seguridad, y su desarrollo moral”.¹⁷ A medida que los niños y niñas aumentan de edad, también aumenta el porcentaje que trabaja en servicios e industria. Por ejemplo, de los más de 37 millones de niños y niñas en el rango de edad de 15 a 17 años en trabajo infantil, cerca de la mitad se encuentran trabajando en agricultura y los restantes se dividen en forma pareja entre los servicios y la industria.¹⁸

Los informes mundiales de ILAB en trabajo infantil son también un recurso valioso de información. Los informes y herramientas de ILAB incluyen:

- » Hallazgos sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil
www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/findings
- » La Lista de Bienes que se Producen con Trabajo Infantil y Trabajo Forzoso
www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/list-of-goods/
- » La lista de Productos Producidos con Trabajo Infantil Forzoso o a Contrato Obligado
www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/list-of-products/
- » “Sweat & Toil: Child Labor, Forced Labor, and Human Trafficking Around the World” (Sudor y Fatiga: Trabajo infantil, Trabajo Forzoso y Trata y Tráfico de Personas alrededor del Mundo) Es una aplicación para teléfono celular o teléfono móvil que puede ser usada por los inspectores e inspectoras en búsqueda de información rápida cuando traten de priorizar dónde deben focalizar sus esfuerzos para la eliminación del trabajo infantil.

Información para bajar la aplicación se puede encontrar en. www.dol.gov/general/apps/ilab

Las principales características de la aplicación incluyen la habilidad para:

- » Ver los esfuerzos de los países para eliminar el trabajo infantil
- » Investigar productos que se producen con trabajo infantil o con trabajo forzoso
- » Revisar leyes y ratificaciones (de convenios y acuerdos)
- » Ver que es lo que los gobiernos pueden hacer para terminar con el trabajo infantil

DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DEL TRABAJO INFANTIL EN PANAMÁ

El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) estima que el 68 por ciento de los menores que trabajan lo hacen en la agricultura, otro 26 por ciento lo hace en servicios tales como el servicio doméstico, recolección y selección de basura, trabajo callejero y de cobradores en los buses.¹⁹ Un desglose más detallado muestra la distribución numérica de los menores trabajadores y trabajadoras en Panamá:²⁰

- » Agricultura, ganadería, caza, trabajo forestal, pesca, y actividades relacionadas a servicios: 15.342
- » Minas y canteras: 55
- » Manufactura: 816
- » Construcción: 825
- » Reparación de vehículos y motocicletas: 3.023
- » Transporte: 818
- » Hoteles y restaurantes: 337
- » Actividades financieras: 40
- » Administración y servicios de apoyo: 9
- » Servicios sociales y de salud: 205
- » Otros servicios y actividades: 982
- » Actividades domésticas (incluyendo trabajo doméstico y tareas de la casa): 1.403

AGRICULTURA (TRABAJO DE FINCA, PESCA, ACUACULTURA)

La agricultura es uno de los tres sectores más peligrosos en términos de muertes relacionadas con el trabajo, accidentes no fatales y enfermedades ocupacionales. Algunas tareas agrícolas tienen poco riesgo para los menores, sin embargo, cuando los menores son expuestos a pesticidas, a equipos motorizados como cosechadoras o tractores, o a prácticas agrícolas industriales, como estercoleros y silos, el riesgo puede ser bastante grande. Además, las condiciones de trabajo asociadas con el carguío de bultos pesados, prolongados horarios de trabajo, y estar expuesto al clima muy caliente, soleado, muy frío o muy húmedo, puede hacer de cualquier trabajo agrícola un trabajo peligroso. Por ejemplo, el golpe de calor o insolación no es raro entre menores que trabajan en agricultura, debido a un alto requerimiento de líquidos.

El café es uno de los cultivos más importantes en Panamá. La naturaleza estacional de ese cultivo hace que familias enteras se trasladan a las plantaciones de café incluyendo a los niños y niñas. La mayoría de los cosechadores de café son indígenas tales como los Ngäbe-Buglé.²¹ Los trabajadores y trabajadoras indígenas son más susceptibles de trabajar y vivir en condiciones deficientes en la producción agrícola, particularmente en la industria del café, banana y melón. El Departamento de Estado de los Estados Unidos ha informado de largas jornadas de trabajo, violaciones salariales, hacinamiento en las viviendas, y pobres mecanismos de queja debido a barreras lingüísticas en el sector agrícola de Panamá.²²

Los hijos e hijas en estos sectores acompañan frecuentemente a sus padres a trabajar en las plantaciones a gran escala, algunas veces en lugar de ir a la escuela. Las inspecciones realizadas por el Ministerio del Trabajo en 2016 detectaron trabajo infantil en cuatro plantaciones de café cerca de Boquete en la provincia Chiriquí. Un total de 35 menores con edades de entre 5 a 12 años fueron encontrados trabajando. Las mismas inspecciones revelaron condiciones inhumanas de vida para los niños y niñas, la mayor parte que migraron de provincias cercanas para trabajar en las plantaciones.²³ Los niños y niñas frecuentemente ganan tan poco como ocho centavos por 500 gramos de café, o un par de balboas/dólares por una bolsa de 50 kilogramos.

Es muy importante enfatizar que a pesar de que esos niños y niñas están incorporados a la actividad agrícola ellos no siempre están en situación de trabajo infantil. Ayudar a la familia en el trabajo agrícola es parte normal del crecimiento en el ambiente rural, esto permite que los niños y niñas aprendan las destrezas del trabajo agrícola y contribuye al bienestar familiar. Sin embargo, para evitar que ese trabajo se convierta en trabajo infantil, las tareas deben ser:

1. Apropriadas para la edad
2. De bajo riesgo
3. Realizadas durante un número de horas apropiado para la edad; y
4. Suficientemente limitadas de manera que le permitan al niño o niña tener tiempo para descansar, estudiar y jugar.

TRABAJO DOMÉSTICO

El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos ha informado que en Panamá se ha forzado a niños y niñas a realizar trabajo doméstico.²⁴ En la encuesta más reciente sobre trabajo infantil, 1.976 niños y niñas fueron encontrados incorporados

al trabajo doméstico, muchos de ellos en casas de extranjeros, pero también en hoteles y restaurantes. Las tareas incluyen la limpieza general, cocinar, lavar y planchar ropa, y cuidar de los niños y niñas, de los ancianos, de enfermos o de personas discapacitadas. La mayoría de los trabajadores y trabajadoras domésticos, 85 por ciento de ellos eran muchachas jóvenes.²⁵ En el trabajo doméstico, las niñas y los niños trabajan por más tiempo del promedio de los niños y niñas que trabajan en otras ocupaciones, en promedio 48 a 69 horas por semana. Hay informes que llaman la atención, que revelan que hay niños o niñas que no reciben más remuneración que la habitación y la alimentación.²⁶

La OIT ha informado que en años recientes ha recibido 37 “denuncias” respecto a niñas y niños en situación de trabajo doméstico, y ha solicitado que el gobierno de Panamá recabe mejor información y más frecuente acerca de esto.²⁷

TRATA, TRÁFICO Y EXPLOTACIÓN SEXUAL

El Departamento de Estado de los Estados Unidos ha informado de casos ocurridos de explotación sexual infantil en Panamá. Los funcionarios del gobierno han informado que eso ha ocurrido en los alrededores de la ciudad de Panamá, principalmente en las provincias de Chiriquí y Coclé, y en las áreas playeras turísticas, sin embargo, también se han reportado casos en comunidades indígenas y rurales.²⁸ Desde 2014 hasta agosto de 2016, se han reportado 2.620 casos de explotación sexual de niñas y niños, de los cuales el 90 por ciento fueron casos de pornografía.²⁹ Cerca de 1.500 casos de delitos sexuales en contra de menores fueron reportados en los primeros tres meses de 2017.³⁰ Los funcionarios de CONAPREDES, el comité nacional encargado de la erradicación de la explotación sexual de menores describe las prácticas de “seducción” y “mensaje erótico” las que sirven de señuelo para inducir a los menores a situaciones de explotación.³¹

Ejercicio 3.3.1: Mapeo del trabajo infantil en Panamá



OBJETIVOS:

- » Entender qué sectores económicos e industrias están en riesgo de trabajo infantil, trabajo peligroso y de las peores formas de trabajo infantil en diferentes regiones del país.
- » Explorar los patrones de migración de niños y niñas trabajadores y trabajadoras
- » Conocer la lista de trabajos peligrosos de Panamá



TIEMPO:

- » 90 minutos



MATERIALES Y PREPARACIÓN:

- » Si es posible el facilitador debe traer un mapa grande de Panamá y colgarlo al frente del salón. Si esto no es posible, el facilitador deberá dibujar un mapa grande de Panamá usando varias hojas del papelógrafo de forma tal que el mapa tenga aproximadamente dos metros de largo. El mapa debe mostrar las fronteras internacionales y las fronteras internas entre las provincias, así como las ciudades y los principales centros poblados.
- » Haga copias de los siguientes impresos para cada grupo: Impreso 3.3.1A Mapa de Panamá; Impreso 3.3.1B Artículo 3 de la Convenio 182 de la OIT sobre Peores Formas de Trabajo Infantil; Impreso 3.3.1C Lista de Trabajos Peligrosos de Panamá.
- » 10 tarjetas de notas autoadhesivas o 10 tarjetas de notas corrientes y marcadores negros para cada grupo
- » Cinta adhesiva
- » Marcadores rojo y verde para el facilitador



PASOS A SEGUIR:

- » Explique a los participantes los objetivos del ejercicio.

(5 minutos)

- » Pregunte a los participantes ¿por qué es importante poner en un mapa los lugares en los que el riesgo de trabajo infantil es mayor en Panamá? Guíe la discusión para reflejar que:
 - Los inspectores e inspectoras pueden sentirse frecuentemente sobrecargados por el tamaño y la complejidad del problema del trabajo infantil, y no sentirse seguros respecto a por dónde empezar. Hacer el mapa les ayuda a apuntar hacia dónde

dirigir su trabajo, a determinar dónde están los peores problemas, y a hacer que estos se vean como más manejables.

- El mapeo ayuda a los inspectores e inspectoras a dirigir su trabajo hacia los peores ejemplos del trabajo infantil, donde los niños y niñas están trabajando en condiciones particularmente peligrosas y deben ser sacados lo antes posible. Estas situaciones pueden incluir condiciones de higiene inapropiadas, aire contaminado, químicos, ruido, cargas de trabajo excesivas, y equipos o herramientas inapropiados.
- Al priorizar un sector productivo o área geográfica la inspectoría demuestra su compromiso y hace ver a los empleadores y empleadoras que sus competidores serán tratados de la misma manera de forma que ninguno tenga ventaja competitiva. Esto hace a los empleadores y empleadoras más proclives a cumplir.
- Dirigir su trabajo a metas específicas hace que la inspectoría pueda concentrar sus limitados recursos en sectores o áreas donde existen algunos datos acerca de la localización y la naturaleza del trabajo infantil, y donde existen posibilidades de educación o de otras iniciativas prácticas para sacar a los niños y niñas del trabajo.

(15 minutos)

- » Pida a los participantes que se dividan en grupos pequeños basándose en las regiones geográficas en las que trabajan. Distribuya a cada grupo copias de los impresos 3.3.1A Mapa de Panamá; 3.3.1B Artículo 3 de la Convenio 182 de la OIT sobre Peores Formas de Trabajo Infantil y 3.3.1C Lista de Trabajos Peligrosos de Panamá.
- » Pida a cada grupo que se remita al mapa y analice cuáles son los centros poblados, ciudades y áreas rurales en su área geográfica que tienen más trabajo infantil, cuáles grupos son más vulnerables a la explotación, y cuáles son los sectores económicos en esas áreas que emplean menores. Escriban en las tarjetas los nombres de los centros poblados identificados (uno por tarjeta) y los tipos de trabajo infantil encontrados en ese centro poblado. Traten de ser lo más específicos posible identificando los cultivos tales como café o bananas, servicios como trabajo doméstico, industrias como construcción, etc. No se olvide considerar las peores formas de trabajo infantil tal como se definen en el Impreso 3.3.1B y formas peligrosas de trabajo como se definen en el Impreso 3.3.1C.

(20 minutos)

- » Reúna a todos los participantes y pida a cada grupo que comparta sus hallazgos. Mientras el grupo va informando, pídeles que vayan pegando las tarjetas en el lugar que corresponda del mapa que está el frente del salón.

(20 minutos)

- » Una vez que todos hayan colocado sus tarjetas en el mapa, revise los tipos de trabajo infantil listados en cada tarjeta y pregunte a los participantes si se trata o no de una de

las peores formas de trabajo infantil o si se trata de un trabajo peligroso. Si es así, con el marcador rojo hágale un círculo. Luego pregunte si cualquiera de los tipos de trabajo infantil involucra migrar para trabajar. Si es así, con el marcador verde trace una flecha mostrando de dónde los niños y niñas migran para hacer ese trabajo. Aliente que se hagan preguntas y comentarios.

(20 minutos)

- » Reunión de cierre con P&R y los mensajes clave mencionados a continuación

(10 minutos)



MENSAJES CLAVE:

- » El mapeo es una forma de identificar grupos meta de niños y niñas en riesgo y los sectores en los que trabajan. Las localidades geográficas que incluyen la mayor cantidad de niños y niñas expuestos a las peores formas de trabajo infantil deben ser priorizadas.
- » Es importante entender los patrones de migración de los niños y niñas cuyos hogares y lugares de trabajo son distantes unos de otros
- » Los ejercicios de mapeo pueden focalizar un área grande como una provincia o un distrito, o un área pequeña como un centro poblado o inclusive un barrio.
- » El mapeo ayuda a los inspectores e inspectoras a plantear estrategias de trabajo en trabajo infantil, priorizando sus intervenciones, identificando buenos colaboradores, y haciendo uso eficiente de los escasos recursos. También ayuda a los inspectores e inspectoras a desarrollar una visión holística del problema y pensar con más amplitud acerca de las soluciones.
- » El trabajo infantil está frecuentemente oculto, así que un buen mapeo requiere conversar con otras personas involucradas de la comunidad, tales como funcionarios de las escuelas, líderes vecinales, funcionarios de desarrollo infantil, etc. Mediante la colaboración, los inspectores e inspectoras se familiarizan con áreas y sectores a los que ellos podrían no haber estado expuestos, y ganan experiencia en entrevistar niños, niñas y empleadores y empleadoras.
- » Frecuentemente, las decisiones que exponen a los niños y niñas a las peores formas de trabajo infantil se toman dentro de la familia. Los padres y madres tienen un rol importante en la prevención de que sus hijos o hijas se hagan trabajadores y trabajadoras infantiles y en ayudar para sacarlos de trabajos peligrosos. Siempre que sea posible, los inspectores e inspectoras deben conversar con los familiares de los trabajadores y trabajadoras infantiles acerca de los beneficios de la educación para sus hijos e hijas e informarles de la forma de acceder a los servicios de ayuda.

Impreso 3.3.1A Mapa de Panamá



Impreso 3.3.1B Artículo 3 del Convenio 182 de la OIT sobre Peores Formas de Trabajo Infantil

El Convenio 182 de la OIT define las peores formas de trabajo infantil como las siguientes:

- » **Todas las formas de esclavitud**, como la venta y la **trata** de niños, el **trabajo forzoso** para el pago de deudas; y cualquier otro tipo de trabajo forzoso, incluyendo el uso de niños y niñas para utilizarlos en la **guerra y conflictos armados**;
- » Todas las **actividades de explotación sexual infantil**, como la **prostitución, pornografía**, o espectáculos pornográficos;
- » Cualquier **involucramiento en actividades ilícitas** especialmente la producción o tráfico de drogas ilícitas o estupefacientes
- » Cualquier trabajo que pueda dañar la salud, seguridad y bienestar de los niños y niñas (**“trabajo peligroso”**)



Impreso 3.3.1C Lista de Trabajos Peligrosos de Panamá³²

La edad mínima para trabajo peligroso en Panamá es de 18 años. En Panamá el trabajo peligroso está definido en el Decreto Ejecutivo No 19 de 2006, así como en el Código de Trabajo:

- » Trabajo en temperaturas extremas, calientes o frías
- » Actividades debajo del agua
- » Actividades debajo la superficie de la tierra
- » Uso de dinamita y otros explosivos
- » Actividades en las que los niveles acústicos o vibraciones sobrepasen los límites legales
- » Trabajar con cualquier producto químico tóxico, inflamable, o carcinogénico
- » Alturas mayores a 1,8 metros
- » Trabajar con plaguicidas o herbicidas químicos
- » Trabajar con maquinaria pesada o automatizada; o la limpieza o mantenimiento de dicha maquinaria
- » Trabajar con cualquier tipo de radiación, nuclear u otra
- » Pesca industrial o artesanal, o actividades que se realicen a una distancia mayor a 12 millas náuticas de la costa, incluyendo la captura de pescado, lanzar, arrastrar y recuperar redes, trasmallos, chinchorros o atarrayas, recolección o clasificación de pescado
- » Trabajar con componentes eléctricos cualquiera que sea el voltaje
- » Trabajos que requieran que el cuerpo esté contorsionado, parado, sentado por largos períodos de tiempo
- » Trabajos donde existan personas o animales en sufrimiento
- » Trabajar en lugares insalubres o en los que no haya agua potable
- » Trabajo doméstico que incluya dormir en la casa del empleador o empleadora o que se le impida salir, por largos días con poco o ningún descanso o días libres, cuidando personas o la propiedad
- » Trabajo que exponga a los menores al abuso psicológico o psicosocial forzándolos a permanecer en el lugar de trabajo
- » Trabajo en el que el menor deba cuidar personas enfermas o expuesto a riesgos biológicos
- » Trabajo en la disposición, recolección, transporte o selección de basura
- » Cargos que incluyen la interacción con dinero, bienes de valor significativo, o trabajos que incluyan la seguridad de terceros
- » Cargos que demanden el uso excesivo de la fuerza, carguío manual de cajas, bolsas, paquetes, u otros materiales pesados
- » Manejar maquinaria pesada en la industria o la construcción que requiera autorización especial de las autoridades de tránsito
- » Uso de utensilios o herramientas filo cortantes como cadenas o prensas
- » Tareas como la transformación de estructuras, demolición, movimiento de tierras, excavación e ingeniería en el sector de la construcción
- » Trabajar con contenidos pornográficos, eróticos o violentos
- » Trabajar con bebidas alcohólicas

LECCIÓN 3.4: OBTENIENDO INFORMACIÓN QUE AYUDA A IDENTIFICAR EL TRABAJO INFANTIL³³

(60 minutos)

Objetivos

Aprender las mejores prácticas para obtener información de trabajo infantil incluyendo el uso de encuestas, informes, observación de los lugares de trabajo, entrevistas, etc.

Dar a conocer la herramienta 3.4.1. Lista de verificación de ocupaciones y tareas peligrosas

DESTREZAS REQUERIDAS

Una vez que los sectores específicos, los grupos vulnerables y las áreas geográficas donde los riesgos de trabajo infantil más altos han sido identificados, los inspectores e inspectoras deben hacerse expertos en obtener información de una variedad de fuentes, para localizar a los niños y niñas que están siendo explotados. Para hacerlo bien, requieren de buena comunicación, observación, destrezas analíticas, incluyendo la habilidad para:

- » Entender la información demográfica de niños o niñas presentes en el lugar de trabajo
- » Registrar e interpretar información acerca de las actividades de los niños y niñas incluyendo peligros y riesgos
- » Interactuar respetuosamente con diverso tipo de informantes de diferentes edades, géneros, ocupaciones, etnias y religiones.
- » Realizar entrevistas que toman en cuenta la sensibilidad de los niños y niñas
- » Redactar notas escritas detalladas

TIPOS DE INFORMACIÓN CLAVE

Los tipos de información a obtener pueden incluir:

- » Mapas de información demográfica de un área destacando particularmente grupos vulnerables, tales como migrantes

- » Información sobre sectores primarios de la economía o tipos de trabajo por región
- » Datos demográficos de los trabajadores y trabajadoras de cada sector, resaltando donde el trabajo infantil es particularmente prevalente o riesgoso
- » Los factores causales que son la raíz del trabajo infantil en sectores importantes
- » El contexto sociocultural del trabajo infantil en un área meta
- » Si ciertos grupos de niños o niñas pueden estar en mayor riesgo de trabajo infantil o particularmente de trabajo infantil peligroso
- » Información importante en cuanto a producción en sectores principales (por ejemplo, en cuanto a la fluctuación estacional de la agricultura y los tipos de tareas)
- » Características de los ambientes de trabajo en los sectores principales
- » Peligros potenciales en los sectores principales
- » Horas y horarios de trabajo para todos los trabajadores y trabajadoras en los sectores principales
- » Información económica importante relacionada con las familias en una región, tales como crisis recientes en los ingresos o altas tasas de endeudamiento
- » Tasas de asistencia a la escuela en la región
- » Temas de salud importantes que podrían ser específicos para la región (por ejemplo, en las regiones en las que se cosecha el tabaco, se tiene evidencia de tasas altas de intoxicación por nicotina)
- » Otros indicadores importantes de desarrollo humano, tales como acceso al agua, a servicios de salud etc.

ORGANIZACIONES ÚTILES

Cuando se trata de identificar dónde está ocurriendo el trabajo infantil en una región en particular, puede ser útil consultar con organizaciones que tienen conocimiento de los temas de trabajo infantil en el contexto local; representan los mejores intereses de los niños y niñas y pueden dar información sobre las actividades de los niños y niñas o su comportamiento en la región. Tales organizaciones pueden incluir:

- » **Las organizaciones de la sociedad civil que trabajan o están familiarizadas con el área.** Las organizaciones objetivo podrían incluir aquellas focalizadas al trabajo infantil pero también organizaciones que trabajan en salud, educación, migración, género, bienestar general de los niños y niñas, etc. En Panamá esas organizaciones pueden incluir: Casa Esperanza, y otras focalizadas a la protección de los niños y niñas.
- » **Organizaciones sociales orientadas a los jóvenes y la familia** que podrían estar dirigidas por escuelas, instituciones religiosas, la sociedad civil etc.
- » **Oficinas y comités importantes locales, regionales y nacionales de los ministerios del gobierno.** De la misma forma en que se seleccionan informantes de la sociedad civil, varios ministerios manejan importante información. En Panamá estas pueden incluir:
 - Ministerio de Desarrollo Social (MIDES)
 - Ministerio de Educación (MEDUCA)
 - Ministerio de Salud
 - Instituto Nacional de Estadística y Censo Panamá (INEC)
 - Secretaría Nacional para la Niñez, la Adolescencia y la Familia (SENNIAF)
 - Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de los Adolescentes Trabajadores y trabajadoras (CETIPPAT)
- » **Otras partes interesadas locales que podrían tener conocimiento de temas de bienestar de los niños y niñas y de la familia,** tales como los profesionales de la salud y la educación (médicos, enfermeras, maestros, trabajadores y trabajadoras sociales, líderes religiosos, etc.)
- » **Sindicatos de trabajadores y trabajadoras, organizaciones laborales, y otras organizaciones de trabajadores y trabajadoras** que estén activas en el sector son proclives a tener información útil de la población que agrupan.
- » **Instituciones responsables de hacer cumplir la ley tales como la policía y las oficinas judiciales** que hayan estado envueltas en investigaciones o procesos judiciales por trabajo infantil en un área pueden proveer percepciones útiles.

ENCUESTAS, INFORMES Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

La investigación de contexto de gabinete también puede ser obtenida de diversas fuentes, incluyendo:

- » Las **Encuestas Nacionales y los datos censales**, particularmente la información referente a ocupaciones, sectores, áreas geográficas donde el trabajo infantil es prevalente, así como información acerca de grupos demográficos potencialmente vulnerables
- » **Informes de ONG's, reparticiones gubernamentales, sindicatos, asociaciones de empresarios**, relacionadas con temas laborales
- » **Informes de determinada industria o compañía** con detalles acerca de esa producción industrial en la región
- » **Artículos de los periódicos y revistas que** ayudan a entender las situaciones políticas locales, regionales y nacionales.

OBSERVACIONES DE LOS LUGARES DE TRABAJO

Antes de llevar adelante una inspección oficial, los inspectores e inspectoras deben considerar la observación de los lugares de trabajo, particularmente si se trata de lugares aislados u otras áreas de difícil acceso.³⁴ Sin necesidad de ingresar oficialmente a las instalaciones de un lugar de trabajo, los inspectores e inspectoras pueden observar y advertir si existen potenciales menores trabajadores y trabajadoras que entran y salen, si los menores están acompañados, las horas que los niños y niñas trabajan, el alcance de las operaciones, etc. Esto puede ser particularmente útil para:³⁵

- » Lugares amurallados o con puertas de entrada con guardias
- » Talleres informales
- » Industrias domiciliarias
- » Operaciones industriales rurales ubicadas en áreas aisladas tales como plantaciones de goma, o minería de pequeña escala.
- » Áreas comerciales urbanas
- » Mercados (los niños y niñas pueden trabajar como vendedores, porteros, ayudantes, o en trabajos domésticos)
- » Almacenes de transporte, garajes, y talleres de mecánica

Una nota sobre seguridad de los inspectores e inspectoras: No es sorprendente que los empleadores y empleadoras que no respetan los derechos básicos de los trabajadores y trabajadoras también muestren un comportamiento agresivo respecto a los inspectores e inspectoras laborales. En algunos casos los empleadores y empleadoras tienen contratados guardias armados para evitar que los trabajadores y trabajadoras se vayan y para intimidar a los inspectores e inspectoras. No es raro que los inspectores e inspectoras sean amenazados, insultados, e inclusive atacados físicamente por los empleadores y empleadoras que no están de acuerdo con su presencia. Estas amenazas pueden afectar seriamente el trabajo de los inspectores e inspectoras. Por lo tanto, antes de embarcarse en una inspección, o visita para obtener información acerca del trabajo infantil, los inspectores e inspectoras deben valorar cuidadosamente la naturaleza clandestina de la situación y los peligros potenciales que puede tener. Donde sea posible los inspectores e inspectoras deben considerar establecer acuerdos de cooperación con la policía y con otras autoridades encargadas de hacer cumplir la ley para reforzar la presencia del Estado en ambientes potencialmente peligrosos y asegurar la seguridad de los inspectores e inspectoras que están desarmados.

Priorizando los niños y niñas que están en trabajos peligrosos

Debido a que el trabajo peligroso es la forma más común de las peores formas de trabajo infantil, se debe prestar especial atención a identificar niños y niñas que están en trabajos peligrosos. Los inspectores e inspectoras deben entender cómo evaluar el riesgo y el daño que enfrentan los niños y niñas en cada situación de trabajo. Los jóvenes son particularmente vulnerables a riesgos debido a su inmadurez física, ser más débiles que los adultos, y algunas veces más sensibles a las sustancias tóxicas. Además, ellos:

- » Tienen tendencia a reaccionar en forma diferente (menos racionalmente) al peligro inminente
- » Tienen poca experiencia de vida y de conocimiento de los riesgos
- » Frecuentemente les falta capacitación o están inadecuadamente entrenados
- » Se cansan pronto y se distraen más fácilmente
- » Requieren una supervisión más cercana
- » Son vulnerables al acoso (físico, sexual, etc.) y a la explotación
- » Se les suele asignar trabajos que son muy difíciles o demasiado peligrosos para ellos³⁶

Los peligros deben ser evaluados con particular atención a las necesidades físicas y psicológicas propias de los niños y niñas. Los inspectores e inspectoras deben recordar siempre que lo que es peligroso para los adultos lo es invariablemente y aún más para los niños o niñas.

Un peligro puede ser cualquier cosa que cause daño, tal como químicos, equipo pesado, trabajar en altura, o el uso de drogas ilícitas. Una evaluación razonable de los peligros puede ser realizada frecuentemente usando el sentido común. Por ejemplo, un peligro obvio en caso de incendio en la fábrica es tener las puertas cerradas con llave o cerrojos. La forma más simple de identificar riesgos es imaginar posibles situaciones y en las que estén envueltos niños o niñas trabajadores y trabajadoras y el impacto que las condiciones en que trabajan puede tener para su salud física y mental. Será útil conocer especialmente cuales son los químicos tóxicos (así como sus efectos), los peligros eléctricos, los peligros específicos de determinadas industrias como la minería. Para identificar peligros el inspector debe considerar condiciones tales como:³⁷



» Exposición a **sustancias peligrosas** que pueden tener efectos agudos o crónicos:

- Cualquier material que pueda ser irritante, alergénico, asfixiante, o que pueda causar daño a la piel, los pulmones, u otro daño sistémico.
- Materiales inflamables y explosivos, pesticidas y fungicidas, pinturas y solventes, ácidos o asbestos.



» **Procesos y equipos peligrosos:**

- Soldado, rectificado y pulido de maquinaria
- Sistemas de calefacción o de secado y cuartos refrigerados
- Silos, tanques, y otras unidades de almacenamiento que puedan causar atrapamiento
- Maquinaria eléctrica o que funciona con alguna otra fuente de energía
- Trabajar en un ambiente subterráneo, bajo el agua, en alturas peligrosas, en espacios confinados, o en lugares que están mal mantenidos



» Condiciones que producen **fatiga física:**

- Trabajo de ritmo muy acelerado, o monótono, o repetitivo
- Ambiente de trabajo oscuro (fatiga ocular)
- Permanecer en forma prolongada en una misma posición (parado, agachado, arrodillado, o sentado en la misma posición)



- » Condiciones que producen **fatiga psicológica**:
 - Trabajo de ritmo muy acelerado, monótono o repetitivo
 - Acoso sexual (sea abierto o insinuado)
 - Miedos, inseguridad, intimidación, o violencia (incluyendo amenazas)
 - Trabajo nocturno o excesivas horas de trabajo con poco o insuficiente descanso, lo que puede llevar a accidentes y a lastimarse, así como excluirlos de participar en la educación
- » Situaciones en las que el equipo de protección personal es inadecuado:
 - Niños o niñas a los que no se les provee ropa o equipo adecuado de protección
 - Equipo o ropa de protección diseñado y de talla de adultos, por lo tanto, inadecuado para los niños o niñas
 - Falta de agua para lavarse o espacio para poner su ropa de cambio
 - Poca o inadecuada información sobre los posibles peligros de trabajo, y capacitación inadecuada respecto a procedimientos de seguridad en relación con la maquinaria, los materiales y los procesos
 - Falta de insumos adecuados de primeros auxilios o falta de personal entrenado para prestarlos
 - Falta transporte o recursos financieros para la atención de salud



- » **Riesgo de incendio**:
 - Almacenamiento o uso inapropiado de sustancias inflamables
 - Falta de alarmas contra incendios y de simulacros
 - Falta de extintores habilitados para su uso
 - Rutas y/o puertas de salida de emergencia bloqueadas

La siguiente es una lista de verificación que los inspectores e inspectoras pueden usar como una guía durante sus investigaciones para determinar algunas tareas que en particular son riesgosas para los niños o niñas.

HERRAMIENTA 3.4.1: LISTA DE VERIFICACIÓN DE OCUPACIONES Y TAREAS PELIGROSASⁱ

La siguiente lista de verificación puede ser usada cuando se hace la inspección de industrias o sectores económicos que tienen riesgos para los niños y niñas. Si durante una inspección, marca cualquiera de las casillas de las columnas de **tareas o peligros**, el inspector laboral debe determinar qué medidas de protección se deben adoptar para asegurar que el niño o niña está seguro. (por ejemplo, retirar al niño o niña del lugar de trabajo, que use equipo o ropa de protección, que cambie de responsabilidades de trabajo, etc.)

EMPRESA/INDUSTRIA/SECTOR	TAREAS. LAS SIGUIENTES TAREAS PUEDEN SER PELIGROSAS PARA LOS NIÑOS Y NIÑAS	PELIGROS. SI HAY ALGUNO DE ESTOS PELIGROS, PUEDEN AFECTAR NEGATIVAMENTE LA SALUD DE LOS NIÑOS O NIÑAS	POSIBLES CONSECUENCIAS PARA SU SALUD
AGRICULTURA	<input type="checkbox"/> trabajar con herramientas agrícolas y maquinaria <input type="checkbox"/> uso de podadoras y sierras circulares <input type="checkbox"/> el manejo y aspersión de agroquímicos <input type="checkbox"/> el cuidado de animales de granja y pastoreo de ovejas <input type="checkbox"/> cosecha y deshierbe <input type="checkbox"/> recoger forraje <input type="checkbox"/> cargar artículos pesados	<input type="checkbox"/> maquinaria y herramientas inadecuadas o desprotegidas <input type="checkbox"/> conducir tractores y vehículos de la granja <input type="checkbox"/> accidentes automovilísticos <input type="checkbox"/> ruido y vibraciones excesivas <input type="checkbox"/> riego de caídas y asfixia en ascensores de granos y silos <input type="checkbox"/> animales peligrosos <input type="checkbox"/> agentes biológicos tóxicos <input type="checkbox"/> exposición a sustancias químicas peligrosas <input type="checkbox"/> trabajo arduo <input type="checkbox"/> trabajar sin equipo de protección personal <input type="checkbox"/> exposición a temperaturas extremas <input type="checkbox"/> cargas pesadas	laceraciones, cortaduras y heridas; fracturas y amputaciones de los dedos y miembros; heridas en la cabeza u otras discapacidades causadas por el equipo y accidentes con la maquinaria agrícola; pérdida inducida de la audición; heridas en los ojos; infestaciones parasitarias y otras enfermedades infecciosas; dermatitis; estrés térmico; envenenamiento químico (crónico y agudo); muerte.

ⁱ Adapted from *Children at work: Health and safety risks*, 2d edition, pp. 76-82, Valentina Forastieri, ILO, 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---safework/documents/publication/wcms_235332.pdf

EMPRESA/INDUSTRIA/SECTOR	TAREAS. LAS SIGUIENTES TAREAS PUEDEN SER PELIGROSAS PARA LOS NIÑOS Y NIÑAS	PELIGROS. SI HAY ALGUNO DE ESTOS PELIGROS, PUEDEN AFECTAR NEGATIVAMENTE LA SALUD DE LOS NIÑOS O NIÑAS	POSIBLES CONSECUENCIAS PARA SU SALUD
MINAS (CANTERAS Y SUBTERRÁNEAS)	<input type="checkbox"/> cargar piedras, losas de pizarra y otros artículos pesados <input type="checkbox"/> cavando y extrayendo <input type="checkbox"/> agacharse, arrodillarse o echarse en posiciones en las que no hay casi espacio para moverse durante el trabajo subterráneo	<input type="checkbox"/> riesgo de caídas <input type="checkbox"/> heridas debido a objetos que caen y accidentes fatales <input type="checkbox"/> riesgo de explosión de metano <input type="checkbox"/> exposición a polvo, gas, vapores, monóxido de carbono peligrosos <input type="checkbox"/> esfuerzo por transportar cargas pesadas <input type="checkbox"/> trabajo arduo <input type="checkbox"/> Falta de saneamiento <input type="checkbox"/> nutrición inadecuada <input type="checkbox"/> ruido excesivo	Fracturas o heridas causadas por la caída de objetos; enfermedades respiratorias (silicosis, fibrosis pulmonar, enfisema); sobre esfuerzo físico y fatiga; trastornos musculoesqueléticos; muerte
TRABAJO DE CONSTRUCCIÓN Y FABRICACIÓN DE LADRILLOS	<input type="checkbox"/> excavación de tierra <input type="checkbox"/> llevar cargas pesadas <input type="checkbox"/> palear arena y cemento <input type="checkbox"/> metalistería (trabajo con metales) <input type="checkbox"/> techado <input type="checkbox"/> trabajar con tableros de paredes y fijando tuberías <input type="checkbox"/> triturar, moler, cernir y mezclar arcilla en la fabricación de ladrillos <input type="checkbox"/> llevar ladrillos	<input type="checkbox"/> heridas debido a caídas o a objetos que caen <input type="checkbox"/> tareas arduas <input type="checkbox"/> exposición a polvos peligrosos y ruido <input type="checkbox"/> exposición al asbesto <input type="checkbox"/> insuficiente orden y limpieza <input type="checkbox"/> trabajar sin equipo de protección personal <input type="checkbox"/> condiciones de clima extremas <input type="checkbox"/> exposición a sílice <input type="checkbox"/> llevar cargas pesadas <input type="checkbox"/> exposición al plomo del vidrioado <input type="checkbox"/> calor excesivo de los hornos <input type="checkbox"/> monóxido de carbono de los hornos	desórdenes musculoesqueléticos; enfermedades pulmonares como la asbestosis; fatiga; heridas debido a objetos que caen y debido a pisar objetos fillos; caídas de alturas; quemaduras; envenenamiento por plomo; silicosis; intoxicación por monóxido de carbono; stress térmico

EMPRESA/INDUSTRIA/SECTOR	TAREAS. LAS SIGUIENTES TAREAS PUEDEN SER PELIGROSAS PARA LOS NIÑOS Y NIÑAS	PELIGROS. SI HAY ALGUNO DE ESTOS PELIGROS, PUEDEN AFECTAR NEGATIVAMENTE LA SALUD DE LOS NIÑOS O NIÑAS	POSIBLES CONSECUENCIAS PARA SU SALUD
TALLERES DE TEXTILES	<input type="checkbox"/> hilado <input type="checkbox"/> tejeduría <input type="checkbox"/> tejido de punto <input type="checkbox"/> acabado de fibras naturales y sintéticas <input type="checkbox"/> teñido <input type="checkbox"/> corte	<input type="checkbox"/> maquinaria insegura <input type="checkbox"/> ruido excesivo <input type="checkbox"/> inhalación de polvo contaminado <input type="checkbox"/> exposición a fibras sintéticas, o polvo de asbesto <input type="checkbox"/> iluminación inadecuada <input type="checkbox"/> exposición a químicos <input type="checkbox"/> ventilación inadecuada <input type="checkbox"/> humedad elevada <input type="checkbox"/> temperaturas elevadas <input type="checkbox"/> trabajar sin equipo de protección personal <input type="checkbox"/> alzar y llevar cargas pesadas <input type="checkbox"/> falta de orden y limpieza <input type="checkbox"/> riesgo de incendio	cortaduras y heridas por la maquinaria; envenenamiento químico; enfermedades respiratorias y pulmonares; pérdida inducida de la audición; desórdenes musculoesqueléticos; bisinosis; asbestosis; sobreesfuerzo físico
TALLERES DE TEJIDO DE ALFOMBRAS	<input type="checkbox"/> preparación de la fibra <input type="checkbox"/> clasificación de lana <input type="checkbox"/> lavado <input type="checkbox"/> hilado y tejido a mano <input type="checkbox"/> teñido <input type="checkbox"/> corte	<input type="checkbox"/> Inhalación de polvo de lana contaminado con agentes biológicos <input type="checkbox"/> posturas de trabajo inadecuadas (en cuclillas) <input type="checkbox"/> iluminación inadecuada <input type="checkbox"/> químicos peligrosos <input type="checkbox"/> ventilación, limpieza y sanidad inadecuadas <input type="checkbox"/> movimientos repetitivos	desórdenes musculoesqueléticos; fatiga visual y defectos de visión; enfermedades respiratorias; fatiga; envenenamiento por químicos

EMPRESA/INDUSTRIA/SECTOR	TAREAS. LAS SIGUIENTES TAREAS PUEDEN SER PELIGROSAS PARA LOS NIÑOS Y NIÑAS	PELIGROS. SI HAY ALGUNO DE ESTOS PELIGROS, PUEDEN AFECTAR NEGATIVAMENTE LA SALUD DE LOS NIÑOS O NIÑAS	POSIBLES CONSECUENCIAS PARA SU SALUD
ALLERES DE PRODUCCIÓN DE PRENDAS, TALLERES DE TRABAJO EN CUERO, CURTIEMBRES Y FABRICACIÓN DE CALZADO	<input type="checkbox"/> corte e incisión <input type="checkbox"/> cincelado <input type="checkbox"/> moldura <input type="checkbox"/> realce <input type="checkbox"/> martilleo <input type="checkbox"/> armado en mosaico <input type="checkbox"/> recortado <input type="checkbox"/> unido <input type="checkbox"/> hilvanado <input type="checkbox"/> teñido <input type="checkbox"/> cosido	<input type="checkbox"/> ventilación inadecuada <input type="checkbox"/> ruido excesivo <input type="checkbox"/> exposición a pegamentos y solventes <input type="checkbox"/> exposición a formaldehídos y tintes <input type="checkbox"/> salidas bloqueadas <input type="checkbox"/> acumulación de materiales combustibles <input type="checkbox"/> espacios de trabajo abarrotados, orden y limpieza inadecuada <input type="checkbox"/> riesgo de incendio <input type="checkbox"/> fuentes de energía eléctrica sobrecargadas, cables y cajas de fusibles expuestos <input type="checkbox"/> maquinaria insegura y herramientas afiladas <input type="checkbox"/> trabajar sin equipo de protección personal <input type="checkbox"/> trabajo por turnos prolongados y muchas horas de trabajo	cortaduras y heridas causadas por la maquinaria y por instrumentos fillos; quemaduras; pérdida de dedos; fatiga; electrocutarse; envenenamiento por químicos; accidentes por fuego; trastornos musculoesqueléticos
TIENDAS DE PINTURA	<input type="checkbox"/> Pinturas <input type="checkbox"/> Deshechos de pintura	<input type="checkbox"/> Exposición al plomo de las pinturas, a solventes y otros químicos <input type="checkbox"/> Ventilación inadecuada	Envenenamiento químico; discapacidad neurológica; trastornos musculoesqueléticos; dermatitis; envenenamiento por plomo

EMPRESA/INDUSTRIA/SECTOR	TAREAS. LAS SIGUIENTES TAREAS PUEDEN SER PELIGROSAS PARA LOS NIÑOS Y NIÑAS	PELIGROS. SI HAY ALGUNO DE ESTOS PELIGROS, PUEDEN AFECTAR NEGATIVAMENTE LA SALUD DE LOS NIÑOS O NIÑAS	POSIBLES CONSECUENCIAS PARA SU SALUD
SERVICIOS DE COMIDA (RESTAURANTES, SERVICIOS DE COMIDA RÁPIDA, TIENDAS DE COMESTIBLES, SUPERMERCADOS, CARNICERÍAS, PANADERÍAS, CAFETERÍAS)	<input type="checkbox"/> manipular y servir comida <input type="checkbox"/> abastecer estantes <input type="checkbox"/> trabajar como cajeros <input type="checkbox"/> limpiar hornos <input type="checkbox"/> manipular y llevar cajas de cartón	<input type="checkbox"/> exposición a hornos microondas <input type="checkbox"/> peligros eléctricos <input type="checkbox"/> exposición a cambios bruscos de temperatura <input type="checkbox"/> máquinas de rebanar <input type="checkbox"/> uso inseguro de escaleras <input type="checkbox"/> llevar cargas pesadas	laceraciones menores y quemaduras; electrocutarse; estrés térmico; amputación de dedos; heridas debido a objetos que caen; síndrome del túnel carpiano; heridas por máquinas de trituración; caídas de escaleras; torceduras
GARAJES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS, GASOLINERAS	<input type="checkbox"/> reparación y almacenamiento de baterías <input type="checkbox"/> desengrasar metales <input type="checkbox"/> galvanoplastia <input type="checkbox"/> limpiar y ordenar <input type="checkbox"/> reparaciones menores <input type="checkbox"/> mantenimiento de llantas <input type="checkbox"/> lavar autos y tanques de gasolina	<input type="checkbox"/> exposición al monóxido de carbono, benceno, solventes y el asbesto <input type="checkbox"/> ruido excesivo <input type="checkbox"/> herramientas y maquinaria inseguras <input type="checkbox"/> manipulación y manejo de objetos pesados <input type="checkbox"/> ventilación inadecuada <input type="checkbox"/> riesgo de incendio o explosión <input type="checkbox"/> Orden y limpieza inadecuados	quemaduras; heridas; envenenamiento por monóxido de carbono; caídas; hernias y torceduras; dermatitis; envenenamiento químico; exposición al plomo; asbestosis
ENTRETENIMIENTO (TEATRO, CIRCO, BARES, CLUBES NOCTURNOS)	<input type="checkbox"/> actuación <input type="checkbox"/> modelaje <input type="checkbox"/> actuación en circo <input type="checkbox"/> atención de clientes	<input type="checkbox"/> caídas <input type="checkbox"/> horarios largos de trabajo <input type="checkbox"/> trabajo nocturno <input type="checkbox"/> alimentación irregular <input type="checkbox"/> abuso sexual o moral	heridas; efectos a la salud debido a muchas horas de trabajo; estrés mental y trastornos de conducta

EMPRESA/INDUSTRIA/SECTOR	TAREAS. LAS SIGUIENTES TAREAS PUEDEN SER PELIGROSAS PARA LOS NIÑOS Y NIÑAS	PELIGROS. SI HAY ALGUNO DE ESTOS PELIGROS, PUEDEN AFECTAR NEGATIVAMENTE LA SALUD DE LOS NIÑOS O NIÑAS	POSIBLES CONSECUENCIAS PARA SU SALUD
TRABAJO DOMÉSTICO/TAREAS DE LA CASA	<input type="checkbox"/> Todos los tipos de trabajo doméstico incluyendo el cuidado de niños o niñas	<input type="checkbox"/> A voluntad del dueño o dueña de casa <input type="checkbox"/> Prolongadas horas de trabajo <input type="checkbox"/> Lugares inadecuados para dormir o descansar <input type="checkbox"/> Abuso que causa daño a su salud o a su moral (abuso sexual o físico, trabajo degradante) <input type="checkbox"/> Aislamiento de la sociedad, alimentación irregular <input type="checkbox"/> Castigo corporal	Los efectos negativos para la salud de las horas de trabajo prolongadas y el descanso insuficiente; malnutrición; estrés psicológico (por abuso sexual, confinamiento, miedo al despido); lastimaduras.
TALLERES DOMICILIARIOS	<input type="checkbox"/> Costura <input type="checkbox"/> Ensamblado electrónico <input type="checkbox"/> Fabricación de joyería	<input type="checkbox"/> Insuficiente iluminación e inadecuadas condiciones de trabajo <input type="checkbox"/> Exposición a riesgo ambiental	Fatiga debido a largas horas de trabajo en condiciones inadecuadas y peligros asociados al tipo de producto
RECOLECCIÓN Y SELECCIÓN DE BASURA Y DE TRAPOS	<input type="checkbox"/> Recuperar materiales útiles de los basurales	<input type="checkbox"/> Cortaduras por vidrios o metales <input type="checkbox"/> Exposición a sustancias peligrosas incluyendo la basura de hospitales <input type="checkbox"/> Inhalación del hedor de materiales podridos <input type="checkbox"/> Infestación por moscas <input type="checkbox"/> Tentación de comer restos de comida <input type="checkbox"/> Condiciones de vida insalubres (agua, comida y vivienda) <input type="checkbox"/> Riesgo de ser atropellado por camiones o palas mecánicas <input type="checkbox"/> Vivir cerca de un vertedero de basura	cortaduras; quemaduras; tétanos; envenenamiento por químicos; enfermedades infecciosas VIH/SIDA; hepatitis etc.; tuberculosis; enfermedades respiratorias; envenenamiento por alimentos descompuestos; malnutrición; lastimaduras; muerte
PROSTITUCIÓN	<input type="checkbox"/> Sexo con parejas	<input type="checkbox"/> Exposición a drogas, violencia, abuso y proxenetismo <input type="checkbox"/> Daños a la salud y a la moral <input type="checkbox"/> Exclusión de la familia y de la comunidad	Enfermedades de transmisión sexual (sífilis, hepatitis, VIH/SIDA) desórdenes psicosociales, embarazo no deseado

EMPRESA/INDUSTRIA/SECTOR	TAREAS. LAS SIGUIENTES TAREAS PUEDEN SER PELIGROSAS PARA LOS NIÑOS Y NIÑAS	PELIGROS. SI HAY ALGUNO DE ESTOS PELIGROS, PUEDEN AFECTAR NEGATIVAMENTE LA SALUD DE LOS NIÑOS O NIÑAS	POSIBLES CONSECUENCIAS PARA SU SALUD
TRABAJO EN LAS CALLES	<input type="checkbox"/> Pregonando y vendiendo cosas <input type="checkbox"/> Transportando drogas <input type="checkbox"/> Vendiendo periódicos <input type="checkbox"/> Lustrando zapatos <input type="checkbox"/> Mendigando <input type="checkbox"/> Limpiando vidrios de los autos o carros <input type="checkbox"/> Actuando mientras el semáforo está en luz roja <input type="checkbox"/> Haciendo entregas de productos <input type="checkbox"/> Servicio de mensajería	<input type="checkbox"/> exposición a drogas, violencia, actividades delincuenciales y prostitución <input type="checkbox"/> Exposición a accidentes de tránsito <input type="checkbox"/> Peligros para su salud y para su moral	Lastimaduras causadas por vehículos; víctimas de adicción a drogas; tratados y discriminados como marginales o antisociales (delincuentes contumaces); prolongadas horas de trabajo; fatiga; malnutrición; VIH/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual; desórdenes psicosociales; embarazo no deseado

LECCIÓN 3.5: ENTREVISTANDO NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES, Y MEJORANDO LOS MÉTODOS DE VERIFICACIÓN DE LA EDAD³⁸

(60 minutos)

Objetivos

Comprender las directrices y las mejores prácticas para realizar entrevistas apropiadas a los niños o niñas.

Aprender múltiples métodos para verificar la edad que podrían dar hallazgos más precisos

Presentar las herramientas:

- » 3.5.1: Guía para entrevistar niños o niñas
- » 3.5.2: Evaluando si es o no es trabajo infantil
- » 3.5.3: Evaluando si es o no es trabajo forzoso

Antes de decidir un curso de acción, los inspectores e inspectoras deben tratar de entrevistar a cualquier niño o niña que encuentren realizando un trabajo peligroso o que sospechen que está debajo de la edad mínima para realizar el tipo de trabajo que está realizando. Los niños y niñas trabajadores pueden dar valiosas perspectivas y auténticas percepciones de su situación, y entrevistarlos puede proveer información útil para una investigación. Los niños y niñas también podrían ofrecer recomendaciones válidas y sugerencias sobre la forma en que su situación puede ser mejorada. Sin embargo, es importante asegurarse de que los derechos de los niños y niñas están siendo respetados y de que se están usando enfoques sensibles al género. Al realizar las entrevistas los inspectores e inspectoras deben tratar al niño o niña con respeto y hacer que el niño o niña se sienta cómodo y seguro. Es también importante no juzgarlos. “Para los niños o niñas que han sido traumatizados, el sentimiento de vergüenza frecuentemente se traduce en timidez evitando que se comunique con el entrevistador de una manera positiva”³⁹

Cuando se entrevistan niños o niñas, así como ocurre cuando se entrevista cualquier tipo de población vulnerable, las directrices más importantes son:

1. No exponer al niño o niña a ningún riesgo incluyendo represalias
2. Cuando se trabaja con víctimas de trabajo forzoso, trata o tráfico de personas, no haga preguntas que puedan traumatizar al niño o niña

Hay algunas técnicas que los inspectores e inspectoras pueden usar durante la entrevista para hacer que el niño o niña se sienta más empoderado y más cómodo con el inspector.



Recuerde que el niño o niña probablemente estará nervioso, por lo tanto, la entrevista debe realizarse en un lugar tranquilo, pero no tan lejano que quede fuera de la vista. Si bien es importante que el niño o la niña sea entrevistado lejos del supervisor o del gerente, siempre debe haber dos personas adultas en la entrevista y cuando se entrevista a una muchacha siempre debe haber una mujer presente. Cuando sea posible, el padre o la madre del niño o niña u otro familiar debe ser invitado a la entrevista, y si no pueden ser localizados, un representante de una ONG que trabaja en defensa de los derechos del niño, niña o adolescente puede

ser invitado. También es importante si se puede invitar algún refrigerio, tener a mano algún juguete o cualquier otra cosa que ayude a crear un ambiente amigable para el niño o niña.

Otra técnica amigable para entrevistar niños o niñas es sentarse a su misma altura. Al hablar usar un lenguaje simple, que no tenga términos confrontacionales y hacer pausas para un descanso tantas veces como sea necesario. Haga las cosas fáciles para el niño o niña, explíquele el rol del inspector, el propósito de la entrevista y lo que va a suceder cuando esta haya terminado. Si durante la entrevista no resulta claro si el niño o niña entiende claramente qué es lo que está sucediendo, hágale preguntas para asegurarse de que no hay lugar a confusión. Es importante focalizarse en una escucha atenta dado que los niños o niñas pueden percibir si la persona con la que están hablando está o no auténticamente interesada en la conversación. Se debe validar lo que el niño o niña dice estando atento y repitiendo parte de lo que ha dicho, porque esto alienta al niño o niña a compartir y le da seguridad de que el inspector entiende claramente lo que él o ella le dice. Lo más importante es asegurarse de que el niño o niña entienda que no tiene la culpa.

Recuerde que el objetivo clave de la entrevista es escuchar lo que el niño o niña dice y tratar de evaluar:

- » La edad del niño o niña
- » Las circunstancias familiares del niño o niña, incluyendo dónde vive, dónde están su padre y su madre, si ellos están contribuyendo al ingreso familiar
- » Por qué están trabajando
- » Cómo han ingresado a trabajar en ese lugar
- » Cómo los tratan en el trabajo
- » Cómo entiende el niño o niña su propio trabajo y que podría pasar si deja de trabajar

COSAS PARA RECORDAR CUANDO SE ENTREVISTAN NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES⁴⁰

- » Al niño o niña se le debe dar la **opción de escoger** si quiere o no quiere participar en una entrevista
- » El niño o niña debe tener la **oportunidad de hacer preguntas** al inspector
- » Si posible, **el niño o niña debe ser entrevistado lejos de sus empleadores y empleadoras o supervisores y supervisoras en una**

atmósfera amigable y libre de amenazas. Los niños o niñas pueden tener miedo a represalias por parte del empleador o empleadora. También pueden tener miedo de “estar creándole problemas” a su empleador o empleadora o a algún miembro de su familia.

- » **No realice entrevistas que hagan que el menor deje de trabajar,** lo que haría que la entrevista le cueste dinero al menor y que el empleador o empleadora se disguste. A no ser que se trate de una redada, las entrevistas deben realizarse en los descansos o después del trabajo. Dicho esto, sea respetuoso del tiempo del niño o niña y de su asistencia a la escuela o a cumplir sus tareas familiares después de su trabajo.
- » **Las entrevistas no deben durar más de una hora.** Cuando sea necesario se deben dividir en dos sesiones. Los entrevistados, especialmente los niños o niñas jóvenes tienden a cansarse o aburrirse y baja la atención si la entrevista es muy larga.
- » **Si el niño o niña está visiblemente molesto (o bloqueado emocionalmente) probablemente las preguntas son muy intensas o emocionalmente dolorosas y la entrevista debe parar y cambiar de curso.** Idealmente, alguien con experiencia profesional en consejería debe estar disponible cuando el inspector sospecha de casos de trata o tráfico de personas, u otras experiencias altamente traumáticas, tales como abuso físico, sexual o emocional. A la mínima sospecha de que se trata de un caso de abuso sexual, el entrevistador debe ser del mismo género que el niño o niña entrevistado.
- » **Puede ser que el niño o niña no entienda preguntas técnicas.** Cuando sea posible, cámbielas a un lenguaje más simple. No use la jerga.
- » **Los niños y niñas tienen el intrínseco deseo de complacer a los adultos y puede ser que ajusten sus respuestas a lo que ellos piensan que el entrevistador quiere oír.** A la inversa, ellos puede que hayan sido instruidos por su empleador o empleadora. Evaluar la forma de comportarse del niño o niña y triangular la información puede ayudar. Preguntas abiertas pueden ayudar a obtener respuestas más genuinas.
- » **Es también muy beneficioso hablar con los niños y niñas en pequeños grupos** donde ellos se vuelven más comunicativos y espontáneos. El entrevistador puede presentarse a sí mismo como alguien que quiere aprender acerca de sus vidas, su trabajo, y varios temas relacionados.

Cuando la confianza aumenta, debido al número de participantes, los niños y niñas pueden animarse a hablar de sus condiciones de trabajo y de su empleador o empleadora.

- » **Tenga en cuenta que algunos niños y niñas que trabajan – acostumbrados a enfrentar dificultades diariamente y a protegerse y a defenderse a sí mismos- pueden lidiar con los entrevistadores amañando o distorsionando la información.** Cuando los muchachos y muchachas han estado trabajando para un empleador o empleadora desde muy pequeños o en un ambiente muy represivo, ellos pueden haber aprendido a hacerse a sí mismos lo más discretos posible y a no llamar la atención. Una mujer o un hombre desconocido que viene a hacerles preguntas inicialmente será visto como una amenaza. Es más, muchachos y muchachas entrevistados cerca de sus lugares de trabajo, o que trabajan la mayoría de las horas a las que están despiertos, con insuficientes horas de sueño, pobre alimentación, sin un trato amable, con pocas oportunidades de juego, etc. es difícil esperar que respondan de una manera confiada y relajada. La información proporcionada por los entrevistados que sea intencionalmente o no dudosa debe verificarse cruzándola con las respuestas posteriores para hacerla más precisa.
- » Niños y niñas que trabajan en ocupaciones “nómadas” donde su trabajo frecuentemente cambia de ubicación, necesitan ser **entrevistados en varios lugares** de trabajo, si posible en los lugares donde viven temporalmente.
- » **La comprensión y el trato amistoso** expresados sinceramente puede ser útiles en el largo plazo para romper el hielo con los niños y niñas, así como con otros informantes.
- » **Asegúrese que las niñas o muchachas hablen con una inspectora femenina.** Las muchachas suelen estar más dispuestas a conversar temas como acoso sexual o cuándo les bajó su período (para verificar la edad) cuando son entrevistadas por una mujer.

MEJORANDO LOS MÉTODOS DE VERIFICACIÓN DE LA EDAD

Verificar la edad de un o una joven trabajadora es un componente complicado de la inspección de trabajo infantil, particularmente en países donde el proceso de registro de nacimiento tiene brechas o los trabajadores y trabajadoras no tienen acceso a documentación oficial. Aún donde hay la documentación tal como copias

de certificados de nacimiento o cédulas o carnés de identidad, estos documentos puede que sean prestados de miembros de la familia que son mayores o que sean falsificados o poco precisos.

Usar múltiples métodos para verificar la edad puede dar un hallazgo más preciso. Algunas opciones incluyen:⁴¹

- » **Valoración de la apariencia física y el desarrollo mental.** El joven trabajador ¿se ve gruesamente del mismo nivel de desarrollo que el de otros trabajadores y trabajadoras que se ha informado que son de su misma edad? Tenga en mente que los niños y niñas en necesidad de trabajar son vulnerables a enfermedades y deficiente nutrición, por lo tanto, esos niños y niñas pueden parecer más jóvenes de los que en realidad son, o ser más pequeños de los que el inspector espera. Si un niño o niña se ve (o se comporta) marcadamente más juvenil de lo que aparentan sus pares que dicen ser de la misma edad, esta puede ser una bandera roja para seguir investigando.
- » Si no se tiene un certificado de nacimiento oficial, se puede usar otra documentación como **libretas o registros escolares, identificación escolar, o entrevistas con profesores.**
- » En las entrevistas con los niños y niñas, el inspector puede **hacer preguntas que indirectamente valoran** la edad del niño o niña. Por ejemplo, se pueden hacer preguntas que solamente los muchachos o muchachas mayores pueden recordar o acerca de su historia previa de trabajo. Durante la entrevista el inspector también puede captar si el niño o niña se siente confiado siendo honesto respecto a varios temas incluyendo su edad. Cuando se le pregunta acerca de la escuela ¿contesta abiertamente y sin dudar? ¿puede hablar acerca de su profesor favorito o su materia favorita? Si no puede, lo que dice el niño o niña respecto al grado escolar que tiene puede ser poco preciso o puede habersele instruido dar esa información, especialmente si hay otras banderas rojas. La información puede ser triangulada también en entrevistas informales con las escuelas locales, las que probablemente tengan registros de inscripción con referencia a las cuales las respuestas de las entrevistas pueden ser verificadas.
- » Además de verificar la edad de las personas presentes, el inspector debe también verificar **qué procedimientos usa el empleador o empleadora**

para verificar la edad en forma habitual. El inspector puede preguntar al empleador o empleadora:

- ¿Cuál es el procedimiento regular para contratar trabajadores y trabajadoras?
- ¿Se realiza la verificación de la edad en forma habitual?
- ¿Cómo se obtiene la información?
- ¿Qué ocurre si el empleador o empleadora cree que el potencial trabajador está usando documentación fraudulenta o no está diciendo la verdad respecto a su edad?
- ¿Qué sucede si el empleador o empleadora después de haber contratado al trabajador descubre que es menor de lo que ha dicho que es?

Nota sobre lugares de trabajo formales versus informales: los lugares de trabajo formales (tales como las fábricas) deben tener registros de cada trabajador con la documentación que muestra su edad. Sin embargo, en pequeñas empresas informales, como las pequeñas granjas, es poco probable que existan tales sistemas de verificación de la edad. Dicho eso, incluso el propietario de un pequeño negocio informal debe ser capaz de decir cuál es el procedimiento que usa para verificar la edad de sus trabajadores y trabajadoras. En una comunidad pequeña, puede ser tan simple como conocer la familia del trabajador y saber que ese joven trabajador tiene la edad apropiada. Él puede decir que cuando no está seguro de la edad de sus trabajadores y trabajadoras potenciales, pregunta a los líderes locales de la comunidad (como los profesores) quienes podrían tener más información. Aún sin políticas y procedimientos de personal formales el propietario de una pequeña granja que contrata trabajadores y trabajadoras juveniles para trabajos estacionales, puede tener en su archivo la identificación/registros/certificados de educación de sus trabajadores y trabajadoras para asignarles tareas apropiadas para su edad. Un empleador o empleadora que no pueda contestar abiertamente estas preguntas respecto a los procedimientos (aún si los procedimientos son informales) amerita una bandera roja para una investigación posterior; la información que provee debe ser triangulada con la información que proveen los trabajadores y trabajadoras y con los registros.

HERRAMIENTA 3.5.1: GUÍA DE ENTREVISTA DE NIÑOS O NIÑAS

La siguiente guía puede ser usada cuando se entrevistan niños o niñas acerca de su situación de trabajo:ⁱⁱ

HORAS:	
Sugerencia: Algunos niños o niñas podrían sentirse más cómodos hablando acerca de las experiencias de un “amigo” o de “otros niños o niñas que trabajan aquí” en general, más que de sus propias experiencias.	
EMPEZANDO A TRABAJAR	
Dime, ¿cuándo has empezado a trabajar aquí?	
¿Alguien te ayudó a conseguir este trabajo? ¿Crees tú que el trato que te dio esa persona es justo? ¿Por qué sí o por qué no? ¿Has tenido que pagar algo de dinero para que te den este trabajo? ¿Qué te dijeron acerca de este trabajo antes de dártelo? ¿Ahora que ya estás trabajando por algún tiempo, es más o menos lo que tu esperabas o es más bien diferente? ¿En qué?	
¿Qué hizo que tomaras la decisión de tomar este puesto de trabajo/ empezar haciendo este tipo de trabajo? ¿Alguien te ha presionado? Si es así, cuéntame cómo y háblame acerca de esto.	
¿Cómo se sintió tu familia cuando tu empezaste a trabajar aquí?	
¿Cómo fue tu primer día de trabajo aquí? ¿Cómo te sentías cuando empezaste? ¿Ha cambiado algo desde entonces?	

ii Adapted from the following sources:

Investigating Child Labour—Guidelines for Rapid Assessment, P.53, ILO/UNICEF, 2000,

http://www.childtrafficking.org/pdf/user/ilo_unicef_rapid_assessment_manual.pdf

The Child Interview. Practice Guidelines, Maria Keller-Hamela, Nobody's Children Foundation,

<http://canee.net/files/The%20Child%20Interview.%20Practice%20Guidelines.pdf>

Attorneys for Children Guide to Interviewing Clients, NY Courts, 2011 www.nycourts.gov/ip/cwciip/Publications/attorneyGuide.pdf

HORAS:

**BANDERAS ROJAS EN LAS QUE HAY QUE FIJARSE:**

- » El niño o niña empezó a trabajar bajo presión de alguna otra persona y/o fue engañado acerca de la naturaleza o las condiciones de trabajo
- » El niño o niña fue reclutado por una tercera parte/intermediario, especialmente si el niño o niña pagó una tarifa

TRATO JUSTO/ABUSO/ACOSO

¿Cómo te tratan las personas? Tu jefe/empleador o empleadora / supervisor o supervisora ¿es gentil y comprensivo? ¿Puedes darme un ejemplo de cómo lo demuestra? Si tu quisieras cambiar algo de la forma en que te tratan ¿qué es lo que cambiarías?	
¿Tu sientes que te tratan de la misma manera o en forma diferente que a los otros trabajadores y trabajadoras? ¿De qué forma? ¿Por qué piensas que sucede eso?	
Cuéntame cómo ha sido el mejor momento o el día en que te has sentido más feliz desde que has empezado a trabajar aquí. ¿Qué me puedes contar del peor momento o el peor día?	
¿Qué pasa si un trabajador se equivoca o comete un error? ¿Lo castigan? ¿Cómo? ¿Alguna vez te han castigado a ti?	
¿Hay algunos supervisores o supervisoras / gerentes más amables y gentiles que otros? ¿Por qué?	
¿Qué podrías hacer si sintieras que no te están tratando bien? ¿Hay alguien que puede ayudarte?	
¿Has visto alguna vez que a cualquiera de tus amigos los han tratado mal o injustamente? ¿Me puedes hablar acerca de eso?	

HORAS:

**BANDERAS ROJAS EN LAS QUE HAY QUE FIJARSE:**

- » El niño o niña se siente intimidado o amenazado por el empleador o empleadora, gerente/supervisor o supervisora o parte asociada
- » El niño o niña (u otros niños o niñas en el lugar de trabajo) han experimentado (o se han sentido amenazados con) cualquier abuso físico, verbal o sexual
- » El niño o niña enfrenta castigos o represalias por sus errores
- » A algunos niños o niñas (o grupos de niños o niñas) se les amenaza en peor forma que a otros (tareas menos apetecibles, tareas más peligrosas o degradantes, peores horas, menor pago, castigo más severo)

SALUD Y SEGURIDAD

Describe las tareas que usualmente haces. ¿Quién te asigna esas tareas? ¿Haces aquí las mismas tareas que un trabajador adulto? ¿Hay algo que tú no debieras hacer debido a tu edad?

¿Hay algunas tareas que especialmente no te gustan hacer? ¿Por qué? ¿Hay algunas tareas que te dan miedo, te ponen nervioso o que te hacen sentir mal? ¿Puedes evitar esas tareas? ¿Por qué sí o por qué no? ¿Hay algo que tú crees que se pueda arreglar/hacer/cambiar para hacer esas tareas menos atemorizantes?

¿Tienes todo el equipo de protección que necesitas?

¿Fuiste entrenado en cómo realizar ciertas tareas de manera segura?

¿Tú (o cualquier otro niño o niña aquí) te has lastimado o enfermado alguna vez por estar trabajando aquí? ¿Qué pasó? ¿Te llevaron a ver al doctor? ¿Sucede eso frecuentemente? ¿Les ocurre eso a otros niños o niñas aquí?

¿Cómo te sientes físicamente al final del día o de las horas que trabajas? ¿Hay algo que te duela físicamente? ¿Estás cansado? ¿Cómo te sientes emocionalmente? ¿Cómo te sientes cuando sales y te vas a tu casa?

HORAS:

**BANDERAS ROJAS EN LAS QUE HAY QUE FIJARSE:**

- » El niño o la niña expresa o muestra miedo o ansiedad respecto a sus tareas
- » El niño o la niña informa que está haciendo tareas potencialmente peligrosas que el empleador o empleadora no ha mencionado
- » El niño o la niña informa de enfermedades, lastimaduras, dolor o fatiga
- » El niño o la niña informa de alguna tarea de alto riesgo o de alto peligro

SALARIOS

¿Dime cómo y cuándo te pagan? ¿Tú crees que lo que te pagan es un monto justo? ¿Crees que el sistema o forma de pago es justo? ¿Por qué sí o por qué no?

¿Cómo se te paga? (¿En dinero efectivo? ¿en comida? ¿en cigarrillos? ¿en cosas?)

¿Recibes alguna explicación de lo que has ganado, como una papeleta de pago? (Esta puede ser informal, como una lista de las horas trabajadas y el monto de pago por hora escrita a mano)

¿Te hacen algún descuento que sacan de tu salario? Si sí ¿para qué? ¿Piensas que eso es justo? ¿Por qué sí y por qué no?

¿Estás endeudado con alguien? ¿Tienes la obligación de darle algún dinero a alguien? Si sí ¿quién? ¿Cómo se ha originado esa deuda? ¿Vas a poder pagarla?

¿En qué tipo de cosas gastas tu sueldo? ¿estás contento con eso?

¿eres tú el que controla o dispone de tus ganancias? Si no ¿quién lo hace? ¿Por qué?

HORAS:

**BANDERAS ROJAS EN LAS QUE HAY QUE FIJARSE:**

- » Los salarios o lo ganado no es lo que se le hizo creer al niño o niña cuando se lo estaba contratando o reclutando
- » Al niño o niña se le paga menos que el salario mínimo legal para ese sector
- » El niño o niña recibe la mayoría de su pago “en especie” (en cosas) o se le promete ese tipo de pago (como una bicicleta al final de la temporada de cosecha)
- » El niño o niña recibe su pago en una sola suma (tal como al final de la temporada) en vez de que se le pague regularmente
- » El niño o niña no sabe o no entiende cómo es el sistema de pago o de asignación del salario, y/o no recibe ninguna justificación o documentación de lo que gana
- » El niño o niña no tiene control de sus ganancias o tiene que entregarlas a una tercera persona
- » El niño o niña (o su padre o madre) están endeudados con el empleador o empleadora, con el intermediario/reclutador
- » Se hacen descuentos significativos de lo ganado por el niño o niña, especialmente para satisfacer sus propias necesidades tales como alimentación o vivienda

HORAS:

Háblame acerca de la hora a la que normalmente empiezas y terminas de trabajar. (Nota: el niño o niña es posible que no pueda proveer una hora exacta, pero puede dar detalles tales como “antes de que salga el sol” o “después de la cena” o “tarde en la noche”)

¿Cuántas horas trabajas normalmente por día? ¿por semana?

¿Alguna vez trabajas horas extras? Si es que trabajas horas extra ¿puedes decir que no quieres o que no puedes trabajar horas extras?

¿Cuánto tiempo tienes para descansar cada día?

¿Cuánto tiempo tienes para descansar cada semana? ¿tienes por lo menos un día entero libre cada semana?

¿La cantidad de horas que tienes que trabajar, hacen que no puedas hacer otras cosas que tú quisieras hacer? (como ir a la escuela, hacer sus tareas escolares, dormir, hacer vida social, etc.)

HORAS:

**BANDERAS ROJAS EN LAS QUE HAY QUE FIJARSE:**

- » El niño o niña no tiene tiempo adecuado para descansar
- » El niño o niña trabaja de noche
- » El niño o niña trabaja muchas horas al día o no tiene garantizado tiempo libre cada semana
- » Al niño o niña se le obliga a trabajar tiempo extra

GENERAL:

¿Crees tú que vas a seguir trabajando aquí por algún tiempo más? ¿Por qué? ¿Si dejaras este trabajo, trabajarías en otra parte? ¿Qué quisieras hacer en lugar de trabajar?

¿Cuéntame cómo es un día normal trabajando aquí? ¿A qué hora empiezas? ¿Qué tipo de cosas haces en un día normal de trabajo?

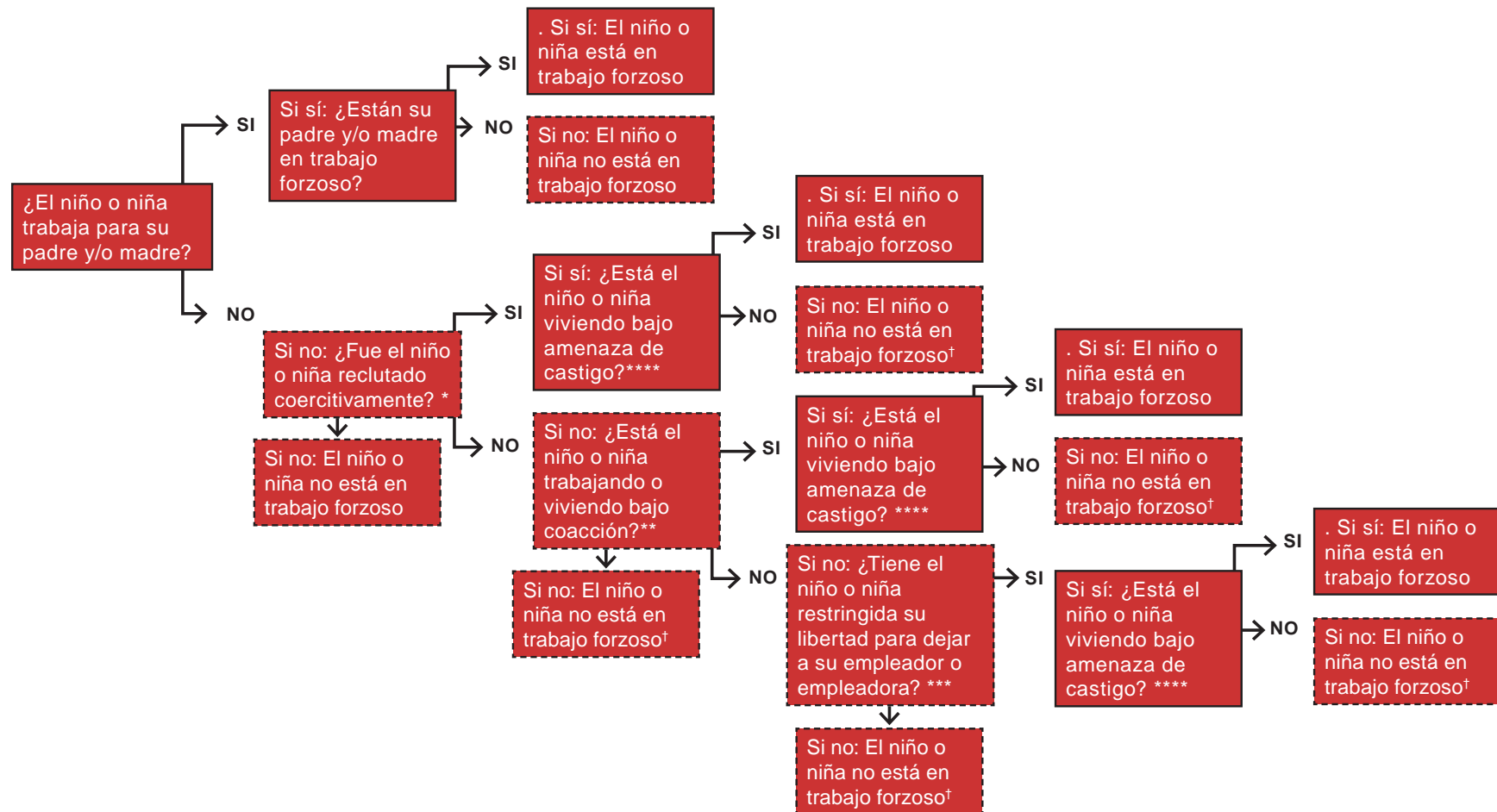
HERRAMIENTA 3.5.2: EVALUANDO SI ES O NO ES TRABAJO INFANTIL

La siguiente es una lista de preguntas que se deben preguntar para determinar si el niño o niña está siendo explotado en forma ilegal y si está en necesidad de ser asistido:

1. ¿Está el niño o niña trabajando en alguna de las peores formas de trabajo infantil? Esto puede incluir:
 - a. Esclavitud, trata y/o tráfico, enganche por deudas, trabajo forzoso u obligado, o conflicto armado
 - b. Prostitución, producción de pornografía, actuaciones pornográficas
 - c. Actividades ilícitas, en particular producción o tráfico de drogas
 - d. Trabajos que pueden causar daño a la salud, la seguridad o la moral del menor.
2. ¿Es el niño o niña menor de 14 años? – edad mínima para trabajar en Panamá
3. Si el niño o niña es mayor de 14 años, ¿está realizando trabajos peligrosos?
4. Si el niño o niña es mayor de 14 años y no está a cargo de trabajos peligrosos ¿se cumplen las siguientes disposiciones? ⁴²
 - a. Máximo de 6 horas de trabajo por día (7 horas por día para aquellos de 16 a 17 años)
 - b. Máximo 36 horas por semana (42 horas por semana para aquellos de 16 a 17 años)
 - c. Trabajar en horas que están entre las 8:00 am y 6:00pm
 - d. No trabajan sobretiempos u horas extra
 - e. No trabajan en condiciones peligrosas
 - f. Si tienen un permiso o certificado provisto por la Oficina del Trabajo para contratar trabajo de menores
 - g. Si se han tomado las precauciones adecuadas en cuanto a salud y seguridad
 - h. Si el pago es igual o mayor que el salario mínimo

HERRAMIENTA 3.5.3: EVALUANDO SI ES O NO ES TRABAJO FORZOSO⁴³

El trabajo forzoso es una de las peores formas de trabajo infantil y se debe afrontar inmediatamente. Las siguientes preguntas son útiles cuando se evalúa la situación y se tiene que determinar la forma de intervenir:



* **Ejemplos de reclutamiento coercitivo incluyen:** esclavitud o servidumbre tradicional o heredada; reclutamiento a cambio de un préstamo o adelanto de dinero en efectivo al padre y/o madre; reclutamiento del niño o niña en el contexto de una tradición que se perpetúa por aquellos que tienen poder; engaño respecto a las condiciones de vivienda o de trabajo.

** **Ejemplos de trabajo bajo coacción incluyen:** Hacer horas extras a la fuerza; hacer tareas peligrosas a la fuerza; forzado a trabajar cuando está enfermo o lastimado; forzado a tomar parte en actividades ilícitas; limitación a la libertad de movimiento o de comunicación en el lugar de trabajo o en la vivienda provista por el empleador o empleadora; condiciones de vida degradantes; depender del empleador o empleadora para sus otras necesidades.

*** **Ejemplos de limitación de la libertad de dejar el lugar de trabajo incluyen:** la retención de documentos; guardias armados, etc.

**** **Ejemplos de castigos/amenazas de castigo incluyen:** Amenaza de que la familia perderá algunos beneficios como tierra, vivienda, crédito/préstamos, o que otros miembros de la familia perderán su trabajo si el niño o niña deja el empleo; exclusión del niño o niña o de la familia de empleos futuros; violencia contra el niño o niña o algún miembro de la familia; aislamiento; amenazas contra el niño o niña o contra miembros de la familia; violencia psicológica; violencia sexual; violencia física; castigo (deprivación de comida, de agua, de sueño, etc.); castigar a otro niño o niña en frente de él o de ella; multas o descuentos; amenaza de despido; amenaza de ser denunciado a las autoridades; dejarlo encerrado en los dormitorios o viviendas; vigilancia constante; limitada libertad de movimiento y de comunicación; retención de documentos de identidad; retención de su salario; abuso de poder o de prácticas culturales por el empleador o empleadora .

Ejercicio 3.5.1: Entrevista a un niño o niña (juego de roles)



OBJETIVOS:

- » Entrevistar niños o niñas / adolescentes respecto a su edad y situación en el trabajo usando métodos que tengan en cuenta el mejor interés de cada niño o niña
- » Practicar el uso de la herramienta 3.5.1: Guía para entrevistar niños y niñas



TIEMPO:

- » 90 minutos



MATERIALES Y PREPARACIÓN:

- » Seis copias del Impreso 3.5.1 Juego de roles de casos hipotéticos. Corte las páginas a lo largo de las líneas punteadas de tal forma que cada caso hipotético quede en una tira de papel.
- » Copias de la herramienta 3.5.1: Guía para entrevistar niños o niñas y de la herramienta 3.5.3: Evaluando si es trabajo forzoso para cada participante.



PASOS A SEGUIR:

- » Explique a los participantes el objetivo del ejercicio

(5 minutos)

- » Distribuya un caso hipotético a cada participante. Pida algún voluntario que pase al frente para hacer el rol de inspector y a otro voluntario para que haga el rol de niño o niña trabajador en el caso hipotético 1: Sector de transporte. Motive a aquellos que están haciendo el rol de inspector a que revisen la herramienta 3.5.1: Guía para entrevistar niños o niñas y la herramienta 3.5.3: Evaluando si es trabajo forzoso, para pensar cuáles serán las preguntas más útiles que harán en la entrevista. Pida a otros participantes que observen y tomen notas acerca de tres cosas que han ido bien y de tres cosas que habría que mejorar. Los observadores deben poner atención a todos los aspectos de la entrevista, incluyendo la apariencia del entrevistador, su forma de comportarse, sus modismos, el lenguaje corporal, el tipo de preguntas que hace, etc. El facilitador debe poner especial atención en verificar si el que está haciendo el rol de inspector está haciendo preguntas que podrían poner al niño o niña en riesgo de cualquier daño, incluyendo represalias o que lo podrían volver a traumatizar. Después que el primer juego de roles ha terminado, pida comentarios y observaciones.

(20 minutos, 10 minutos para el juego de roles y 10 minutos para observaciones)

- » Repítase para el caso hipotético 2 Plantación de café
(20 minutos, 10 minutos para el juego de roles y 10 minutos para observaciones)
- » Repítase para el caso hipotético 3 Barcos pescadores
(20 minutos, 10 minutos para el juego de roles y 10 minutos para observaciones)
- » Repítase para el caso hipotético 4 Taller de mecánica
(20 minutos, 10 minutos para el juego de roles y 10 minutos para observaciones)
- » Reunión de cierre con P&R y mensajes clave
(5 minutos)



MENSAJES CLAVE:

- » Los niños y niñas que están siendo entrevistados por un inspector podrían estar atemorizados y tratar de encubrir o de distorsionar la información
- » Lo más importante cuando se está entrevistando un niño o niña es asegurar su seguridad y hacer que sea fácil para ellos
- » Cuando se trata de verificar la edad de los niños, en ausencia de un certificado de nacimiento oficial, use otra documentación como los registros escolares para determinar si el niño o niña es demasiado joven para estar trabajando. Si no existe documentación hágale preguntas que puedan proveer pistas indirectamente
- » Se les debe pedir a los empleadores y empleadoras que demuestren que tienen establecidos sistemas apropiados para asegurarse de que no están contratando niños o niñas menores de la edad autorizada para trabajar
- » Use preguntas abiertas cuando entreviste niños o niñas. Tenga en cuenta la posibilidad de entrevistarlos con sus compañeros, dado que se sentirán más seguros y más proclives a abrirse estando en grupo
- » Los entrevistadores siempre deben cruzar la información que reciben para estar seguros de que es información precisa
- » Las situaciones de trabajo forzoso son una de las peores formas de trabajo infantil y deben atenderse en forma inmediata.

Impreso 3.5.1 Juego de roles de casos hipotéticos

CASO 1: TRANSPORTE

Un muchacho que parece tener entre 11 y 12 años está cobrando pasajes en un bus de la localidad. Los inspectores e inspectoras saben que el trabajo infantil es un problema en el sector de transporte de la ciudad. Se envía a un inspector a investigar la situación.



CORTE A LO LARGO DE LA LÍNEA PUNTEADA

CASO 2: PLANTACIÓN DE CAFÉ

Niñas de apenas 9 años han sido vistas en torno a una plantación de café. Las autoridades piden que alguien de la oficina del trabajo vaya a investigar la situación. Los inspectores e inspectoras entrevistan a las niñas y al empleador o empleadora.



CORTE A LO LARGO DE LA LÍNEA PUNTEADA

CASO 3. BOTES DE PESCA

Es bien conocido que muchos niños y niñas trabajan en un atracadero de botes de pesca cargando los botes y algunas veces salen con las expediciones de pesca. Los muchachos y muchachos son de varias edades y no está claro quiénes son los que los contratan. El trabajo es considerado peligroso y los niños y niñas deberían estar en la escuela, por lo tanto, los inspectores e inspectoras deciden hacer una visita al atracadero para conversar con algunos de ellos sobre su situación.



CORTE A LO LARGO DE LA LÍNEA PUNTEADA

CASO 4: TALLER DE MECÁNICA

Un reclutador local convenció a un muchacho de 14 años para que deje su aldea y se vaya a trabajar a un taller de mecánica en la ciudad. Él, junto con otros muchachos que parecen ser de la misma edad, fueron transportados a la ciudad y viven todos juntos en una choza cercana al taller de mecánica. Su empleador o empleadora no le ha pagado todavía diciéndole que debe terminar de pagar lo que debe por el transporte y por la vivienda antes de que se le pague.

LECCIÓN 3.6: SISTEMAS DE MONITOREO DEL TRABAJO INFANTIL

(30 - 60 minutos, más largo con invitados a ar charlas)

Objetivos

Comprender la importancia del sistema de monitoreo del trabajo infantil (MTI) como una herramienta de lucha contra el trabajo infantil

Aprender cómo el sistema de MTI vincula a la inspectoría del trabajo con terceros para aumentar la observación de los niños y niñas más vulnerables y proveer apoyo de seguimiento para los niños o niñas que han sido rescatados

Los sistemas de monitoreo del trabajo infantil (MTI) son una herramienta crítica en la lucha contra el trabajo infantil. Extiende los ojos y los oídos de la inspectoría a través de equipos entrenados de monitores locales quienes observan sistemáticamente los lugares donde es posible encontrar niños o niñas trabajando. La idea detrás del MTI es la de vincular la inspectoría del trabajo con otras instancias copartícipes en la lucha contra el trabajo infantil, para aumentar la observación de niños y niñas vulnerables y para proveer el apoyo de seguimiento que necesitan los niños y niñas que han sido rescatados. Estos sistemas son importantes porque, mientras los inspectores e inspectoras laborales tienen el poder de sacar a los niños y niñas del trabajo cuando esto es necesario, ellos tienen que apoyarse en aquellos que en la comunidad ayudan a identificar dónde es que los niños y niñas están trabajando y de asegurarse de que aquellos que son rescatados cuenten con servicios de apoyo incluyendo techo y comida, educación o capacitación para el desarrollo de destrezas, servicios de salud y consejería, asistencia legal, etc. Sin este apoyo, existe una alta posibilidad de que el niño o niña rescatado de una situación de explotación vuelva al mismo lugar de trabajo, o incluso que entre a un trabajo aún peor. El proceso de MTF también incluye el componente de prevención, por lo tanto, a los empleadores y empleadoras y a los padres y madres de familia, se les provee consejo acerca de los efectos perniciosos del trabajo infantil, y si se les da educación respecto a la legislación sobre trabajo infantil y los peligros relacionados con el trabajo.⁴⁴

A través de equipos multisectoriales que están vinculados con las inspectorías

laborales y con las autoridades gubernamentales locales, el MTI puede ayudar a ubicar y a hacer el seguimiento de los niños y niñas que están en riesgo de explotación laboral y extender el espectro de acción contra el trabajo infantil hacia áreas tradicionalmente difíciles de alcanzar en las que existe el trabajo infantil, tales como el trabajo en talleres domiciliarios, granjas, minas, estaciones de buses, mercados, y otros niños y niñas en áreas económicas ilícitas como la mendicidad organizada, el trabajo sexual, etc. Los comités de monitoreo del trabajo infantil vigilan lugares de trabajo en su comunidad de forma regular, frecuentemente trabajando alineados con los inspectores e inspectoras. Típicamente son líderes de la comunidad, profesores, trabajadores y trabajadoras de salud, y miembros de las familias incluyendo niños, niñas y adolescentes que han sido sacados del trabajo. El MTI requiere de un marco de trabajo para compartir información en forma regular y debe estar siempre ligado al sistema de inspección laboral, como la principal institución en el control y la lucha contra el trabajo infantil en los lugares de trabajo.⁴⁵

El siguiente es un modelo de marco de trabajo que muestra las principales actividades en ambas, el monitoreo y el seguimiento que son necesarios para un sistema de MTI efectivo.

Modelo de marco de trabajo para las actividades de MTI⁴⁶

ACTIVIDADES PRINCIPALES EN LA FASE DE MONITOREO	
1. Identificación y valoración	Los muchachos y muchachas trabajadores y trabajadoras o en proceso de empezar a trabajar son identificados
2. Referencia	Si se encontraron niños y niñas y se identifica que están en trabajo infantil o que están en serio riesgo, ellos son sacados y referidos a los servicios correspondientes de acuerdo a sus necesidades a través de la red de proveedores de servicios y siguiendo los procedimientos acordados
3. Protección y prevención	Se inspecciona el lugar de trabajo para ver qué tipo de peligros laborales existen y a los cuales los niños o niñas trabajadores podrían estar expuestos usando el juego de herramientas estándar.
4. Manejo y análisis inmediato de los datos	Después el sistema de monitoreo registra la información y elabora un informe para que se tome el curso de acción más apropiado
PRINCIPALES ACTIVIDADES EN LA ETAPA DE SEGUIMIENTO	
1. Seguimiento	Verificar que los muchachos y muchachas cubiertos por el sistema de MTI están asistiendo a la escuela o que se les está proveyendo otras alternativas adecuadas
2. Verificación y control de calidad	Verificar que la información del sistema de MTI tiene credibilidad y es precisa
3. Proveer información para que se dé cumplimiento a las leyes	Hacer que la información respecto a infracciones a la ley relacionadas con el trabajo infantil está disponible para las autoridades encargadas de velar por su cumplimiento y para las autoridades judiciales
4. Diseminación y análisis de la información	Diseminar activamente la información en los niveles de gobierno regionales y nacionales. La información es usada para revisar y promover leyes, políticas etc. en contra del trabajo infantil.

Actividad 3.6.1: Un invitado con experiencia en el sistema MTI presenta un modelo marco de actividades de MTI



OBJETIVO:

- » Comprender cómo funciona un sistema de monitoreo del trabajo infantil y analizar la forma en que los inspectores e inspectoras pueden estar mejor incorporados al sistema



TIEMPO:

- » 60 minutos



MATERIALES Y PREPARACIÓN:

- » Un invitado para conversar como el sistema de monitoreo de trabajo infantil está siendo actualmente implementado



PASOS A SEGUIR:

- » Explique a los participantes los objetivos del ejercicio
(5 minutos)
- » Presente al invitado – tenga en cuenta que la sesión debe abarcar lo siguiente:
 - El proceso de establecimiento del sistema de MTI
 - Los participantes involucrados
 - El rol de los inspectores e inspectoras laborales
 - Cómo funciona el sistema
 - Los documentos que se usan tales como listas de verificación, cuestionarios, etc.
 - El sistema de recolección y reporte de los datos
 - Las lecciones aprendidas
 - Las mejores prácticas**(5 minutos)**
- » El invitado hace la presentación
(25 minutos)

- » Aliente a que los participantes hagan preguntas y comentarios
(20 minutos)
- » Reunión de cierre y mensajes clave
(5 minutos)



MENSAJES CLAVE:

- » El trabajo infantil vuelve a ocurrir fácilmente si no se está establecido un sistema regular de vigilancia
- » Los sistemas de MTI están diseñados para dar apoyo a la inspectoría del trabajo y es muy útil y significativo verificar periódicamente los lugares en donde se puede encontrar trabajo infantil, para luego ponerse en acción alineándose con las necesidades de los niños y niñas de acuerdo con su edad
- » El sistema de MTI consiste en tres acciones:
 1. Observar en forma directa y repetida regularmente para identificar niños o niñas en situación de trabajo infantil, o en el caso de trabajo de menores en edad legal de trabajar, ver si es que no están trabajando en condiciones peligrosas.
 2. Referir los casos a la inspectoría del trabajo u otras autoridades (la policía, etc.) y referir a los niños y niñas a los servicios apropiados (escuela, bienestar social, capacitación vocacional, etc.) de forma tal que ellos puedan tomar la acción apropiada de acuerdo con el plan en vigencia previamente aprobado
 3. Hacer el registro de las medidas adoptadas con el propósito de que se usen para hacer informes y su seguimiento
- » El sistema de MTI es una buena forma de no quitarle el ojo a los lugares de economía informal, tales como tiendas, campos, calles, talleres domiciliarios, y servicios – todas las áreas que son difíciles de inspeccionar y atender adecuadamente.

Actividad 3.6.2: Un invitado analiza la línea directa (hotline) de explotación infantil



OBJETIVO:

- » Entender cómo funciona el sistema de protección de niños y niñas mediante línea de emergencia o línea directa (hotline o línea roja) en Panamá y analizar la forma en que la inspección laboral puede utilizar el sistema para identificar casos de trabajo infantil



TIEMPO:

- » 60 minutos



MATERIALES Y PREPARACIÓN:

- » Un invitado del Centro de Servicios al Ciudadano, para analizar la línea directa 311 en Panamá (hotline o línea roja) que es usada para hacer denuncias y quejas de explotación infantil



PASOS A SEGUIR:

- » Explique al grupo los objetivos del ejercicio (5 minutos)
 - » El invitado describirá las funciones de la línea directa. Incluyendo:
 - Cómo ha sido desarrollada
 - Quién es el que la opera
 - Quejas típicas que se reciben en la línea directa
 - Cuál es el procedimiento para responder a una queja
 - Cómo los inspectores e inspectoras de trabajo pueden involucrarse
 - Recolección y manejo de datos
 - Lecciones aprendidas
 - Mejores prácticas
- (30 minutos)**
- » Aliente a los participantes a que se hagan preguntas y comentarios (20 minutos)
 - » Reunión de cierre y mensajes clave (5 minutos)

MENSAJES CLAVE:

- » Los MoHD deben incluir el trabajo infantil en sus definiciones de abuso y negligencia con el propósito de aumentar la concientización, las quejas de la línea directa, la recolección de datos y su recodificación en el sistema FAM CARE de manejo de casos
- » Se deben desarrollar protocolos para las intervenciones apropiadas cuando se informa de casos de trabajo infantil mediante la línea directa.

NOTAS FINALES

- 1 Weil, David. *A strategic approach to labour inspection*. International Labour Review, Vol. 147, 2008, p.356. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1564-913X.2008.00040.x>
- 2 *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), 2015, p. 98. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf
- 3 Weil, David. *A strategic approach to labour inspection*. International Labour Review, Vol. 147, 2008, p.356. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1564-913X.2008.00040.x>
- 4 *The World Factbook: Panama*. Central Intelligence Agency. www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/pm.html.
- 5 *2016 Findings on the Worst Forms of Child Labor in Panama*. U.S. Department of Labor, 2016. www.dol.gov/sites/default/files/images/ilab/child-labor/Panama2016.pdf.
- 6 *Situación de la Niñez y la Adolescencia en Panamá*. UNICEF. www.unicef.org/panama/spanish/Infografia.jpg.
- 7 *A culture at high risk for violations of human rights at work* Human Resources Without Borders (RHSF), November 2015. www.rhsansfrontieres.org/en/activities/our-projects/child-labor-project/1036-a-culture-at-high-risk-for-violations-of-human-rights-at-work.
www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=26817.
- 8 *Training manual to fight trafficking in children for labour, sexual and other forms of exploitation—Exercise book*. International Labour Office (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) - Geneva: ILO, 2009, p. 15. http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_10774/lang--en/index.htm
- 9 *Combatting child labour—A handbook for labour inspectors*. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), 2002, p. 31-32. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf
- 10 *Combatting child labour—A handbook for labour inspectors*. International Labour

- Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p. 31-32, 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf
- 11 *Combatting child labour—A handbook for labour inspectors*. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p. 31-32, 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf
 - 12 *Responsible Sourcing Tool*. Verité. <http://responsiblesourcingtool.org/understandrisk>
 - 13 *Responsible Sourcing Tool*. Verité. <http://responsiblesourcingtool.org/understandrisk>
 - 14 *Combatting child labour—A handbook for labour inspectors*. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p. 31-32, 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf
 - 15 *Responsible Sourcing Tool*. Verité. <http://responsiblesourcingtool.org/understandrisk>
 - 16 *Investigating Child Labour—Guidelines for Rapid Assessment*. International Labour Organization (ILO), UNICEF, 2000. www.childtrafficking.org/pdf/user/ilo_unicef_rapid_assessment_manual.pdf.
Responsible Sourcing Tool. Verité. www.responsiblesourcingtool.org/understandrisk.
 - 17 *Identifying a Policy Response to Child Labor*. ILO, p. 8, 2017. http://ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_29875/lang--en/index.htm
 - 18 *Identifying a Policy Response to Child Labor*. ILO, p. 30, 2017. http://ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_29875/lang--en/index.htm
 - 19 *Findings on the Worst Forms of Child Labor: Panama*. U.S. Department of Labor, 2016. www.dol.gov/sites/default/files/images/ilab/child-labor/Panama2016.pdf.
 - 20 *Resultados Finales de la Encuesta de Trabajo Infantil: Octubre 2016*. Contraloría General de la República de Panamá: Instituto Nacional de Estadística y Censo. www.contraloria.gob.pa/inec/Publicaciones/Publicaciones.aspx?ID_SUBCATEGORIA=61&ID_PUBLICACION=803&ID_IDIOMA=1&ID_CATEGORIA=5.
 - 21 *A Culture at High Risk for Violations of Human Rights at Work*. Human Resources Without Borders (RHSF), November 2015. www.rhsansfrontieres.org/en/activities/

- [our-projects/child-labor-project/1036-a-culture-at-high-risk-for-violations-of-human-rights-at-work.](#)
- 22 *Country Reports on Human Rights Practices*, US Department of State, 2016. www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/humanrightsreport/index.htm#section6indigenouspeople.
 - 23 *Mitradel detecta menores en fincas cafetaleras de Boquete. La Estrella de Panama*, 21 January 2016. laestrella.com.pa/panama/nacional/mitradel-detecta-menores-fincas-cafetaleras-boquete/23917349.
 - 24 *2016 Findings on the Worst Forms of Child Labor in Panama*. U.S. Department of Labor, 2016. www.dol.gov/sites/default/files/images/ilab/child-labor/Panama2016.pdf.
 - 25 *1,976 menores hacen trabajo infantil doméstico en casas ajenas*, El Siglo, 15 June 2016. elsiglo.com.pa/panama/1976-menores-hacen-trabajo-infantil-domestico-casas-ajenas/23945793.
 - 26 *Análisis de la Situación de Trabajo Infantil Doméstico en Panama*, Global March, 2014. globalmarch.org/Child-Labour-Domestic/panama/images/Situational%20Analysis_CD_L_Panama_ESP.pdf.
 - 27 *Direct Request (CEACR) - adopted 2016, published 106th ILC session (2017)*, International Labor Organization, 2016. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3294395,102792,Panama,2016.
 - 28 *Country Reports on Human Rights Practices*, U.S. Department of State, 2016. www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/humanrightsreport/index.htm#wrapper.
Panamá registra más de 2.600 casos de explotación sexual infantil desde 2014, Telemetro, 18 September 2017. www.telemetro.com/nacionales/Panama-registra-explotacion-sexual-infantil_0_1064294145.html.
 - 29 *Panamá registra más de 2.600 casos de explotación sexual infantil desde 2014*, Telemetro, 18 September 2017. www.telemetro.com/nacionales/Panama-registra-explotacion-sexual-infantil_0_1064294145.html.
 - 30 *Estadísticas*, National Commission for the Prevention of Crimes of Sexual Exploitation (CONAPREDES). ministeriopublico.gob.pa/conapredes/estadisticas/.

- 31 *Panamá registra más de 2.600 casos de explotación sexual infantil desde 2014*, Telemetro, 18 September 2017. www.telemetro.com/nacionales/Panama-registra-explotacion-sexual-infantil_0_1064294145.html.
- La pornografía infantil encabeza los delitos de explotación sexual en Panamá*, La Estrella de Panamá, 19 September 2017. <http://www.laestrella.com.pa/panama/nacional/pornografia-infantil-protagonista-delitos-explotacion-sexual-panama/24023331>.
- 32 *Decreto Ejecutivo No. 1, MITRADEL* (Panamanian Department of Labor), January 2016. www.mitradel.gob.pa/wp-content/uploads/2016/11/Lista-del-Trabajo-Infantil-Peligroso-2016.pdf.
- 33 Excerpts taken from *Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology*. Statistical Information and Monitoring Programme on Child Labour (SIMPOC), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), UNICEF, ILO: Geneva, p. 29, 2005. <http://www.ilo.org/ipeinfo/product/viewProduct.do;?productId=1819>
- Investigating Child Labour—Guidelines for Rapid Assessment*. International Labour Organization (ILO), UNICEF, p. 53, 2000. http://www.childtrafficking.org/pdf/user/ilo_unicef_rapid_assessment_manual.pdf
- Combatting child labour—A handbook for labour inspectors*. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf
- 34 *Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology*. Statistical Information and Monitoring Programme on Child Labour (SIMPOC), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), UNICEF, ILO: Geneva, 2005. <http://www.ilo.org/ipeinfo/product/viewProduct.do;?productId=1819>
- 35 *Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology*. Statistical Information and Monitoring Programme on Child Labour (SIMPOC), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), UNICEF, ILO: Geneva, 2005. <http://www.ilo.org/ipeinfo/product/viewProduct.do;?productId=1819>
- 36 *Combatting child labour: A handbook for labour inspectors*. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), 2002. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf

safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf

Children in hazardous work: What we know, what we need to do. International Labour Office (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) — Geneva: ILO, 2011, p. 13-15. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_155428.pdf

- 37 *Combatting child labour: A handbook for labour inspectors.* International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), 2002, p. 31-32. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf
- 38 Excerpts taken from *Child Labour Toolkit: Responsible Approaches to Child Labour in the Textile and Garment Industry.* Save the Children Denmark, 2006, p. 26-27. <http://www.etiskhandel.no/noop/file.php?id=1580>
- Investigating Child Labour—Guidelines for Rapid Assessment.* International Labour Organization (ILO), UNICEF, 2000, p. 54-56. http://www.childtrafficking.org/pdf/user/ilo_unicef_rapid_assessment_manual.pdf
- Reitman, Karen A. *Attorneys for Children Guide to Interviewing Clients: Integrating Trauma Informed Care and Solution Focused Strategies.* Supervising Eds: Honorable Judith S. Claire, Chautauqua County Family Court; Judge Aimee L. Neri, LMSW New York State Child Welfare Court Improvement Project, 2011. <https://www.nycourts.gov/ip/cwvip/Publications/attorneyGuide.pdf>
- 39 Reitman, Karen A. *Attorneys for Children Guide to Interviewing Clients: Integrating Trauma Informed Care and Solution Focused Strategies.* Supervising Eds: Honorable Judith S. Claire, Chautauqua County Family Court; Judge Aimee L. Neri, LMSW New York State Child Welfare Court Improvement Project, 2011. <https://www.nycourts.gov/ip/cwvip/Publications/attorneyGuide.pdf>
- 40 Edmonds, Casper N. *Ethical Considerations When Conducting Research on Children in the Worst Forms of Child Labor.* International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), ILO: Geneva, October 2003. www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=3026
- Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology. Statistical Information and Monitoring Programme on Child Labour (SIMPOC),* International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), UNICEF, ILO: Geneva, 2005. <http://www.ilo.org/ipeinfo/product/viewProduct.do;?productId=1819>

- 41 *Age verification—Protection for unregistered children from child labour*. International Labour Office (ILO), Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS) — Geneva: ILO, 2016. <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=29095>
Child Labour Toolkit: Responsible Approaches to Child Labour in the Textile and Garment Industry. Save the Children Denmark, 2006. <http://etiskhandel.no/noop/file.php?id=1580>
- 42 *Requisitos Para La Inserción De Jóvenes Al Mercado*, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral Dirección Contra El Trabajo Infantil y Protección De La Persona Adolescente Trabajadora (DIRETIPPAT).
Panama Human Rights Report, U.S. Department of State, 2017, p. 24. <https://www.state.gov/documents/organization/277593.pdf>
- 43 *Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children*. International Labour Office (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) — Geneva: ILO, 2012, p. 29. http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182096.pdf
- 44 *Child Labour Monitoring—Child Labour Workshop for Labour Inspectors: Trainers Manual*. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), February 2005, p. 58. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_9961/lang--en/index.htm
- 45 *Labour Inspection. International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC)*, International Labour Organization (ILO). <http://www.ilo.org/ipec/Action/Labourinspection/lang--en/index.htm>
- 46 *Child Labour Monitoring—Child Labour Workshop for Labour Inspectors: Trainers Manual*. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), February 2005, p. 60-61. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_9961/lang--en/index.htm

PANAMÁ
CAPACITACIÓN EN INSPECCIÓN
LABORAL DEL TRABAJO INFANTIL



MÓDULO 4:
ELIMINANDO EL
TRABAJO INFANTIL

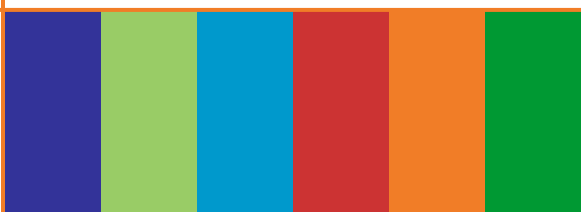




TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN AL MÓDULO 4	M4-1
LECCIÓN 4.1: DECIDIENDO CUÁL ES LA INTERVENCIÓN MÁS ADECUADA.....	M4-2
Métodos para abordar el incumplimiento.....	M4-2
LECCIÓN 4.2: MAPEO DE TAREAS Y ANÁLISIS DE RIESGO EN EL TRABAJO	M4-5
LECCIÓN 4.3: ENFOQUES ORIENTADOS AL CUMPLIMIENTO	M4-7
Planes de acción	M4-7
LECCIÓN 4.4: ENFOQUE DISUASIVO-CONFRONTACIONAL Y ACUSATORIO.....	M4-9
Multando	M4-10
Ejercicio 4.4.1: Decidiendo una estrategia para hacer cumplir la ley	M4-12
Impreso 4.4.1 Estudio de caso - Decidiendo una estrategia para hacer cumplir la ley	M4-14
LECCIÓN 4.5: SACANDO A LOS NIÑOS Y NIÑAS DEL LUGAR DE TRABAJO	M4-16
Ejercicio 4.5.1: Rescate y remoción de niños y niñas trabajadores del lugar de trabajo.....	M4-21
Impreso 4.5.1: Planificando las operaciones de rescate	M4-24
LECCIÓN 4.6: REHABILITACIÓN, REINTEGRACIÓN Y MONITOREO	M4-26
Evaluación de los niños y niñas trabajadores y sus familias	M4-26
Rehabilitación.....	M4-28
Monitoreo y seguimiento.....	M4-28
Ejercicio 4.6.1 Planeando la rehabilitación y reintegración.....	M4-30
Impreso 4.6.1: Plan para la asistencia después del rescate de los niños y niñas trabajadores	M4-32
NOTAS FINALES	M4-33

INTRODUCCIÓN AL MÓDULO 4

El Módulo 4 de la Capacitación en Inspección Laboral del Trabajo Infantil se focaliza en cómo los inspectores e inspectoras laborales pueden eliminar el trabajo infantil una vez que este ha sido identificado. El módulo incluye información para ayudar a los inspectores e inspectoras laborales a decidir respecto a una estrategia para hacer cumplir la ley y si usarán un enfoque de cumplimiento versus un enfoque disuasivo; hacer un mapeo de tareas y análisis de riesgo; crear planes de acción; dirigir tareas de rescate y sacar niños y niñas trabajadores del lugar de trabajo; planificar su rehabilitación, reintegración y monitoreo de los niños y niñas trabajadores. El módulo incluye tres ejercicios interactivos para ayudar a los capacitados a aplicar las lecciones aprendidas en situaciones de la vida real. La información en el módulo 4 está construida sobre lo que se ha presentado en el módulo 3, sobre cómo identificar el trabajo infantil, y establece las bases para el módulo 5 sobre cómo los inspectores e inspectoras laborales pueden prevenir mejor el trabajo infantil.

LECCIÓN 4.1: DECIDIENDO CUÁL ES LA INTERVENCIÓN MÁS ADECUADA

(45 minutos)

Objetivo

Aprender acerca del enfoque disuasivo-confrontacional y acusatorio versus el enfoque de cumplimiento para hacer cumplir las leyes de trabajo infantil

Los inspectores e inspectoras laborales tienen una variedad de opciones para escoger cuál de ellas es la mejor para abordar los casos de trabajo infantil. Si los niños o niñas están en riesgo o en peligro inminente, se deben hacer planes para sacarlos del lugar de trabajo inmediatamente. Sin embargo, en algunos casos, sacarlos puede no ser la mejor opción, especialmente si no hay un lugar seguro para llevarlos. En esas instancias, el inspector debe determinar si el empleador o empleadora está de acuerdo y es capaz de hacer los cambios necesarios para asegurar el bienestar de los niños y niñas. Las secciones siguientes ayudarán a los inspectores e inspectoras de trabajo a entender las motivaciones de los empleadores y empleadoras y a adecuar una respuesta que sea velando por el mejor interés de los niños o niñas.

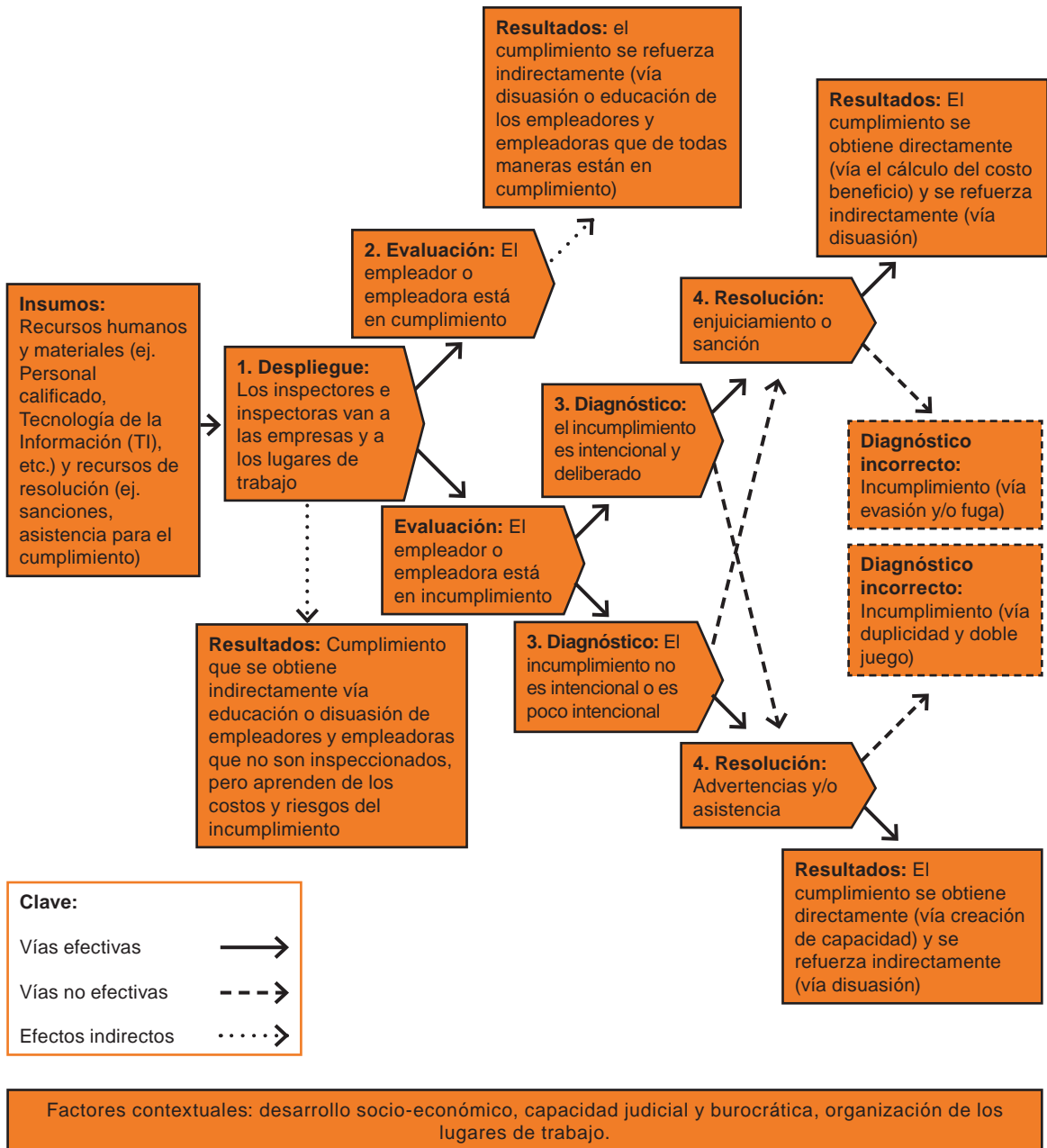
MÉTODOS PARA ABORDAR EL INCUMPLIMIENTO

Las razones del incumplimiento de las leyes de trabajo infantil tienen un amplio rango, por lo tanto, cuando se decide implementar una estrategia para hacerlas cumplir, es importante saber qué es lo que está motivando el incumplimiento y ajustar la estrategia a esa situación. Esencialmente el incumplimiento puede abordarse de tres diferentes maneras:

1. Focalizándose en los esfuerzos preventivos diseminando el conocimiento y disuadiendo a los infractores
2. Sancionando (o amenazando con sancionar) para aumentar el costo de las infracciones.
3. Proveer asesoramiento y capacitar a las empresas para disminuir las infracciones¹

El siguiente diagrama de flujo ilustra la importancia de conectar los insumos y las actividades para hacer cumplir la ley, con los resultados del cumplimiento.

Modelo lógico de conexión de los insumos y las actividades para hacer cumplir la ley, con los resultados del cumplimiento²



Una vez que un caso de trabajo infantil ha sido identificado, no siempre está inmediatamente claro cuál es el enfoque que se debe tomar. En algunos casos es apropiado sancionar al empleador o empleadora y remitirlo al fiscal para su procesamiento legal; en otros casos el asesoramiento y la consejería es más efectiva. Es importante entender la motivación que tiene el empleador o empleadora para contratar niños y niñas, la motivación que tienen los niños y niñas para trabajar y la forma de ver que tiene la comunidad respecto al trabajo infantil. Algunas preguntas importantes que ayudan a identificar el enfoque adecuado son:

- » ¿Quién es la persona que está contratando niños o niñas y si ha sido alertado previamente de no contratar niños o niñas?
- » ¿El empleador o empleadora es cooperativo, indiferente u hostil?
- » ¿La falta de cooperación se debe a una explotación deliberada, a una competencia justa o injusta o a la falta de información?
- » ¿Hay alguna forma de persuadir al empleador o empleadora para que se decida a dejar de emplear niños o niñas, de forma tal que se le dé algún tiempo para que cumpla o que retire a los menores más jóvenes, etc.?
- » Si el empleador o empleadora amenaza con cerrar la fábrica si se le forzara a reemplazar a los menores con trabajadores y trabajadoras adultos ¿está mintiendo o exagerando? Si la empresa cierra ¿va a ser una pérdida seria para la comunidad?
- » ¿La comunidad entiende y acepta la causa ética y legal en contra del trabajo infantil y entiende las razones por las cuales es necesario cambiar actitudes y tradiciones sociales? Si no, ¿los padres se coluden con los empleadores y empleadoras para que continúe el trabajo infantil?
- » ¿Es lo mejor que se puede hacer, involucrarse en la concientización pública, en campañas de medios de comunicación, y explicar con enfoques personalizados las dudas, cambiar las percepciones sociales locales respecto al trabajo infantil y ganar así credibilidad y crear confianza?
- » ¿Tienen los niños y niñas un sentido de responsabilidad económica para con su familia?
- » El trabajo que está haciendo el niño o la niña ¿es la única forma de prepararse para luego hacerse cargo de la granja o el negocio de la familia, o para obtener alguna destreza especial?
- » El trabajo ¿es necesario para legitimar la ubicación del niño o niña en la sociedad?
- » ¿Hay discriminación en el trabajo basada en género, grupo étnico o afiliación religiosa?
- » Tomar acción ¿tendrá un efecto disuasivo en el largo plazo a través de la concientización, atemorizando a otros que emplean niños o niñas, e influyendo en su forma de pensar?³

LECCIÓN 4.2: MAPEO DE TAREAS Y ANÁLISIS DE RIESGO EN EL TRABAJO

(30 minutos)

Objetivo

Determinar si una tarea específica es peligrosa o inapropiada para un niño o niña y diseñar estrategias de intervención para prevenir un daño de largo plazo.

Mapear las tareas puede ser una forma útil para decidir qué acción podría ser la más efectiva. Las metas del mapeo de tareas son:⁴

- » Determinar cuáles de las tareas y actividades específicas son peligrosas o inapropiadas para que sean realizadas por un niño, niña o adolescente.
- » Determinar si hay actividades en el proceso de producción que sí son apropiadas y no son peligrosas para que puedan ser realizadas por niños, niñas o adolescentes. Especificar por qué no son peligrosas.
- » Mapear las tareas que están siendo realizadas por niños, niñas y adolescentes en el lugar de trabajo.
- » Identificar los problemas que resultan en la realización de estas tareas y actividades.
- » Identificar las áreas en las que implantar medidas de seguridad para los trabajadores y trabajadoras y de educación, pueden prevenir daños a largo plazo en los niños, niñas y adolescentes

El mapeo de tareas y el análisis de riesgo en el trabajo pueden ayudar en:⁵

1. El diseño de las estrategias de intervención en trabajo infantil en el lugar de trabajo o en una industria específica
2. El monitoreo de niños, niñas y jóvenes que están encargados de realizar actividades peligrosas en una industria o sector en particular
3. Desarrollar herramientas y materiales de enseñanza

Obtener ese tipo de información puede ayudar a los inspectores e inspectoras a determinar una respuesta apropiada. Por ejemplo, si el menor está autorizado para

trabajar y no está a cargo de actividades peligrosas, pero no se están cumpliendo algunas condiciones tales como suficientes descansos o la adopción de medidas precautorias de seguridad, el inspector puede optar por proveer asesoramiento y consejo al empleador o empleadora y darle una orden de mejora. Esto alentará al empleador o empleadora a hacer los cambios necesarios para crear un ambiente de trabajo seguro y saludable para el menor. Se debe hacer seguimiento para asegurarse de que el empleador o empleadora no vuelva a sus antiguas prácticas peligrosas y que está comprometido con el bienestar del menor.

Por otra parte, si el niño o niña es menor de la edad autorizada para trabajar, trabaja en trabajo peligroso o está empleado en otra de las peores formas de trabajo infantil, el inspector debe hacer un plan de rescate para sacar al niño o niña de esa situación lo más pronto posible y tomar las medidas apropiadas en contra del empleador o empleadora de acuerdo con la gravedad de la situación. Por ejemplo, en algunas circunstancias, multar al empleador o empleadora con una cantidad suficiente puede hacer que este deje de quebrantar la ley. Sin embargo, en situaciones muy serias, tales como trata y tráfico de personas, esclavitud, prostitución, pornografía, abuso sexual o físico, u otros actos criminales, el inspector debe obtener la evidencia y referir el caso a la policía y a las autoridades judiciales para su procesamiento penal.

ENFOQUES DE CUMPLIMIENTO VERSUS DISUASIÓN – ZANAHORIAS VERSUS PALOS



Las estrategias de cumplimiento y de disuasión ambas tienen fortalezas e inconvenientes. El desafío es desarrollar estrategias para hacer cumplir la ley que sancionen a los peores delincuentes, mientras que al mismo tiempo debe alentar y ayudar a los empleadores y empleadoras a cumplirla voluntariamente.

LECCIÓN 4.3: ENFOQUES ORIENTADOS AL CUMPLIMIENTO

(30 minutos)

Objetivo

Entender los beneficios y las desventajas de brindar consejo y sugerencias a los empleadores y empleadoras que están en incumplimiento, en lugar de darles multas o sanciones



Mientras realizan sus labores diarias, los inspectores e inspectoras encuentran una gran variedad de prácticas empresariales. Esta experiencia hace que ellos estén bien equipados para jugar el rol de consultores que **imparten conocimientos** acerca de las obligaciones legales y para **ofrecer asesoramiento y sugerencias** para el mejoramiento de las condiciones en el lugar de trabajo. Proveer asesoramiento e información técnica a los empleadores y empleadoras es una buena forma de promover el cumplimiento con la legislación de trabajo infantil. Usar la colaboración y la persuasión en lugar de la sanción, permite a los inspectores e inspectoras ayudar a que los empleadores y empleadoras adapten sus sistemas para cumplir con las demandas de producción, al mismo tiempo que resuelven sus problemas de cumplimiento. El enfoque orientado al cumplimiento se aplica mejor cuando los niños o niñas no están en peligro inminente y cuando los empleadores y empleadoras están abiertos a las sugerencias para mejorar.

PLANES DE ACCIÓN



Una forma en que los inspectores e inspectoras pueden ayudar a los empleadores y empleadoras a cumplir con la ley es ayudarlos a desarrollar planes de acción. Los planes de acción son herramientas útiles para hacer seguimiento y para ver si es que algo se ha hecho como resultado de la inspección. Los planes deben delinear las etapas necesarias para lograr un mejor cumplimiento. El formato general de un plan de acción debe tener objetivos y expectativas realistas que están basadas en la evidencia obtenida durante la inspección, así como a la capacidad de la organización de dar respuesta a requerimientos nuevos. Los planes de acción incluyen típicamente:

- » La descripción de los hitos y los plazos últimos para que las tareas estén realizadas
- » La descripción de los roles de las partes interesadas (ej. Las expectativas de los empleadores y empleadoras y de los inspectores e inspectoras)

- » Para los empleadores y empleadoras y los trabajadores y trabajadoras, los detalles respecto a dónde pueden acceder a la información que les ayude a lograr el cumplimiento⁶

Los planes de acción pueden ayudar también a los inspectores e inspectoras a hacer el seguimiento para verificar que las infracciones no se repitan. El uso de los planes de acción puede proveer una vía de auditoría que ayuda a verificar el grado de responsabilidad que tienen las organizaciones que están siendo investigadas. Antes de decidir los detalles del plan de acción, los auditores deben analizar qué acciones consideran apropiadas que el empleador o empleadora tome y por qué, y deben aclararle al empleador o empleadora que la falla en el cumplimiento del plan de acción puede llevar a sanciones aún más severas. Por lo tanto, es crítico que los inspectores e inspectoras hagan el seguimiento con el empleador o empleadora para asegurarse de que las mejoras sugeridas han sido hechas; si la situación no mejora, el empleador o empleadora debe ser sancionado.

Efectos potencialmente positivos del enfoque orientado al cumplimiento:⁷

- » El asesoramiento y la guía ayuda a los empleadores y empleadoras a comprender mejor sus obligaciones y puede hacer que disminuyan las infracciones no intencionadas
- » Los empleadores y empleadoras podrían sentirse apoyados por el estado y sus oficinas, lo que lleva a aumentar los niveles de confianza
- » Los inspectores e inspectoras pueden trabajar como solucionadores de problemas en lugar de ser solamente los estrictos responsables de hacer cumplir las leyes

El impacto del enfoque de cumplimiento será menor si:

- » Si no hay una amenaza real de sanción por el incumplimiento, aquellos que no están interesados en cumplir voluntariamente con los estándares simplemente los ignorarán.
- » Las personas sienten que otros están “saliéndose con la suya” y que por lo tanto tienen una ventaja injusta. Esto tiende a debilitar el compromiso propio de respetar los estándares.
- » Los inspectores e inspectoras no proveen suficiente información y apoyo práctico para ayudar a los empresarios a entender sus obligaciones y a asegurarse de que las cumplen.
- » Existe la creencia generalizada de que tener empleados y empleadas sin registro es aceptable y que pagar los impuestos no reporta ningún beneficio real.⁸

LECCIÓN 4.4: ENFOQUE DISUASIVO-CONFRONTACIONAL Y ACUSATORIO

(30 minutos)

Objetivo

Entender los beneficios y desventajas del uso de enfoques punitivos para hacer cumplir la ley incluyendo multas y demandas judiciales.



Esta estrategia enfatiza la detección de las infracciones y la penalización de los responsables de la infracción. En algunos países las inspectorías han organizado inspecciones intensas para sectores o localidades en particular, en las que se sabe que las infracciones están altamente difundidas y en donde las transgresiones son particularmente serias. (ej. donde se emplea el trabajo infantil o el trabajo forzoso). Cuando los infractores de la ley creen que enfrentan una alta probabilidad de ser detectados son menos proclives a delinquir. El enfoque disuasivo requiere que se apliquen sanciones efectivas. Si los que rompen las reglas son detectados y sometidos a sanciones lo suficientemente severas, entonces, en el futuro, ellos escogerán no cometer el delito de nuevo; cuando corra la voz, la amenaza de la sanción alentará a los otros al cumplimiento. Pero para que las sanciones tengan un efecto disuasivo, las penas deben ser lo suficientemente severas.

Beneficios del enfoque orientado a la disuasión:

- » Sancionando a los empleadores y empleadoras que están en incumplimiento puede hacer que ellos entren en cumplimiento y permanezcan así en el futuro.
- » Las sanciones sirven de alerta a otros y les alienta a que cumplan con los estándares requeridos.
- » Las sanciones refuerzan la creencia de que el sistema es justo y de que aquellos que no “juegan cumpliendo las reglas” no se saldrán con la suya.

El impacto del enfoque disuasivo será menor si:

- » Los empleadores y empleadoras creen que hay poca probabilidad de que las

infracciones sean detectadas.

- » Las multas son pequeñas y pagables.
- » Se realizan las inspecciones de rutina, pero faltan mecanismos para hacer cumplir la ley.
- » Los empleadores y empleadoras no es que no estén tomando en cuenta los estándares en forma deliberada, sino que simplemente no los entienden.
- » Las sanciones por transgresiones menores, particularmente las que ocurren debido al desconocimiento y no son incumplimiento deliberado, son excesivas. Lo contrario, puede hacer que los empleadores y empleadoras que están en cumplimiento sientan que el sistema es injusto.⁹

MULTANDO

Algunas veces, particularmente en el caso de infractores repetitivos, las sanciones monetarias son la mejor forma de promover el cumplimiento. En Panamá aquellos que transgreden las leyes de trabajo infantil pueden ser multados con un monto cualquiera entre 50 y 700 dólares americanos.¹⁰ Dependiendo del tamaño de las operaciones esta sanción financiera puede ser suficiente para desalentar futuras transgresiones. Sin embargo, si la empresa es grande, las multas pueden no ser suficientes para disuadirlos de la explotación de niños y niñas, dado que el costo de la multa es menor que los beneficios que se obtienen del trabajo infantil. Los propietarios de empresas grandes simplemente prefieren pagar la multa y continuar sus negocios en la forma habitual. En este caso será necesario un enfoque diferente; como remitir el caso para su procesamiento legal. Cabe hacer notar que las sanciones por prostitución de menores son más severas, incluyendo seis años de cárcel y una multa de aproximadamente 5.200 dólares americanos; sin embargo, de acuerdo con el Departamento de Estado de los Estados Unidos, estas consecuencias no son suficientemente estrictas.¹¹

Refiriendo casos para su procesamiento judicial

El procesamiento judicial solo debe iniciarse si existe suficiente, admisible, importante y disponible evidencia que indica que la ley ha sido transgredida. Cuando se toma la decisión de llevar adelante el procesamiento de un empleador o empleadora, es útil tener los siguientes documentos en un archivo:

- » El informe firmado y fechado del inspector con referencias a la legislación

pertinente y llenado dentro del plazo que prescribe la ley

- » El análisis de la forma en que la evidencia respalda los hallazgos
- » La fecha de la o las transgresiones
- » Copias de cualquier queja
- » Copias de toda la correspondencia entre el inspector y el empleador o empleadora (apuntes de las llamadas telefónicas, copias de los correos electrónicos, etc.)
- » El cálculo de los salarios que no hubieran sido pagados
- » Las declaraciones de los empleados y empleadas que fueron entrevistados
- » Evidencia de que niños o niñas fueron empleados tales como papeletas de pago o registros del empleador o empleadora¹²



De acuerdo con las leyes y las regulaciones de Panamá, las empresas que transgreden las leyes de trabajo infantil son pasibles a pena de cárcel de seis meses a dos años.¹³ En casos atroces, los inspectores e inspectoras y los fiscales deben investigar si existieron delitos relacionados al trabajo infantil, tales como abuso criminal, trata y/o tráfico de personas; si es así, se debe seguir el proceso legal correspondiente, manteniendo en mente la calidad de la evidencia disponible para cada delito, y la intención o disposición de los testigos a testificar o proveer evidencia.¹⁴ La amenaza de ser encarcelado puede motivar a las personas que están delinquiendo a ponerse en cumplimiento con la ley, y también puede disuadir a otros de comportarse en forma similar.

Para que las multas y las amenazas de encarcelamiento actúen como disuasivos, los inspectores e inspectoras deben ejercer su poder en forma transparente y justa, con lineamientos claros sobre qué tipo de transgresiones desencadenan ciertas sanciones. Estos lineamientos se pueden desarrollar como parte del proceso de planificación estratégica de la inspectoría. Si la decisión de procesar judicialmente está tomada, “el inspector debe determinar los cargos que deben incluirse en las citaciones, focalizándose en la forma de presentar el caso en contra del empleador o empleadora en forma simple y clara, basada en la sólida e incontrovertible evidencia disponible”.¹⁵

Ejercicio 4.4.1: Decidiendo una estrategia para hacer cumplir la ley



OBJETIVO:

- » Determinar qué tipo de acción es la apropiada una vez que se ha identificado el trabajo infantil.



TIEMPO:

- » 60 minutos



MATERIALES Y PREPARACIÓN:

- » Papelógrafos y marcadores para cada grupo pequeño
- » Copias para cada grupo pequeño del impreso 4.4.1: Decidiendo una estrategia para hacer cumplir la ley



PASOS A SEGUIR:

- » Explique a los participantes el objetivo del ejercicio
(5 minutos)
- » Haga las siguientes preguntas:
 1. ¿Por qué es importante entender la motivación del empleador o empleadora para contratar niños y niñas? ¿Debería esto hacer que sea diferente la forma en que un inspector aborda el problema?
 2. ¿Cuándo es apropiado simplemente dar asesoramiento al empleador o empleadora sobre cómo dar cumplimiento a la ley? ¿Cuándo es apropiado dar sanciones? ¿Cuándo es apropiado recomendar el caso para su procesamiento judicial?**(10 minutos)**
- » Divida a los participantes en grupos pequeños de 4 a 5 personas. Distribuya copias del Impreso 4.4.1 a cada grupo y pídale que lean el estudio de caso y que respondan cada una de las preguntas.
(20 minutos)
- » Reúna a todo el grupo y pida que cada grupo comparta sus respuestas a las

preguntas. Aliente a que hagan preguntas y comentarios.

(20 minutos)

Alternativamente: *Los grupos pueden presentar sus respuestas en un juego de roles con algunos participantes haciendo el rol de niños o niñas en el estudio de caso y otros jugando el rol de inspectores e inspectoras que están viendo las respuestas a las preguntas.*

- » Reunión de cierre con P&R y mensajes clave

(5 minutos)



MENSAJES CLAVE:

- » Hay muchas razones diferentes por las cuales los empleadores y empleadoras escogen contratar niños o niñas.
- » Una estrategia efectiva de hacer cumplir la ley requiere que los inspectores e inspectoras comprendan por qué el empleador o empleadora está fuera del cumplimiento de la ley. Es también importante conocer cuál es la motivación del niño o niña para trabajar.
- » Parte de una estrategia para hacer cumplir la ley debe ser identificar áreas donde se puedan aplicar, en el lugar de trabajo, intervenciones de seguridad laboral y educación para prevenir así daños de largo plazo a los niños o niñas.
- » Las estrategias para hacer cumplir la ley deberían castigar a los peores infractores, mientras que al mismo tiempo debe alentar y apoyar a los empleadores y empleadoras que voluntariamente deciden entrar en cumplimiento.

Impreso 4.4.1 Estudio de caso - Decidiendo una estrategia para hacer cumplir la ley

CASO HIPOTÉTICO 1

Su oficina recibe una llamada de alguien que le dice que hay niños y niñas trabajando en una plantación de café. Usted decide ir a inspeccionar la plantación para verificar si las acusaciones son ciertas. En su primera visita usted ve niños y niñas cosechando café sin equipo de protección y transportando los granos. Usted también es testigo de que hay algunos niños y niñas podando árboles en escaleras. Usted le pregunta al supervisor respecto a los niños y niñas. Él le asegura que él no contrata niños y niñas para trabajar, sin embargo, señala que muchos de ellos vienen a la plantación con sus padres y madres, se aburren y quieren ayudar a sus familias. Él le dice que no cree que sea un problema que los niños y niñas “ayuden” ya que ellos no trabajan muchas horas. Esto ocurre al medio día de un día caluroso en que la escuela está en funcionamiento, y los niños y niñas se ven cansados y agotados.

Preguntas:

1. ¿Qué preguntas haría para determinar cuáles son las motivaciones del supervisor o supervisora para tener niños y niñas trabajando en la plantación?
2. ¿A quién más entrevistaría mientras está en la plantación y qué tipo de preguntas le haría?
3. ¿Qué haría si alguno de los niños o niñas se muestran temerosos de hablar con usted? ¿Cómo haría que se sientan más cómodos?
4. ¿Qué tipo de información trataría de obtener para determinar la mejor acción a tomar?
5. ¿Qué medidas tomaría? ¿Trataría usted de dar asesoramiento y educación al empleador o empleadora acerca de las leyes relacionadas con el trabajo infantil peligroso? ¿Le daría una alerta? ¿Le impondría una multa? ¿Sacaría a los niños y niñas? ¿Llamaría a la policía? ¿Referiría el caso a la fiscalía para una acción judicial? Explique por qué usted piensa que esa determinada medida es la mejor a tomar.



CASO HIPOTÉTICO 2

Usted retorna a la plantación un mes después para hacer el seguimiento y ver si la situación ha mejorado. Usted encuentra que nada ha cambiado y que hay tantos niños y niñas en la plantación como los que había en su primera visita.

Preguntas

1. ¿Qué medida toma en ese momento?
2. Usted recibe información de que el empleador o empleadora ha sido multado antes, pero el monto de la multa que tuvo que pagar era tan bajo que el prefirió pagar en lugar de cumplir con la ley. Dada esta información ¿qué medidas tomará? Explique por qué cree que esta es la mejor medida a tomar

LECCIÓN 4.5: SACANDO A LOS NIÑOS Y NIÑAS DEL LUGAR DE TRABAJO

(60 minutos)

Objetivos

Aprender cómo planificar el rescate y la remoción de niños o niñas trabajadores, teniendo en cuenta la meta de la rehabilitación y de la reintegración social de los niños y niñas rescatados

Analizar las mejores prácticas para recolectar y verificar información; coordinar con las partes interesadas; preparar el plan de rescate; formar el equipo de rescate; orientación para los miembros del equipo; y conducción de la operación de rescate

En situaciones en las que la salud, la seguridad o el bienestar de los niños y niñas está claramente comprometido si permanecen en el lugar de trabajo, se los debe sacar lo más pronto posible. Por ejemplo, niños o niñas que trabajan en las siguientes condiciones deben ser rescatados inmediatamente:

- » Niños o niñas que están siendo abusados sexualmente o han sido víctimas de violación
- » Niños o niñas que están siendo golpeados o sometidos a maltrato cuya consecuencia es daño físico o mental
- » Niños o niñas que padecen de enfermedades serias y no están recibiendo tratamiento
- » Niños o niñas que están forzados a trabajar en condiciones de enganche
- » Niños o niñas que participan de actos sexuales o comercio sexual
- » Niños o niñas que han sido víctima de trata y/o tráfico de personas o que se encuentran en alto riesgo de ser víctimas de tráfico de personas
- » Niños o niñas que están trabajando en trabajos que pueden tener un impacto serio en su salud

Todos los planes de rescate y retiro deben elaborarse con el objetivo de la rehabilitación y la reintegración social de los niños y niñas rescatados. Las actividades relacionadas con el rescate se pueden dividir en dos etapas: Las tareas

previas al rescate que facilitan la efectividad de la operación y el rescate mismo. Algunas de las etapas clave son las siguientes:¹⁶

1. Recolección y verificación de la información

La información de fuente primaria tal como el niño o niña trabajador o de un familiar del niño o niña trabajadora, puede sentar las bases para planificar una operación de rescate. Las fuentes secundarias de información pueden ser por ejemplo ONG's que también se pueden usar para identificar lugares críticos o grupos de niños y/o niñas en trabajo infantil para planificar su rescate. Tan pronto como el inspector recibe la información de una posible situación de trabajo infantil, debe tratar de verificar la información en un plazo no mayor a 72 horas, para actuar rápidamente en el mejor interés de los niños o niñas. Después de la verificación, la autoridad responsable debe asegurar que los arreglos logísticos, financieros y otros que sean necesarios para las operaciones de rescate y posteriores al rescate estén disponibles.

2. Coordinación con partes interesadas importantes

Mientras la inspectoría laboral sea la que probablemente lidere la operación de rescate, otras organizaciones como la policía, y las oficinas de servicio social deben ser consultadas para elaborar el plan posterior al rescate de los niños y niñas. La autoridad responsable debe asegurarse que todas las reparticiones gubernamentales importantes que pueden proveer cuidado y protección para los niños y niñas después del rescate están incorporadas en la planificación.

3. Preparación del plan de la operación de rescate

Antes de llevar adelante una operación de rescate la inspectoría debe desarrollar un plan de acción para asegurar que el rescate es seguro y que no produce aún más trauma a los niños y niñas. El plan debe detallar la división del trabajo y asignar las tareas a cada uno de los miembros importantes a cargo del rescate. El equipo de rescate debe preparar un mapa del área de rescate en el que se marca, dónde es más posible que se encuentren los niños y niñas trabajadores, y donde se señalen lugares que pueden ser peligrosos para los niños o niñas. Aquellos que están involucrados en planear la operación de rescate deben asegurarse de que los planes de rescate se mantengan en confidencialidad.

4. Creación del equipo de rescate

El equipo de rescate designado para llevar adelante la operación debe estar integrado por miembros de las siguientes instituciones:

- MITRADEL/DIRETIPPAT
- Secretaría Nacional de la Infancia, la Adolescencia y la Familia (SENNIAF)
- La Policía Nacional. Departamento de la Niñez y de la Adolescencia, incluyendo policías mujeres /voluntarios cuando se recatan niñas.
- Funcionarios del gobierno local
- Funcionarios de bienestar infantil/bienestar social
- ONG's
- Sindicatos
- Médicos /paramédicos
- El Colegio de Abogados del distrito/asistencia legal

El número de miembros del equipo de rescate dependerá del número de niños y niñas que se estima van a ser rescatados, el área geográfica de la operación y otros factores importantes.

5. Orientación de todos los miembros que participarán de la operación de rescate

Una vez que el plan está hecho, se debe proveer una orientación básica a todos los miembros del equipo que participa en la operación de rescate. La orientación debe incluir:

- Un resumen de las leyes aplicables al trabajo infantil
- Una articulación clara de los roles de todos y cada uno de aquellos que están participando en la operación
- Un resumen de las diferentes estrategias adoptadas por los empleadores y empleadoras para eludir la detección.
- Dado que las operaciones de rescate pueden ser traumáticas para los niños y niñas los miembros del equipo de rescate deben ser sensibilizados en la forma de manejarse y de manejar a los niños y niñas; el lenguaje apropiado; cómo adoptar una conducta sensible y

amistosa; y cómo evitar tratar a los niños y niñas como si fueran delincuentes. Como esos niños y niñas han sido rescatados de una situación de explotación, ellos necesitan que se les asegure que los beneficios de la operación de rescate estarán disponibles para ellos.

6. Operaciones de rescate¹⁷

Los procedimientos siguientes pueden ayudar a asegurar que la operación de rescate se maneje de forma amigable para con los niños y niñas y no los vuelva a traumatizar:

- El plan de rescate debe mantenerse en forma confidencial hasta que se ha terminado su ejecución y los niños y niñas involucrados se encuentran en un lugar seguro.
- La ubicación estratégica de los miembros del equipo de rescate en los lugares preestablecidos es importante para prevenir que el empleador o empleadora reubique a los niños y niñas evitando que sean detectados
- Personal policial, incluyendo oficiales femeninos, debe acompañar al equipo de rescate siempre que sea posible
- Durante el rescate, los empleadores y empleadoras deben ser separados de los niños y niñas para evitar que los amenacen o que los persuadan de mentirles a los oficiales
- Los miembros del equipo de rescate deben tener asignadas las tareas de recolección de evidencia, incluyendo las declaraciones de los niños y niñas y del empleador o empleadora, material que ayuda a determinar la situación y la edad de los niños y niñas. Fotografías de las instalaciones y otros documentos que facilitarán un procesamiento judicial efectivo, tales como:
 - i. Registros de personal de los niños y niñas
 - ii. Certificados de nacimiento
 - iii. Listas de trabajadores y trabajadoras y tasas de contratación
 - iv. Contratos de trabajo
 - v. Hojas de control diario de entradas, salidas y horas de trabajo
 - vi. Información de planillas y papeletas de pago
 - vii. Registros de volumen de producción si se paga por resultados
 - viii. Permiso de trabajo/licencia de funcionamiento/registro de la empresa
 - ix. Registros de accidentes
 - x. Registros médicos

- Los niños y niñas rescatados deben ser tratados humanamente en todo momento, y sus pertenencias o efectos personales deben ser recogidas, listadas, y mantenidas bajo custodia en un lugar seguro.
- Cuando sea apropiado, un consejero capacitado y un médico o un paramédico con un equipo de primeros auxilios debe ser incluido en el equipo.
- El equipo de rescate debe asegurarse de que detalles que puedan revelar la identidad de los niños y niñas rescatados no serán divulgados a los medios de comunicación, de forma tal que las leyes que protegen la confidencialidad no sean transgredidas. Un borrador de una nota de prensa debe tenerse lista para ser completada durante la operación y ser entregada oficialmente al final de la operación.
- Los arreglos para proveer el transporte, la vivienda y la alimentación de los niños y niñas a ser rescatados, siempre que sea posible, deben hacerse en forma previa a la operación

7. Después del rescate

- Detalles de cada uno de los niños y niñas debe incluirse en el informe de seguimiento
- Después de que se ha terminado la operación de rescate, se debe determinar cuál es la autoridad competente que se hará cargo de tomar las acciones futuras y las decisiones respecto a los niños y niñas rescatados
- Cuando sea aplicable, los funcionarios del ministerio de trabajo serán responsables de elaborar y presentar un informe en el que se especifiquen las características del delito encontrado, de acuerdo con lo que establece la legislación penal y para determinar si la empresa o negocio debe ser clausurado o para asegurar que no se produzcan delitos similares en el futuro.

Ejercicio 4.5.1: Rescate y remoción de niños y niñas trabajadores del lugar de trabajo



OBJETIVOS:

- » Entender cómo planear una operación de rescate de niños y niñas trabajadores
- » Hay que asegurar que los participantes priorizarán el mejor interés de los niños y niñas cuando sean removidos del lugar de trabajo.



TIEMPO:

- » 90 minutos



MATERIALES Y PREPARACIÓN:

- » Papelógrafos y marcadores para cada grupo
- » Copias del Impreso 4.5.1: Planificando las operaciones de rescate – Caso hipotético 1 para la mitad de los grupos y Caso hipotético 2 para la otra mitad



PASOS A SEGUIR:

- » Explique los objetivos del ejercicio a los participantes

(5 minutos)

- » Pida que algunos voluntarios respondan las siguientes preguntas:

1. ¿Qué significa “actuar en el mejor interés de los niños y niñas”?

Nota: Después de obtener las respuestas de los participantes, el facilitador debe complementar con los siguiente:

El término “mejor interés” en sentido amplio se refiere al bienestar del niño o niña. El bienestar está determinado por una variedad de circunstancias individuales, tales como la edad, el género, el nivel de madurez, la presencia o ausencia del padre y/o la madre, el medio ambiente, y las experiencias pasadas del niño o niña. Cualquier decisión que se tome, debe hacerse con el fin último de promover y alentar la felicidad, seguridad, salud física y mental, y el desarrollo emocional del niño o niña.

(10 minutos)

2. ¿Cuáles son algunos métodos que se pueden usar para mantener la operación de rescate, focalizada en asegurar el mejor interés del niño o niña?

Nota: Después de obtener las respuestas de los participantes, el facilitador debe complementar con lo siguiente:

- *En todos los casos, a los niños y niñas rescatados se les debe dar la oportunidad de expresar sus puntos de vista y deben ser escuchados. Esto asegura que sus formas de ver se toman en consideración, tomando en cuenta su edad, madurez, y capacidades.*
- *Si posible, los oficiales de policía incorporados a la operación no deben vestir el uniforme para evitar atemorizar a los niños y niñas.*
- *No se debe usar lenguaje amenazador con los niños o niñas.*
- *Las niñas trabajadoras deben ser atendidas por funcionarias mujeres.*
- *Se les pueden dar dulces, alimentos, bebidas refrescantes para construir una relación amigable.*
- *Se recomienda buscar información de los vecinos, tiendas cercanas, respecto a los padres, madres o tutores del niño o niña para que puedan ser contactados.*
- *Se debe compartir con el niño o niña la información acerca de dónde se lo está llevando después del rescate y que es lo que se espera que suceda en los siguientes días.*
- *Inmediatamente después del rescate se debe proporcionar un ambiente seguro y que brinde protección, y si lo necesita el niño o niña deben identificarse y satisfacerse sus necesidades de consejería.*

(10 minutos)

- » Divida a los participantes en pequeños grupos de 4 a 5 personas y distribuya el caso hipotético 1 del Impreso 4.5.1 a la mitad de los grupos y el caso hipotético 2 a la otra mitad. Pida a cada grupo que lea su caso y desarrolle un plan de acción tomando en cuenta las preguntas del impreso.

(30 minutos)

- » Reúna a todos los participantes y pida que cada grupo presente sus resultados. Aliente a que se hagan preguntas y comentarios de los otros grupos

(30 minutos)

- » Reunión de cierre con P&R y mensajes clave

(5 minutos)



MENSAJES CLAVE:

- » Los niños y niñas frecuentemente dependen de los adultos para poder ejercer sus derechos, es esencial que nosotros hagamos todo lo que esté a nuestro alcance para asegurarles su protección.
- » Cuando la salud, la seguridad y el bienestar de un niño o niña está comprometido en el lugar de trabajo, ellos deben ser sacados de ahí lo más pronto posible.
- » Lo que es en el mejor interés del niño o niña puede variar dependiendo de la edad, el género y la madurez del niño o niña, así como de la proximidad de su padre y/o madre, personas que los cuidan y otros factores ambientales.
- » Es importante tener un plan muy bien pensado antes de realizar una operación de rescate, con tareas bien definidas para los miembros del equipo, que están bien informados y sensibilizados respecto a la situación.
- » Se deben hacer previamente todos los arreglos necesarios para proveer transporte, vivienda, alimentación, y cuidados médicos para usarse inmediatamente después de la operación de rescate
- » Se debe recolectar, documentar, y preservar evidencia para acciones futuras.

Impreso 4.5.1: Planificando las operaciones de rescate

CASO HIPOTÉTICO 1: TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DOMÉSTICOS

Una niña de 10 años trabaja como empleada doméstica para una familia del pueblo. Personas del barrio han notificado a la inspección que esa niña nunca va a la escuela, frecuentemente se la ve cansada y desnutrida y puede que sea golpeada por la familia. Cuando el inspector visita la casa la familia dice que ella no está allí. El inspector sospecha que la familia la ha ocultado y por lo tanto no pudo entrevistarla.

Cree un plan de rescate para esa niña que tenga en cuenta lo siguiente:

- » ¿Qué información necesita obtener antes de la operación de rescate?
- » ¿Quiénes deben ser parte del equipo de rescate y qué tareas se les debe asignar a cada uno de los diferentes miembros?
- » ¿Qué arreglos logísticos se necesitan (ej. transporte, vivienda, alimentación, cuidado médico, etc.)?
- » ¿Cómo se asegurará la seguridad de la niña durante la operación?
- » ¿Qué tipo de evidencia se obtendrá para respaldar una acción futura en contra de la familia si resulta necesario?
- » ¿Cuáles son las posibles complicaciones que pueden ocurrir y cómo se prevé que se puedan manejar?

CASO HIPOTÉTICO 2: TRABAJADORES EN UNA CONSTRUCCIÓN

Muchachos tan jóvenes como de 11 años han sido vistos entrando y saliendo de un edificio en construcción. Los vecinos le dicen al inspector que el capataz y los propietarios de la compañía constructora sacarán u ocultarán a los niños si sospechan una redada de las autoridades.

Cree un plan de rescate para esos niños que tenga en cuenta lo siguiente:

- » ¿Qué información necesita obtener antes de la operación de rescate?
- » ¿Quiénes deben ser parte del equipo de rescate y qué tareas se les debe asignar a cada uno de los diferentes miembros?
- » ¿Qué arreglos logísticos se necesitan (ej. transporte, vivienda, alimentación, cuidado médico, etc.)?
- » ¿Cómo se asegurará la seguridad de los niños durante la operación?
- » ¿Qué tipo de evidencia se obtendrá para respaldar una acción futura en contra los dueños de la empresa y el administrador si resulta necesario?
- » ¿Cuáles son las posibles complicaciones que pueden ocurrir y cómo se prevé que se puedan manejar?

LECCIÓN 4.6: REHABILITACIÓN, REINTEGRACIÓN Y MONITOREO

(60 minutos)

Objetivo

Aprender las mejores prácticas para realizar la evaluación de los niños y niñas trabajadores y sus familias; llenando un informe de incidentes; asegurando que las necesidades de rehabilitación han sido satisfechas y haciendo el monitoreo y seguimiento

Una vez que se ha sacado a los niños y niñas del lugar de trabajo, es importante que ellos tengan un lugar seguro donde ir donde se atienda sus necesidades inmediatas, tales como un techo seguro, alimentación, cuidado, consejería, etc. En algunos casos, lo mejor será hacer que los niños y niñas vuelvan con su familia, pero en otros casos esta puede no ser la mejor opción y otros servicios pueden ser necesarios. No es la responsabilidad de los inspectores e inspectoras proveer esos servicios, pero es necesario tener programas de vinculación o referencia con agencias o instituciones que puedan hacerlo. Una vez que los niños o niñas han sido referidos a los servicios sociales, debe hacerse el seguimiento para verificar si es que están participando de los servicios a los que fueron referidos y que no hayan simplemente cambiado de una forma de trabajo peligroso a otra. En forma similar, en caso de que se remita para la acción legal correspondiente, es necesario hacer el seguimiento para ver si se está ejecutando esa acción. Esto es importante, porque si las citaciones no están siendo procesadas y las sanciones no han sido impuestas, hay un escaso incentivo para que los empleadores y empleadoras cumplan. El principal objetivo de cualquiera de esas acciones es que el niño o niña esté en mejores condiciones como resultado de haber sido sacado del trabajo infantil, rehabilitado y que se prevenga que vuelva a trabajar.¹⁸

EVALUACIÓN DE LOS NIÑOS Y NIÑAS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS

Después del rescate de un niño o niña se debe preparar un **informe del incidente** que refleje la información obtenida del mismo niño o niña, de los miembros de su

familia, miembros de las instituciones, miembros de la comunidad, el empleador o empleadora y cualquier otra persona que pueda proveer detalles respecto a la situación. Idealmente el informe debe incluir lo siguiente:

- » La fecha del rescate
- » Información acerca del niño o niña, incluyendo: edad, género y dirección
- » Información acerca de la familia, incluyendo: nombres del padre y/o de la madre y/o de los tutores, su dirección, número de teléfono y su ocupación
- » Una descripción breve de la operación de rescate
- » Detalles acerca del empleador o empleadora del niño o niña, incluyendo:
 - Tipo de empresa o negocio
 - Nombres de los gerentes
 - Tipo de trabajo que el niño o niña estaba realizando
 - Número de horas de trabajo por día y número de días a la semana trabajados por el niño o niña
 - Descansos
 - Salario
 - Feriados y vacaciones
 - Detalles acerca de las instalaciones del lugar de trabajo (limpieza, agua para beber, ventilación, iluminación, temperatura, instalaciones para comer, etc.)
 - Detalles acerca de las condiciones de trabajo incluyendo sanciones, violencia, explotación laboral, abuso sexual, etc.
- » Una descripción de las condiciones físicas y mentales del niño o niña en el momento de ser rescatado
- » El plan para conectar al niño o niña con los servicios de asistencia que necesita
- » Sanciones impuestas en contra del empleador o empleadora y plan de procesamiento legal
- » Descripción de la evidencia y de la documentación adjunta

Una documentación y un informe escrito precisos serán de extrema importancia y frecuentemente juegan un rol vital en el resultado de un caso legal, que puede variar de una advertencia básica a un proceso judicial en la corte. Por lo tanto, los inspectores e inspectoras deben ser rigurosos y minuciosos cuando están documentando los hallazgos de una inspección y los detalles deben ser registrados lo

más pronto posible después de que la inspección ha tenido lugar (idealmente el mismo día). Es también crítico que los inspectores e inspectoras desarrollen un protocolo adecuado de manejo de archivos, de forma que todos los archivos se puedan mantener de manera consistente y puedan ser utilizados en casos futuros que involucren al mismo empleador o empleadora. Todos los registros y documentos deben estar completos, actualizados, archivados en secuencia temporal y guardados de manera segura para mantener la confidencialidad.

REHABILITACIÓN

Las actividades de rehabilitación pueden incluir:

- » Atención de salud
- » Consejería, particularmente para niños y niñas que han sido expuestos a situaciones traumáticas
- » Asistencia legal
- » Apoyo para su reinserción escolar incluyendo el abastecimiento de material escolar y ayuda para el pago de pensiones
- » Orientación vocacional para niños y niñas mayores
- » Programas de apoyo financiero para aquellos en extrema pobreza a los que les puede faltar alimentos u otras necesidades básicas después de haber sido rescatados.¹⁹

MONITOREO Y SEGUIMIENTO

Inmediatamente después del rescate se deben programar exámenes físicos y psicosociales, así como también se debe hacer la valoración de riesgo o vulnerabilidad del niño o niña y comunicarlos a las personas que están a cargo del cuidado del niño o niña. Luego, los niños y niñas rescatados deben ser monitoreados cada seis meses por los próximos dos años, para asegurarse de que están recibiendo los servicios que necesitan y que no han vuelto a realizar trabajos que dañan su bienestar físico y emocional.

El monitoreo y el seguimiento no es el rol de MITRADEL. Sin embargo, la inspectoría debe asegurarse de que los proveedores de servicios adecuados asistirán a los niños y niñas rescatados y monitorizarán su progreso. Las preguntas para considerar cuándo la evaluación del seguimiento es necesaria incluyen:

- » El niño o niña ¿reside en una vivienda adecuada que es físicamente segura?

- » El niño o niña ¿tiene acceso a una alimentación que en cantidad y calidad es similar a la de otros miembros de la comunidad?
- » El niño o niña ¿recibe atención médica para detectar y tratar cualquier situación derivada de su trabajo?
- » El niño o niña ¿está recibiendo suficiente apoyo legal si lo necesita?
- » El niño o niña ¿está asistiendo a la escuela, la capacitación vocacional u otra forma de educación no formal?
- » Si el niño o niña tiene la edad establecida por ley suficiente para trabajar ¿está trabajando en un ambiente legal, seguro, y sin peligro?
- » ¿tiene el niño o niña familiares o alguien que lo cuide?
- » ¿Está el niño o niña en riesgo de volver a ser explotado?

Ejercicio 4.6.1 Planeando la rehabilitación y reintegración



OBJETIVO:

- » Tener en cuenta los roles y responsabilidades de los diferentes actores en la rehabilitación y la reintegración de los niños y niñas rescatados.



TIEMPO:

- » 90 minutos



MATERIALES Y PREPARACIÓN:

- » Papelógrafo y marcadores para cada grupo
- » Copias para cada grupo del Impreso 4.6.1: Plan para la asistencia después del rescate de los niños y niñas trabajadores



PASOS A SEGUIR:

- » Explique los objetivos del ejercicio a los participantes

(5 minutos)

- » Analice la importancia de los planes post - rescate y ponga en consideración las necesidades inmediatas y de largo plazo de los niños o niñas. A pesar de que los inspectores e inspectoras de trabajo no están a cargo de atender esas necesidades, es importante tener un plan en ejecución para asegurar la seguridad y el bienestar de los niños y niñas rescatados. Reparticiones pertinentes del gobierno, grupos de trabajadores y trabajadoras y de empleadores y empleadoras, ONG's nacionales e internacionales, y otros miembros de la sociedad civil pueden asumir varios roles para minimizar la vulnerabilidad de los niños y niñas después de que han sido rescatados. Este ejercicio hará que los participantes se focalicen en los roles y responsabilidades de las diferentes partes interesadas que pueden ayudar a proteger a las víctimas del trabajo infantil.

(5 minutos)

- » Pida voluntarios para responder las siguientes preguntas. El facilitador debe escribir las respuestas en un papelógrafo en frente del salón:
 - ¿Cuáles son las necesidades inmediatas que tienen los niños y niñas que han sido rescatados de situaciones de trabajo infantil?
 - ¿Cuáles son las necesidades de largo plazo de esos niños y niñas?

(5 minutos)

- » Divida a los participantes en grupos y distribuya una copia del Impreso 4.6.1 a cada grupo. Pida a los grupos que repliquen la tabla del impreso en el papelógrafo. Tomando en consideración las necesidades inmediatas y de largo plazo de los niños y niñas rescatados del trabajo infantil, analice cuáles de las oficinas del gobierno, de las organizaciones de los trabajadores y trabajadoras y de los empleadores y empleadoras, de las ONG's, de las organizaciones de la sociedad civil, y de qué otras organizaciones podrían jugar un rol en asegurar el bienestar de esos niños y niñas. Registre sus respuestas en la tabla del papelógrafo.

(30 minutos)

- » Reúna a todos los participantes y pida que cada grupo presente sus resultados. Aliente a que se hagan preguntas y comentarios de otros grupos.

(40 minutos)

- » Reunión de cierre con P&R y mensajes clave

(5 minutos)



MENSAJES CLAVE :

- » El mejor interés de los niños y niñas debe ser siempre la consideración primaria cuando se hace cualquier plan post – rescate.
- » Una vez que se ha sacado a los niños y niñas del lugar de trabajo es importante que ellos y ellas tengan un lugar seguro donde ir, donde sus necesidades inmediatas tales como techo seguro, alimentación, cuidado de la salud, y consejería sean atendidas.
- » Las necesidades de largo plazo también deben ser atendidas, mediante la coordinación con las reparticiones gubernamentales y las organizaciones no gubernamentales apropiadas que puedan brindar apoyo al niño o niña.
- » El seguimiento de los niños y niñas que han sido rescatados es crítico para asegurar que ellos no vuelvan a entrar a trabajar en algo que es peligroso para ellos o ellas.
- » Hacer informes rigurosos y precisos es crítico para el seguimiento de los niños y niñas, así como del empleador o empleadora, para asegurar que no vuelva a cometer el mismo delito después.

Impreso 4.6.1: Plan para la asistencia después del rescate de los niños y niñas trabajadores

NECESARIO	¿REQUERIDO?		AGENCIA/ORGANIZACIÓN/OFICINA/ INDIVIDUO RESPONSABLE
	SÍ	NO	
Vivienda de corto plazo			
Vivienda de largo plazo			
Apoyo nutricional			
Atención médica			
Apoyo psico-social			
Incorporación a la escuela			
Incorporación a la educación no formal			
Incorporación a un programa vocacional			
Asistencia legal			
Asistencia para medios de vida			
Reunificación familiar			
Seguimiento por un trabajador social			
Otro apoyo			

NOTAS FINALES

- 1 Schrank, Andrew. *Improving Labor Inspection Systems: Design Options*. U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs 2014, p. 7. https://www.dol.gov/sites/default/files/research/FY13_Schrank_Final.pdf.
- 2 Schrank, Andrew. *Improving Labor Inspection Systems: Design Options*. U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, 2014, p. 7. https://www.dol.gov/sites/default/files/research/FY13_Schrank_Final.pdf
- 3 *Combatting child labour—A handbook for labour inspectors*. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), 2002, p. 36. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf
- 4 *Task Mapping of Jobs and Work Activities/Risk Assessment*. International Initiative to End Child Labor (IIECL). <http://endchildlabor.net/effective-iiel-methodologies/task-mapping-of-jobs-and-work-activities/>
- 5 *Task Mapping of Jobs and Work Activities/Risk Assessment*. International Initiative to End Child Labor (IIECL). <http://endchildlabor.net/effective-iiel-methodologies/task-mapping-of-jobs-and-work-activities/>
- 6 *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), 2015, pp. 114. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf
- 7 *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), 2015, pp. 58-59. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf
- 8 *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), 2015, pp. 59. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf
- 9 *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), 2015, pp. 59. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf

- 10 *Findings on the Worst Forms of Child Labor*. U.S. Department of Labor, 2016, p. 4. www.dol.gov/sites/default/files/images/ilab/child-labor/Panama2016.pdf.
- 11 *Trafficking in Persons Report*. U.S. Department of State, 2017. www.state.gov/documents/organization/271344.pdf.
- 12 *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), 2015, pp. 123. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf
- 13 *Código Penal de la República de Panamá* Adopto por la Ley 14 de 2007, con las modificaciones y adiciones introducidas por la Ley 26 de 2008, la Ley S de 2009, la ley 68 de 2009 y la Ley 14 de 2010 (April 26, 2010), Article 203. http://www.oas.org/judicio/mla/sp/pan/sp_pan-int-text-cp.pdf
- 14 *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), 2015, pp. 123. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf
- 15 *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), 2015 , pp. 123. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf
- 16 *Child Labour Monitoring–Child Labour Workshop for Labour Inspectors, Training Manual*. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), February 2005, p. 147. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_9961/lang--en/index.htm
- 17 Adapted from Nepal Ministry of Labor and Employment. *Directive on Procedure for Child Labor Rescue, Rehabilitation and Reintegration 2071*. 2014.
- 18 *Child Labour Monitoring–Child Labour Workshop for Labour Inspectors, Training Manual*. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p. 147, February 2005. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_9961/lang--en/index.htm
- 19 *Child Labour Monitoring–Child Labour Workshop for Labour Inspectors, Training Manual*. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), p. 147, February 2005. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_9961/lang--en/index.htm

PANAMÁ
CAPACITACIÓN EN INSPECCIÓN
LABORAL DEL TRABAJO INFANTIL



MÓDULO 5:
PREVENCIÓN DEL
TRABAJO INFANTIL

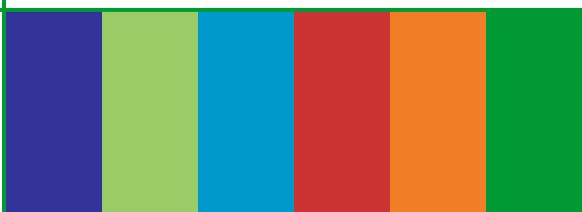


TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN AL MÓDULO 5	M5-1
LECCIÓN 5.1: LA IMPORTANCIA DE FOCALIZARSE EN LA PREVENCIÓN	M5-2
LECCIÓN 5.2: DIFUSIÓN Y CONCIENTIZACIÓN	M5-3
Campañas	M5-6
Ejercicio 5.2.1: Desarrollo de una estrategia de concientización mediática.....	M5-10
Impreso 5.2.1: Estrategia de concientización	M5-12
LECCIÓN 5.3: PROMOVRIENDO LA FORMALIZACIÓN DE LOS NEGOCIOS INFORMALES	M5-13
Ejercicio 5.3.1 Diseño de una campaña para promover la formalización de los negocios informales	M5-18
Impreso 5.3.1: Formulario para el diseño de una campaña.....	M5-20
LECCIÓN 5.4: PROMOVRIENDO LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y LA AUTO REGULACIÓN AL INTERIOR DEL SECTOR PRIVADO.	M5-21
Ejercicio 5.4.1: Promoviendo los planes de cumplimiento y el monitoreo interno	M5-27
Impreso 5.4.1 Estudio de caso sobre la plantación de café “Café Delicioso”	M5-29
APÉNDICE 5A: EJEMPLO DE UNA POLÍTICA DE COMPROMISO SOBRE TRABAJO INFANTIL	M5-34
Política de compromiso sobre trabajo infantil	M5-34
APÉNDICE 5B: EJEMPLO DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PROVEEDOR	M5-35
Código de conducta del proveedor en relación con el trabajo infantil.....	M5-35
NOTAS FINALES	M5-36

INTRODUCCIÓN AL MÓDULO 5

El Módulo 5 de la Capacitación en Inspección Laboral del Trabajo Infantil se focaliza en cómo los inspectores e inspectoras pueden prevenir el trabajo infantil. El módulo incluye información para ayudar a los inspectores e inspectoras laborales a entender la importancia de los esfuerzos preventivos; mejorar la difusión y concientización en el tema del trabajo infantil; promover la formalización de los negocios que operan en la economía informal; y promover la responsabilidad social corporativa y la autorregulación en el sector privado. El módulo incluye tres ejercicios interactivos para ayudar a los capacitados a aplicar las lecciones aprendidas en situaciones de la vida real. La información en el módulo 5 está construida sobre lo que se ha presentado en los módulos 3 y 4, sobre cómo los inspectores e inspectoras de trabajo pueden identificar mejor y eliminar el trabajo infantil.

LECCIÓN 5.1: LA IMPORTANCIA DE FOCALIZARSE EN LA PREVENCIÓN

(30 minutos)

Objetivo

Entender la importancia de que los inspectores e inspectoras encuentren las formas para moverse más allá de su rol tradicional como responsables de hacer cumplir la ley, y adquieran un enfoque de asesoría dirigido más a la prevención y a evitar el problema del trabajo infantil antes de que empiece.

Como se ha mencionado anteriormente, las inspectorías de trabajo no pueden obligar al cumplimiento de las leyes de trabajo infantil usando solamente los enfoques disuasivos. El trabajo infantil tiene profundas raíces culturales, sociales y económicas que le han garantizado su legitimidad e invisibilidad como una forma de explotación. En estos casos, la lucha contra el trabajo infantil es primordialmente acerca del cambio de actitudes. Mediante la concientización y proveyendo asesoramiento, los inspectores e inspectoras pueden ayudar a los trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y a la comunidad a darse cuenta de que, previniendo el abuso de los trabajadores y trabajadoras en su juventud, la sociedad gana una fuerza de trabajo más productiva, y que la nueva generación crece más saludable y mejor equipada para el futuro.¹ Mediante la promoción de una cultura de prevención y supresión del trabajo infantil antes de que este se inicie, el rol de asesoramiento de los servicios de inspectoría, ganan una mayor importancia y relevancia.

La prevención del trabajo infantil va más allá de solo dar asesoramiento a los empleadores y empleadoras. Los esfuerzos preventivos para ser efectivos requieren el relacionamiento entre la inspectoría del trabajo, las organizaciones de empleadores y empleadoras y grupos industriales, sindicatos, otras oficinas gubernamentales, instituciones educativas, ONG's que se focalizan en el trabajo infantil, y las comunidades que tienen información y acceso a las familias vulnerables y a los niños y niñas. Ese trabajo interinstitucional de colaboración mutua debe hacer visibles a aquellas empresas que buscan ganancias fáciles, abaratando costos ilegalmente y explotando a niños y niñas. Cuantos más lugares de trabajo empiecen a valorar que es menos costoso prevenir el daño que pagar por él, el rol de la inspectoría del trabajo en hacer cumplir la ley empezará a ser más el de facilitador del cambio. Combinando los esfuerzos de implantar el cumplimiento de la ley con medidas preventivas, los inspectores e inspectoras pueden hacer que los empleadores y empleadoras y la sociedad se muevan a un lugar, en donde se vea el cumplimiento de la legislación de trabajo infantil como una norma de conducta habitual y de responsabilidad social en beneficio de sus propios intereses.²

LECCIÓN 5.2: DIFUSIÓN Y CONCIENTIZACIÓN

(60 minutos)

Objetivos

Aprender estrategias para realizar actividades de difusión y concientización

Incorporar un modelo de cuestionario para obtener información sobre actitudes respecto al trabajo infantil

Muchas personas no están conscientes del problema del trabajo infantil, de los riesgos que tiene para los niños y niñas trabajar en condiciones peligrosas, y de las consecuencias sociales negativas del trabajo infantil. Otros están conscientes de esos problemas y riesgos, pero los aceptan como una consecuencia inevitable de la pobreza. “Hacer visibles las formas más intolerables de trabajo infantil, mostrando sus consecuencias y señalando qué es lo que se puede hacer como primeros pasos en la dirección correcta, para que las formas más abusivas de trabajo infantil se hagan socialmente inaceptables”³ La presión de la comunidad y de la opinión pública pueden jugar roles importantes en la creación de un cambio social. Mientras las campañas masivas son importantes para sensibilizar a toda la población en estos temas, los inspectores e inspectoras deben también considerar esfuerzos más dirigidos y localizados focalizando sus esfuerzos en barrios o vecindarios en los que se conoce que el trabajo infantil es prominente o donde existen muchas familias en riesgo.

Una buena forma de empezar una campaña de difusión es hacer una encuesta de la comunidad para tratar de entender el grado de conocimientos y las actitudes que tienen los padres y madres, los y las jóvenes, los maestros o maestras, los empleadores y empleadoras en torno al trabajo infantil. La siguiente es una muestra de la encuesta que puede ser utilizada para obtener información útil para direccionar campañas que:

- » Eduquen a la población local respecto a las leyes de trabajo infantil
- » Informen a las personas acerca de las consecuencias negativas del trabajo infantil en los niños y niñas y en sus familias
- » Conecten a familias vulnerables y a niños o niñas con organizaciones y servicios en los que pueden pedir ayuda o consejo

HERRAMIENTA 5.2.1: ENCUESTA DE CONCIENTIZACIÓN SOBRE EL TRABAJO INFANTIL¹

Para dar respuesta a las siguientes preguntas por favor marque la casilla que mejor refleja su opinión

	AFIRMACIÓN	COMPLETO DESACUERDO	DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO
1	En el área donde yo vivo es común que los niños y niñas de la escuela primaria vayan a la escuela y que también tengan un trabajo pagado.					
2	Yo dejaría que mi hijo o hija en edad de asistir a la escuela primaria, trabaje por un pago fuera de mi casa si es que tuviera la oportunidad.					
3	En Panamá, la edad mínima para cualquier trabajo es 14 años.					
4	Si los padres o tutores no tienen dinero para mandar a los niños o niñas a la escuela, es correcto que los niños o niñas la dejen y empiecen a trabajar.					
5	El trabajo pagado para los jóvenes es una mejor forma de aprender que yendo a la escuela.					
6	La educación es muy importante para el futuro de mis hijos o hijas.					
7	Está bien para alguien de 15 años trabajar bajo suelo en una mina durante los fines de semana, si esto no interfiere con la escuela.					
8	Los empleadores y empleadoras que prefieren contratar niños o niñas menores de la edad de trabajar lo hacen porque esta es una forma de ayudar a los niños y niñas pobres.					
9	Los empleadores y empleadoras que prefieren contratar niños o niñas en lugar de adultos lo hacen porque los niños y niñas son una fuerza de trabajo más disciplinada y de menor costo.					
10	Si los medios financieros de la familia son muy limitados, se debe dar preferencia a los niños varones para que vayan a la escuela					

Datos demográficos de los que respondieron:

Rango de edad: 15—19 20—24 25—29 30—34 35—39 40—49 50—59 60 y más

Sexo: masculino femenino otro

Distrito/barrio: _____

Nivel de educación alcanzado: _____

Ocupación actual/cargo: _____

ⁱ Winrock Child Labor Community Engagement Toolkit: Best Practices and Resource Materials Drawn from the REACH Project. Rwanda Education Alternatives for Children, January 2013, pp. 93/95. [http://www.dol.gov/ilab/projects/summaries/Winrock%20International_Child%20Community%20Engagement%20Toolkit%20\(2013\).pdf](http://www.dol.gov/ilab/projects/summaries/Winrock%20International_Child%20Community%20Engagement%20Toolkit%20(2013).pdf)

Hay múltiples formas en que los inspectores e inspectoras pueden aumentar la concientización acerca de las consecuencias negativas del trabajo infantil. La mejor forma de asegurar el éxito es incorporar otros que puedan contribuir en este proceso, incluyendo niños, niñas y grupos de jóvenes, familias, profesores y profesoras, empleadores y empleadoras, sindicatos, líderes de la comunidad, otros representantes del gobierno, representantes de los medios de comunicación masiva, y todos aquellos que puedan difundir el conocimiento y promover soluciones. Los inspectores e inspectoras laborales pueden considerar el hacer participar a funcionarios públicos y otros personajes clave, como periodistas, en una inspección no anunciada a los lugares donde los niños y niñas trabajan. Esta puede ser una manera efectiva de movilizar a la opinión pública, pero requiere de una planificación cuidadosa y coordinada.⁴

Algunos ministerios se han asociado con organizaciones de trabajadores y trabajadoras y de empleadores y empleadoras para la premiación de compañías que actúan responsablemente, dándoles buena publicidad y poniéndolas como modelo para otras empresas.

Yo sí cumplo

Yo sí cumplo es una alianza estratégica entre el Ministerio de Trabajo, cinco cámaras de comercio y nueve centrales sindicales en Panamá, que evalúan y certifican empleadores y empleadoras, y trabajadores y trabajadoras que cumplen con buenas prácticas laborales. Como parte de la iniciativa, los inspectores e inspectoras han sido capacitados en los requerimientos para la certificación. Desde que se lanzó en 2014 muchas compañías han pedido ser evaluadas por el programa, y se le considera una muestra de buena calidad y buenas relaciones entre empleadores y empleadoras y trabajadores y trabajadoras.

Al mismo tiempo, el exponer públicamente a las compañías en las que se encuentra explotación infantil, puede ser una herramienta poderosa para educar a los consumidores y servir de alerta a otros en el sector que podrían estar envueltos en prácticas no éticas. La difusión respaldada por los medios de comunicación, en la que está bien publicitada la oposición al trabajo infantil por autoridades, personajes famosos, y otras figuras públicas, pueden ayudar a cambiar la forma de ver lo que antes se tenía como aceptado.

CAMPAÑAS

Las campañas organizadas en torno a días específicos tales como el “Día Mundial en Contra del Trabajo Infantil” el 12 de junio puede tener una amplia cobertura. Los anuncios en la televisión, en la radio, en los periódicos y los carteles en áreas de alto riesgo, alertando en contra del trabajo infantil son efectivos, y el apoyo de entidades prestigiosas como la Cámara de Comercio, es útil también. Mensajes dirigidos, a pequeña escala, repetidos, a lo largo del año logran solidificar los mensajes, cambiar actitudes y movilizar a las personas. Estas campañas dirigidas se deben usar en áreas rurales, comunidades marginalizadas, y aquellos que trabajan en sectores económicos que están en alto riesgo de explotación laboral y en los que hay engaño en las prácticas de reclutamiento.

Campaña dirigida a los trabajadores y trabajadoras domésticos.

Se justifica una particular atención al trabajo doméstico infantil debido a las condiciones en las que trabajan y viven estos niños y niñas. En una investigación reciente en Panamá, cerca de 2.000 niños y niñas se encontraban viviendo lejos de sus hogares y trabajando en casas en las que hacen tareas como limpieza, lavado, planchado, cocina, jardinería, recolección de agua y /o de leña, cuidado de otros niños y cuidado de ancianos.⁵ Este tipo de trabajo tiene muchos riesgos incluyendo largas jornadas, químicos tóxicos, cargas pesadas, instrumentos peligrosos como cuchillos, hachas u ollas calientes, inadecuada alimentación y alojamiento, violencia física y verbal, y abuso sexual.⁶

Debido a que falta concientización respecto a los efectos perniciosos del trabajo doméstico infantil, campañas de difusión y de concientización son críticas en la educación de la comunidad, y de niños y niñas trabajadores acerca de los peligros del trabajo doméstico, y de sus derechos como niños o niñas y como empleados y empleadas. Cuando se lleva adelante en forma efectiva la **educación sobre sus derechos** se pueden abrir los ojos a los niños y niñas respecto a su situación y habilitarlos para que reflexionen cómo hacer respetar sus derechos, o por lo menos lograr una mayor protección en el futuro. Ellos también pueden sentirse con el valor suficiente para dejar a un empleador o empleadora abusiva y/o quejarse formalmente en contra del acoso y el trato cruel.

En algunos casos, los niños y niñas en trabajo doméstico se han organizado y forman parte de asociaciones generales de niños y niñas trabajadores o grupos infantiles. En Nepal la CWIN (Niños y Niñas Trabajadores de Nepal) apoya una red de foros de los derechos del niño y niña con miles de niños y niñas afiliados. Esta red incluye foros especiales de trabajadores y trabajadoras y sobrevivientes al abuso y explotación, lo que incluye a los niños y niñas trabajadores domésticos. Estos lugares de encuentro proveen excelentes oportunidades para vincularse con trabajadores domésticos infantiles y aprender de ellos qué problemas enfrentan y qué pasos pueden tomarse para asegurar que sus derechos queden protegidos.



Se necesita paciencia y determinación para cambiar actitudes y cultura. Así como para otras partes de la inspectoría del trabajo, es útil tener una mayor concientización y una estrategia de medios de comunicación que ayude a identificar:

- » ¿A quiénes se quiere influenciar? ¿Quiénes son tu audiencia?
- » ¿Qué quieres que hagan?
- » ¿Cuál es la mejor forma de llegar a ellos y promover el cambio que se espera ver?
- » ¿Cuál es el momento más apropiado para llegar a ellos? ¿Cuándo debe hacerse la difusión del mensaje?
- » ¿Quién debe ser tu copartícipe en este cometido?
- » ¿Cuál es tu mensaje?

El trabajo de prevención es particularmente importante en las economías rurales, donde el trabajo infantil frecuentemente ocurre en granjas remotas a las que es difícil de llegar. Una fuerte colaboración en el campo entre las asociaciones locales, trabajadores y trabajadoras sociales, funcionarios locales seleccionados, padres y madres, y otros grupos pertinentes es clave para tener éxito en la implementación en áreas rurales remotas. En estos casos, es crítico que los inspectores e inspectoras entiendan cómo la población local recibe la información (tal como estaciones de radio específicas, comités del pueblo, etc.) y trabajar con esos canales de salida para difundir el mensaje de que el trabajo infantil es dañino.

Los siguientes son algunos ejemplos de campañas para crear consciencia acerca de los peligros del trabajo infantil. Las inspectorías deben considerar formas en las que puedan participar o promover iniciativas similares.

SUDÁFRICA: DARLE UNA TARJETA ROJA AL ABUSO INFANTIL Y LA EXPLOTACIÓN



Anticipándose a la Copa Mundial 2010 en Sudáfrica, el gobierno y UNICEF desarrollaron la campaña de la tarjeta roja, equiparando las tarjetas rojas que se les da a los jugadores de fútbol que infringen las reglas del juego y pierden la clasificación para los siguientes partidos. Usando ese símbolo la campaña envía el mensaje de que el abuso infantil y la explotación no tienen lugar en Sudáfrica.

El gobierno de Sudáfrica trabajó con UNICEF, ONG's, el sector privado y la sociedad civil para producir y distribuir 500.000 volantes y posters que promovieron una mayor comprensión de los riesgos y consecuencias del trabajo infantil. La campaña también tuvo el objetivo de hacer que los niños y niñas en riesgo y la población joven tome conciencia de sus derechos y les ayudó a aprender dónde ir y en quién confiar para encontrar protección del abuso de situaciones peligrosas.

INDIA: 225 ASOCIACIONES PARA EL BIENESTAR DE LOS RESIDENTES SE UNIERON EN CONTRA DEL TRABAJO DOMÉSTICO INFANTIL EN LA CAPITAL



En el Día Mundial contra el Trabajo Infantil una campaña en contra del trabajo infantil doméstico fue lanzada a lo largo de 300 poblaciones en 9 estados de la India, donde el trabajo infantil es ampliamente aceptado culturalmente y también ampliamente prevalente. Los niños y niñas lavan la ropa, trapean y limpian la casa, cocinan, cuidan a niños y niñas más pequeños, y frecuentemente no van a la escuela o tienen suficiente tiempo para estudiar.



Varios programas han sido organizados y las 225 Asociaciones para el Bienestar de los Residentes se unieron para reclamar y apoyar la campaña.

Como parte de la campaña se entregaron

autoadhesivos declarando “Mi casa está libre de trabajo infantil” para que sean pegados fuera de las casas en las que los dueños de casa no usan el trabajo infantil.

NEPAL: CAMPAÑA DE LAS BANDERAS VERDES.



La ONG local CWISH en colaboración con la Ciudad sub metropolitana de Lalitpur iniciaron el Movimiento de las Banderas Verdes para erradicar el trabajo infantil. La campaña que fue lanzada el Día Mundial en Contra del Trabajo Infantil- 12 de junio de 2014, se entregaron banderas verdes a los dueños y dueñas de casa y a diversos negocios, tales como tiendas, hoteles, restaurantes, construcciones, y hornos de ladrillos en los que se verificó que no usaban niños o

niñas como trabajadores y trabajadoras.

BRASIL: CARAVANA NACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL⁷



THE GOOD PRACTICES OF LABOUR INSPECTION IN BRAZIL

Una Caravana Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil se llevó a cabo durante seis meses. La caravana fue organizada por el Foro Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la OIT- IPEC (Organización Internacional del Trabajo – Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil) en colaboración con 26 Foros Estatales y con la participación activa de los inspectores e inspectoras laborales. Como parte de la campaña niños, niñas y adolescentes que habían sido

trabajadores y trabajadoras desarrollaron propuestas para erradicar el trabajo infantil, que fueron presentadas a los Gobernadores del Estado durante audiencias públicas, concientizando sobre el tema. En muchos casos los gobernadores se comprometieron públicamente a implementar políticas para eliminar el trabajo infantil.

Ejercicio 5.2.1: Desarrollo de una estrategia de concientización mediática



OBJETIVO:

- » Poder crear una estrategia de concientización mediática para cambiar las actitudes de una población específica acerca de las consecuencias negativas del trabajo infantil.



TIEMPO:

- » 90 minutos



MATERIALES Y PREPARACIÓN:

- » Papelógrafos y marcadores para cada grupo pequeño
- » Copias para cada grupo del Impreso 5.2.1: Estrategia de concientización



PASOS A SEGUIR:

- » Explique a los participantes los objetivos del ejercicio

(5 minutos)

- » Haga las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son algunas de las campañas de concientización acerca de las que usted recuerda haber oído (ej. anti tabáquica, anticorrupción etc.)? ¿Qué de esas campañas dio resultado y qué no? ¿Usted cree que lograron influir en la población y lograron cambiar actitudes?
2. ¿Ha estado usted involucrado alguna vez en alguna campaña de concientización del trabajo? ¿Si fue así, cuál era el tema (ej. seguridad, migración, etc.)? ¿Cuál fue la población objetivo? ¿Cuáles fueron los métodos de comunicación? ¿Fue exitosa?

(20 minutos)

- » Divida a los participantes en grupos pequeños de 4 a 5 personas. Distribuya el Impreso 5.2.1 a cada grupo y pídale que escojan el tipo de trabajo infantil en el que ellos quieren focalizarse, tal como niños y niñas migrantes que trabajan en agricultura, trabajo infantil en turismo, etc. Dígales a los participantes que tomen en consideración problemas que existen en el área del país en el que ellos o ellas trabajan. Una vez que un tipo de trabajo infantil ha sido escogido, el grupo debe trabajar en conjunto para desarrollar una estrategia de concientización respecto al tema. Al hacerlo las siguientes preguntas deben ser respondidas:
 - ¿En quienes quieren influir? Ejemplos incluyen padres y/o madres de familia, niños y/o niñas en riesgo, compradores de ciertos productos, dueños o dueñas de casa en que se usa el trabajo doméstico infantil, turistas, etc.

- ¿Qué quieren que ellos hagan? Ejemplos pueden incluir enviar a los niños y niñas a la escuela, usar líneas telefónicas de emergencia (hotlines) para denunciar problemas, evitar comprar productos que hayan sido producidos con trabajo infantil, etc.
- ¿Cómo lograrán acercarse a ellos y promover el cambio que esperan ver? Ejemplos pueden incluir radio, televisión, teatro, música, carteles o afiches, otro material escrito, la prensa, hablar en eventos públicos, visitas a las escuelas, espectáculos en calles o plazas de varios distritos, mensajes de teléfono celular (SMS), internet, medios de comunicación social, anuncios en los lados de los buses, etc.
- ¿Cuál es su mensaje?
- ¿Cuál es el tiempo de duración de la campaña?
- ¿Con quienes debe usted hacerse copartícipe o asociarse? Ejemplos incluyen los medios de comunicación social, ONG's, otras oficinas del gobierno, compañías de teléfonos móviles o celulares, personajes famosos, etc.

(30 minutos)

- » Reúna a todos los participantes y pídale a cada grupo que comparta la estrategia que ha desarrollado. Aliente a que se hagan preguntas y comentarios.

(30 minutos)

- » Reunión de cierre con P&R y mensajes clave

(5 minutos)



MENSAJES CLAVE:

- » Hay muchas formas en que los inspectores e inspectoras pueden crear conciencia acerca de las consecuencias negativas del trabajo infantil. Es importante pensar creativamente y entender cómo la población desea recibir la información.
- » La colaboración con otras partes interesadas es importante para el éxito de cualquier campaña. Los grupos de niños, niñas y jóvenes, las familias, los profesores, los empleados y empleadas, los sindicatos, los líderes de la comunidad, otros representantes del gobierno, las compañías de teléfonos móviles o celulares y los medios de comunicación, deben tomarse en cuenta como potenciales copartícipes o asociados.
- » Las campañas de prevención son una forma en que los inspectores e inspectoras pueden influir en las poblaciones remotas, aisladas, y difíciles de alcanzar, tales como las áreas rurales o los que trabajan en sectores ocultos.
- » Focalizarse en mensajes de pequeña escala y repetidos a lo largo del año ayuda a solidificar las ideas, cambiar actitudes y movilizar a las personas.
- » Una estrategia muy bien pensada es crítica en cualquiera de las actividades de concientización para asegurarse de que el mensaje es claro y poder contar con las personas e instituciones copartícipes o asociadas confiables.

Impreso 5.2.1: Estrategia de concientización

¿A quiénes quiere influenciar?	
¿Qué quiere que ellos hagan?	
¿Cuál es la mejor forma de llegar a ellos y promover el cambio que usted espera ver?	
¿Quiénes serán los copartícipes o asociados?	
¿Cuál es su mensaje?	
¿Cuál es el cronograma óptimo?	

LECCIÓN 5.3: PROMOVRIENDO LA FORMALIZACIÓN DE LOS NEGOCIOS INFORMALES

(60 minutos)

Objetivo

Entender cuáles son las razones por las que existen muchos negocios que operan en la economía informal y cuáles son las mejores prácticas para ayudar a los negocios informales a formalizarse.

El término economía informal se refiere a actividades económicas, negocios o empresas grandes o pequeñas, con relaciones laborales que no están reconocidas ni reguladas por el estado. Esto puede incluir negocios con personas contratadas; individuos que trabajan para sí mismos o auto empleados que trabajan solos o con la contribución de miembros de la familia; empleados y empleadas que trabajan como subcontratistas en las cadenas de producción; trabajadores y trabajadoras domésticos; trabajadores y trabajadoras indocumentados; etc. El trabajo informal se puede encontrar en todos los sectores de la economía y en ambos espacios público y privado.⁸

De acuerdo con la OIT. “más de la mitad de la fuerza de trabajo del mundo se estima que está atrapada en la economía informal, los que está marcado porque: se les niega sus derechos a los trabajadores y trabajadoras; por la ausencia de suficientes oportunidades para obtener un trabajo de calidad; por la inadecuada protección social; por la falta de diálogo social y la baja productividad.”⁹ La mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal no lo hacen por voluntad propia sino como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal, y en ausencia de otros medios de vida. Sin embargo, mientras la parte informal de la economía está caracterizada típicamente por la pobreza, la explotación, la inseguridad laboral, la inseguridad en el ambiente de trabajo, y como muy favorable para el trabajo infantil; esta puede ser también una opción segura para muchos grupos vulnerables incluyendo las emprendedoras mujeres y los emprendedores indígenas, y es también un lugar apto para la innovación. La fuerza de trabajo que no está enrolada en la agricultura es en Panamá de aproximadamente 1,5 millones de personas. Cuarenta y uno por ciento de los trabajadores y trabajadoras están empleados en el sector informal, con una menor tasa de empleo informal en Ciudad

de Panamá (37 por ciento) comparada con las áreas indígenas (80 por ciento)¹⁰

Mientras la economía informal puede ser un importante contribuyente de la producción doméstica de bienes y servicios y provee oportunidades de empleo, hay también altos costos de la informalidad, generalmente no contribuye al crecimiento económico sostenible. Los problemas que se le atribuye al sector informal incluyen:¹¹

- » Baja recaudación de impuestos y de contribuciones a la seguridad social recolectados por el gobierno, lo que reduce los ingresos del estado.
- » Dificultades para dirigir y manejar la protección social de los trabajadores y trabajadoras.
- » Reducción de costos en la producción de bienes y servicios por las entidades informales, creando una competencia desleal para aquellos que cumplen las regulaciones. Esto puede forzar a los negocios del sector formal a moverse a la informalidad para competir o hacer sostenibles sus negocios.
- » Los costos para el gobierno de detectar y penalizar el trabajo en la economía informal.
- » Restricciones de los negocios en la capacidad de expandirse.
- » Falta de acceso a los sistemas formales de financiamiento.
- » Facilita la migración indocumentada.
- » Tiempo y esfuerzo gastado por estos negocios intentando mantener ocultas sus actividades.
- » No verificable explotación de los trabajadores y trabajadoras incluidos niños y niñas.

La economía informal incluye un diverso tipo de empresas. Algunas son microempresas, que apenas si logran sobrevivir y que tienen un potencial de crecimiento muy limitado. Otras son más grandes, con potencial de crecimiento si ellas pudieran tener mejor acceso a mercados y recursos.¹²

Cuanto más negocios se mueven al sector formal, más protección está disponible para los trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, por lo tanto, un importante rol de los inspectores e inspectoras en la prevención del trabajo infantil, es convencer a los negocios informales a formalizarse. Para tener éxito en este cometido, los inspectores e inspectoras deben comprender por qué los trabajadores y trabajadoras y los empresarios escogen operar fuera de la economía formal. Para los trabajadores y trabajadoras algunas de las razones para operar en el sector informal incluyen:

- » La falta de oportunidades alternativas
- » La necesidad de suplementar un ingreso bajo
- » El deseo de complementar sus beneficios sociales con un ingreso no declarado

Del mismo modo, los empresarios pueden escoger no formalizarse debido a:

- » Procedimientos complicados de registro y obtención de licencias
- » El deseo de evadir impuestos y las contribuciones a la seguridad social
- » Servicios de inspección inadecuados, lo que significa poco riesgo de ser detectados¹³

Una vez que los inspectores e inspectoras entienden por qué los negocios en su área escogen no formalizarse, ellos pueden desarrollar una estrategia para abordar el problema, prestando especial atención a los lugares de trabajo de alto riesgo donde se sabe que niños y niñas están asignados a trabajos peligrosos. Hay muchas formas en que los inspectores e inspectoras pueden promover la formalización:¹⁴

- » Gestionando la remoción de las barreras que impiden entrar a la economía formal. En un ambiente que tiene buenas regulaciones, las empresas debieran poderse formalizar rápidamente y a un bajo costo. Procedimientos burocráticos engorrosos y costosos que gobiernan el registro y la iniciación de un negocio son el mayor obstáculo para que pequeñas y microempresas entren en la economía formal.
- » Muchos propietarios y administradores de las empresas informales no creen que ellos tengan otra opción que no sea trabajar informalmente. Por lo tanto, a ellos se les debe ofrecer opciones a su alcance que los puedan llevar hacia la formalidad. Promoviendo una política de cumplimiento mediante el asesoramiento y persuadiendo a los empleadores y empleadoras sobre los beneficios del registro legal que podrían incluir: acceso a compradores comerciales, condiciones de crédito más favorables, esquemas de micro seguros, planes de ahorro, protección legal, contratos escritos que les permiten obligar a su cumplimiento, y cobertura de la seguridad social. Los inspectores e inspectoras también deben proveer a los empleadores y empleadoras asesoramiento en cuanto a los pasos que deben tomar para cumplir con las leyes y regulaciones laborales.
- » Desarrollar incentivos para el registro y llevar adelante campañas de difusión y de concientización que describen como registrarse y publicitan los beneficios de hacerlo. Las campañas de información pueden ser útiles para desalentar el trabajo en la economía informal y provee a los trabajadores y trabajadoras información fácil y accesible respecto a sus derechos y

obligaciones. Los operadores informales frecuentemente tienen un nivel muy bajo de alfabetismo; por lo tanto, los programas deben estar diseñados de forma que sean universalmente entendidos, independientemente del nivel de alfabetismo que se tenga.

- » Crear una estrategia tripartita que incluya al gobierno, los empleadores y empleadoras y representantes de los trabajadores y trabajadoras cuando se diseñan implementan y evalúan políticas y programas de formalización. Los inspectores e inspectoras deben:
 - Trabajar con las organizaciones de empleadores y empleadoras que puedan facilitar la vinculación entre empresas del sector formal y del sector informal y proveer a los negocios informales acceso a la información y otros apoyos a sus negocios que los puedan dirigir hacia la formalización
 - Los trabajadores y trabajadoras sindicalizados pueden apoyar los esfuerzos organizando a los trabajadores y trabajadoras del sector informal o incluyéndolos en acuerdos o contratos colectivos. Los sindicatos pueden también proveer a los trabajadores y trabajadoras servicios especiales, incluyendo la información de sus derechos legales.
- » Los inspectores e inspectoras deben asegurar que las sanciones administrativas, civiles o penales establecidas por las leyes nacionales respecto al incumplimiento de la legislación laboral se aplican estrictamente.
- » Los inspectores e inspectoras deben recolectar, analizar y diseminar estadísticas desagregadas por género, edad, lugar de trabajo, y otras características socioeconómicas sobre el tamaño y la composición de la economía informal, incluyendo el número de unidades económicas informales, el número de trabajadores y trabajadoras empleados y sus sectores.
- » Monitorear y evaluar el progreso hacia la formalización para obtener información útil para los futuros esfuerzos de formalización, tales como tácticas de trabajo y lecciones aprendidas.

Estudio de caso: República de Macedonia¹⁵

El gobierno de Macedonia ha colaborado con los sindicatos y los empleadores y empleadoras en la implementación de una campaña en 2010 para concientizar a las pequeñas y medianas empresas sobre los efectos negativos del trabajo no declarado señalando al mismo tiempo las ventajas de la formalización en los sectores agrícola y de la construcción.

La campaña se hizo usando imágenes que mostraban buenas y malas prácticas, e informó a los empleadores y empleadoras, y trabajadores y trabajadoras de las condiciones necesarias para evitar accidentes o problemas de salud en el lugar de trabajo. Afiches, panfletos y folletos – tanto impresos como digitales- se usaron para explicar por qué todos los empleados y empleadas deben estar registrados y cómo se lo debe hacer. Diferentes afiches y panfletos se desarrollaron para los sectores agrícola y de la construcción, así como otro material de promoción enfocado a la equidad de género. A los inspectores e inspectoras se les proveyó de las herramientas administrativas y las listas de verificación para apoyar la iniciativa durante sus visitas de inspección.

Estudio de caso: Argentina¹⁶

En 2003, se lanzó en Argentina el plan nacional de regularización de los trabajadores y trabajadoras. Este plan combinaba la recolección de datos por los inspectores e inspectoras con datos disponibles de las contribuciones sociales en general. Como parte del plan, si se encontraba trabajadores y trabajadoras en situación irregular, la multa impuesta a los empleadores y empleadoras se reducía si registraban a esos trabajadores y trabajadoras irregulares. Esto dio como resultado que 24 por ciento de los trabajadores y trabajadoras de los sitios visitados fueran formalizados.

Ejercicio 5.3.1 Diseño de una campaña para promover la formalización de los negocios informales



OBJETIVO:

- » Diseñar una campaña que aumente el grado de conciencia respecto a los efectos negativos del trabajo no declarado y resaltando las ventajas de formalizar los negocios



TIEMPO:

- » 90 minutos



MATERIALES Y PREPARACIÓN:

- » Papelógrafos y marcadores para cada grupo
- » Copias para cada grupo del Impreso 5.3.1: Formulario para el diseño de una campaña



PASOS A SEGUIR:

- » Explique al grupo los objetivos del ejercicio

(5 minutos)

- » Pida voluntarios que respondan las siguientes preguntas:
 1. ¿Cuál es la forma de trabajo infantil que se encuentra con más frecuencia en la economía informal?
 2. ¿Cuáles son las formas en que los inspectores e inspectoras pueden promover la formalización?
Las respuestas pueden incluir:
 - Proveer información sobre los beneficios de la formalización y del proceso de registro
 - Proveer asistencia y generar la capacidad de los negocios sobre cómo cumplir con las leyes y regulaciones importantes
 - Hay que asegurar que las sanciones por incumplimiento son aplicadas en forma adecuada y estricta
 3. Pregunte a los participantes si alguno de ellos a por lo menos intentado ayudar a un negocio informal a formalizarse.

(20 minutos)

- » Divida a los participantes en pequeños grupos de 4 a 5 personas y distribuya el Impreso 5.3.1 a cada grupo. Pida a cada grupo que identifique un sector en particular de la economía informal y desarrolle una campaña de difusión para promover la formalización dentro de esa industria o sector. La campaña puede hacer afiches, panfletos, anuncios de radio y televisión, charlas en eventos públicos, colaboración con sindicatos o grupos

de empleadores, etc. La campaña debe identificar el sector al que se quiere llegar y tiene que ser diseñada de tal forma que ella:

- Aumente la concientización respecto a los efectos negativos del trabajo no declarado
- Resalte las ventajas de formalizar los negocios
- Provea a los empleadores y empleadoras asesoramiento sobre los pasos que necesitan dar para cumplir con las leyes y regulaciones laborales

(30 minutos)

- » Reúna a todo el grupo y pida que cada grupo presente sus resultados. Aliente a los otros grupos a que hagan preguntas y comentarios.

(30 minutos)

- » Reunión de cierre con P&R y mensajes clave.

(5 minutos)



MENSAJES CLAVE:

- » La negación de los derechos en el trabajo, la ausencia de suficientes oportunidades para obtener un empleo de calidad, la inadecuada protección y la ausencia de diálogo social son más pronunciadas en la economía informal.
- » La vasta mayoría del trabajo infantil tiene lugar en la economía informal, por lo tanto, un rol importante de los inspectores e inspectoras laborales en la lucha contra el trabajo infantil es promover la formalización de los negocios y asegurar que los negocios del sector formal no se conviertan en informales.
- » Los inspectores e inspectoras pueden promover la formalización dando asesoramiento y persuadiendo a los empleadores y empleadoras de los beneficios de registrarse legalmente. Estos beneficios incluyen: acceso a compradores comerciales, más favorables condiciones de crédito, esquemas de micro seguros, planes de ahorro, protección legal, contratos escritos que les permiten obligar a su cumplimiento, y cobertura de la seguridad social.
- » Los inspectores e inspectoras deben usar un enfoque de palo y zanahoria cuando están trabajando con los negocios mediante:
 - La provisión de asesoramiento a los empleadores y empleadoras sobre los pasos que ellos deben dar para cumplir con las leyes y regulaciones laborales
 - Asegurando que las sanciones administrativas, civiles o penales impuestas por las leyes nacionales por incumplimiento de las leyes laborales son adecuadas y se las aplica estrictamente.
- » Mucha de la economía informal es oculta, difícil de acceder y difícil de medir. Una campaña de difusión y de concientización es una buena manera de hacer llegar el mensaje sobre los beneficios de la formalización y los riesgos de operar informalmente.

Impreso 5.3.1: Formulario para el diseño de una campaña

1. ¿A qué sector de la economía informal usted dirige su campaña para promover la formalización?

2. ¿Cuál es su mensaje? **Asegúrese que su mensaje logra los siguiente:**

- » Aumenta la conciencia de los efectos negativos del trabajo no declarado
- » Resalta las ventajas de formalizar los negocios
- » Provee a los empleadores y empleadoras el asesoramiento sobre los pasos que necesitan dar para cumplir con las leyes y regulaciones laborales

(Por favor use el papelógrafo para escribir su mensaje)

3. ¿Cómo emitirá su mensaje? (considere actividades como charlas, foros de la comunidad, distribución de materiales tales como afiches o panfletos, televisión o radio, etc.)

4. ¿Tendrá algún copartícipe o asociado? Si sí ¿quién o quiénes?

LECCIÓN 5.4: PROMOVRIENDO LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y LA AUTO REGULACIÓN AL INTERIOR DEL SECTOR PRIVADO.

(60 minutos)

Objetivos

Echar luces sobre el tema del trabajo infantil en la cadena de proveedores de las compañías que se proveen de materiales o servicios de subcontratistas.

Aprender las mejores prácticas para ayudar a las compañías a reducir los riesgos de trabajo infantil en sus cadenas productivas.

Para muchos negocios que operan en el sector formal, el riesgo de trabajo infantil en sus propias instalaciones puede no ser significativo. Sin embargo, las compañías que se abastecen de materiales o servicios mediante subcontratistas pueden correr el riesgo de tener trabajo infantil en la cadena de proveedores. Este riesgo es particularmente agudo en sectores donde existe mucho trabajo infantil. Ejemplos de compañías que frecuentemente tienen trabajo infantil en su cadena de proveedores incluyen:¹⁷

- » Aquellas que se proveen de productos agrícolas, incluyendo cocoa, café, té, azúcar, tabaco, especias, almendras o nueces, mariscos y pescados, aceite de palma, productos forestales, y carne.
- » Empresas que trabajan con ropa, accesorios y textiles
- » Compañías electrónicas con cadenas de productores proveedores de partes
- » Negocios que adquieren metales, minerales o gemas sea directamente o a través de proveedores
- » Los que compran productos rescatados de la basura
- » Compañías que ofrecen o subcontratan servicios turísticos o de transporte
- » Firmas que se proveen de materiales de construcción tales como arena, ladrillos, piedra, y otros materiales provistos por canteras o minas

Es una responsabilidad de todas las compañías respetar los derechos humanos en sus propias operaciones y a través de sus relaciones comerciales. Aún si los niños y niñas no están trabajando en las instalaciones propias de la compañía, sigue siendo importante asegurarse de que no hay niños y niñas explotados en la cadena de proveedores de la compañía. Esto no es solo lo correcto que se debe hacer, sino que protege la reputación de la marca de la compañía. Malas noticias acerca de la cadena de producción de la compañía pueden dañar su reputación, disminuir las ventas, y ahuyentar a los inversionistas. Informes negativos pueden difundirse muy rápidamente en el mundo de hoy en el que la información se mueve a la velocidad de la luz.

Las compañías pueden ser persuadidas frecuentemente de dar cumplimiento con la ley a través de enfoques tales como el **cumplimiento inteligente** o la **meta-regulación** los cuales reconocen que las autoridades encargadas de la regulación no son los únicos cuerpos que influyen en la conducta de las empresas, y que estos mecanismos informales de control social pueden ser por lo menos tan importantes como los mecanismos de regulación formal.

La Regulación Inteligente alienta a las autoridades reguladoras tales como las inspectorías a considerar el rol que podrían jugar por ejemplo la presión entre compañías similares, los sindicatos, las organizaciones de empleadores, ONG's, grupos de la comunidad y cooperativas. La regulación inteligente contempla el rol casi regulatorio que ejercen instancias que no son del estado y que pueden también incorporar muchos instrumentos diferentes usados por diferentes organismos o instituciones. Por ejemplo, las organizaciones no gubernamentales pueden estar a cargo de concientizar y de la persuasión. Donde este enfoque falla, la inspectoría puede moverse al enfoque disuasivo (donde se amenaza imponer con sanciones). "El rol del gobierno en relación con la Regulación Inteligente es el de actuar como facilitador. Habilitando a segundas y terceras partes a asumir una mayor responsabilidad en hacer cumplir los estándares lo que reduce la presión a las instancias regulatorias del estado".¹⁸

La Meta-regulación se focaliza más en la responsabilidad corporativa y en alentar a los negocios a desarrollar **y poner en vigencia sus propios controles, incluyendo planes de manejo de riesgo** que muestran cómo ellos tratan de asegurar que los estándares son defendidos y su voluntad de asignar suficientes recursos para asegurar que este enfoque es efectivo. Estos planes deben ser enviados a la agencia regulatoria para su aprobación y para la subsecuente vigilancia y verificación de la calidad de los controles. El objetivo es llevar a las organizaciones a que se conviertan en reflexivas y autorreguladas.¹⁹

La autorregulación requiere poner en funcionamiento mecanismos que aseguren que los contratistas y los subcontratistas a lo largo de la cadena de proveedores de la compañía no están utilizando trabajo infantil para la producción de bienes y servicios. Tales mecanismos deben incluir:

1. **Desarrollar y diseminar una política de la compañía comprometida a no permitir el trabajo infantil**²⁰ — Una política de la compañía comprometida a no permitir el trabajo infantil debe incorporar los estándares importantes nacionales e internacionales. Deben estar claramente establecidas las expectativas de la compañía respecto a su propio personal, sus socios de negocios y sus contratistas, así como otras partes vinculadas a sus operaciones y servicios. La compañía debe también asegurarse de que este compromiso es comunicado y entendido por sus funcionarios, aquellos que son copartícipes de sus negocios, sus contratistas, sus proveedores, etc. Vea el Apéndice 5A para tener una muestra de una Política de la Compañía Comprometida con la Erradicación del Trabajo Infantil.
2. **Mapeo de la cadena de proveedores**²¹ — La debida diligencia en el proceso para la identificación, prevención, manejo y responsabilidad de los impactos del trabajo infantil empieza con la elaboración de un mapeo de la cadena de proveedores a través de la compañía (primero el primer eslabón y luego los siguientes) El mapeo debe identificar a los actuales proveedores y subcontratistas y determinar la naturaleza y la escala en la provisión de bienes y servicios, incluyendo materia prima, producción, distribución, mercadeo, y reciclaje. El mapeo de la cadena de proveedores implica preguntarse “¿Quién provee a la compañía? (primer eslabón) ¿Quién provee a los proveedores de la compañía? (segundo eslabón) y así sucesivamente.
3. **Código de conducta de los proveedores** — El código de conducta de los proveedores establece las expectativas básicas de comportamiento esperado de los subcontratistas, proveedores y sus agentes. Una vez que todos los subcontratistas existentes y nuevos han sido identificados, se les debe pedir a cada uno de ellos firmar una declaración de que cumplirán con el código de conducta que prohíbe el trabajo infantil. Vea el Apéndice 5B para un ejemplo del Código de Conducta de Proveedores. Este, debe ser incorporado en ambos, en los contratos nuevos y en los existentes que se tiene con los proveedores y subcontratistas, así como en los acuerdos de compra.
4. **Detección de riesgo**²² — Una vez que se ha completado el mapeo, la compañía debe tratar de determinar dónde en la cadena de proveedores el riesgo de que exista trabajo infantil es más severo. La detección de riesgo incluye evaluar el riesgo potencial que tiene el proveedor, basándose en su

localización, el producto o servicio que provee, el tamaño del contrato, y otros indicadores de riesgo. La detección de riesgo requiere que todos los proveedores y subcontratistas existentes y nuevos provean la información acerca de su localización, la naturaleza de sus operaciones, y los lugares donde opera, así como sus procedimientos de reclutamiento y contratación de trabajadores y trabajadoras. De esta información, la compañía debe establecer un rango en orden de riesgo potencial para todos sus proveedores, subcontratistas y agentes, y requiere que para todos aquellos que tengan un rango de riesgo de alto a moderado se haga una auditoría in situ. La compañía debe mantener un registro de los riesgos potenciales identificados para cada proveedor o subcontratista. Los proveedores y subcontratistas de bajo riesgo deben ser reevaluados por lo menos cada dos años para determinar si ha habido cambios en sus operaciones, ubicación, o si el valor del contrato ha incrementado el riesgo potencial presentado por ese proveedor.

5. **Evaluaciones y auditorías in situ de la responsabilidad social de los proveedores y subcontratistas**²³ — Aquellos subcontratistas o proveedores identificados como de alto o mediano riesgo de trabajo infantil deben ser evaluados/auditados in situ para evaluar objetivamente la efectividad del control que tiene el proveedor de los riesgos de responsabilidad social, incluyendo el trabajo infantil. Esto debe hacerse antes de:
 - Aprobar un proveedor
 - Renovar un contrato existente
 - Hacer nuevos pedidos u órdenes de trabajo

Es más efectivo si las evaluaciones/auditorías se realizan por terceras partes, esto es por auditor externo competente o por una entidad auditora aprobada por la compañía.

6. **Monitoreo**²⁴ — El cumplimiento del proveedor o subcontratista con relación al trabajo infantil debe ser monitoreado en forma continua. La compañía es responsable de asegurar que cualquier instancia de no cumplimiento con el código de conducta del proveedor es identificada y atendida en forma efectiva y oportuna. Asuntos severos, tales como las peores formas de trabajo infantil, sí son identificados, deben ser atendidos inmediatamente. Los proveedores deben enviar informes de progreso dentro un plazo de 30 días informando la forma en que incumplimientos identificados fueron atendidos incluyendo copias de la evidencia respaldatoria si se considera apropiado.

7. **Plan de acción correctiva**²⁵ — La compañía debe asegurar que el proveedor o subcontratista que ha sido auditado mande un plan de acciones correctivas a la compañía dentro de un plazo de un mes desde que se realizó la auditoría in situ. La compañía debe revisar ese plan y verificar que:

- Las medidas correctivas se tomaron inmediatamente para cualquier hallazgo severo
- Todos los hallazgos son atendidos
- Las causas que los originan fueron identificadas
- Las medidas correctivas y preventivas son apropiadas
- Se tiene la lista del personal responsable de tomar acción y de completarlas en las fechas previstas

Se debe solicitar a los proveedores y los subcontratistas informes mensuales de situación, para hacer el seguimiento de las acciones correctivas y preventivas. La compañía debe asegurar que no se hacen nuevos contratos o nuevas órdenes de compra hasta que se haya resuelto cualquier incumplimiento severo y que se haya verificado en forma independiente que ha sido resuelto adecuadamente.

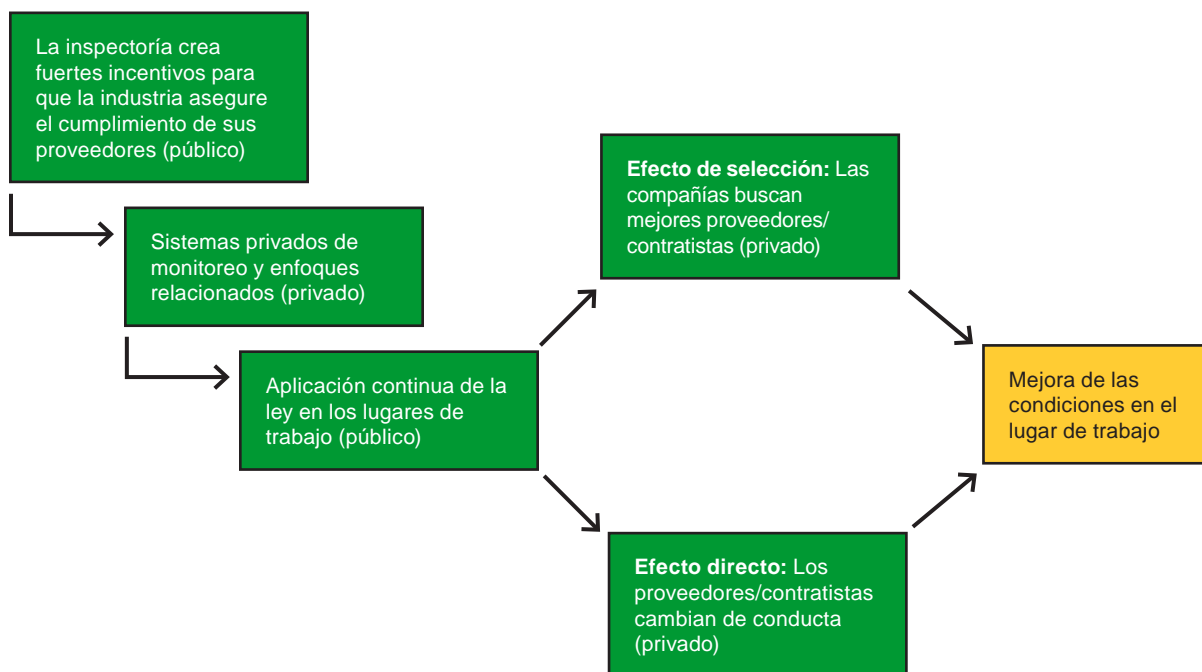
Estudio de caso: Sector de prendas de vestir²⁶

En la industria del vestido y accesorios es frecuente encontrar incumplimiento de las leyes laborales. La producción de prendas de vestir incluye muchas empresas diferentes que realizan el diseño, el cortado y la costura, el planchado y el empaquetado de los productos. Proveedores y subcontratistas compiten en el mercado con un sin número de pequeñas compañías, con barreras pequeñas para entrar, con oportunidades limitadas para la diferenciación de los productos, y con una competencia intensa basada en el precio. Debido a que los costos de mano de obra representan la vasta mayoría de los costos totales para un contratista de costura, existe mucha presión para que estos contratistas hagan acuerdos con subcontratistas que no cumplen con las leyes laborales. Una forma de intentar inducir el cumplimiento es la inspección directa y la imposición de sanciones a aquellos que se encuentra en delito. Este enfoque sin embargo puede llevar a un juego sin fin del gato y el ratón, entre los inspectores e inspectoras y los contratistas de pequeña escala, quienes entran y salen frecuentemente del negocio, ya sea por las intimidantes condiciones competitivas en la industria o como un medio de evadir penalidades por infracciones previas.

Es por eso por lo que algunos inspectores e inspectoras han intentado un nuevo enfoque, embargar los bienes y sólo devolverlos cuando se tiene un acuerdo con la

empresa manufacturera de crear un programa de cumplimiento para sus subcontratistas. La empresa manufacturera debe estar de acuerdo en firmar dos tipos de acuerdos, uno entre la empresa manufacturera y el Ministerio de Trabajo y un acuerdo entre la empresa manufacturera y sus contratistas. Los acuerdos deben estipular los componentes básicos de un sistema de monitoreo a ser operado por la empresa manufacturera. El análisis estadístico de esos acuerdos de monitoreo demostrará que ellos han logrado mejoras significativas en el cumplimiento de la legislación laboral entre sus subcontratistas de producción de vestimenta. Los incentivos para las empresas manufactureras para encontrar productores asociados menos proclives a causar que sus bienes sean embargados parece que aumenta los niveles promedio de cumplimiento entre los nuevos contratistas de vestuario que entran dentro del sistema.²⁷

Impacto del uso del poder de implantar el cumplimiento para crear sistemas privados de monitoreo²⁸



Ejercicio 5.4.1: Promoviendo los planes de cumplimiento y el monitoreo interno



OBJETIVOS:

- » Desarrollar destrezas para poder apoyar a las compañías, dándoles asesoramiento para la eliminación del trabajo infantil en las cadenas de proveedores.
- » Presentar los ejemplos de los documentos de políticas de compromiso sobre trabajo infantil y muestra del código de conducta del proveedor



TIEMPO:

- » 90 minutos



MATERIALES Y PREPARACIÓN:

- » Papelógrafos y marcadores para cada grupo
- » Copias para cada grupo del Impreso 5.4.1: Estudio de caso sobre la plantación de café “Café Delicioso”



PASOS A SEGUIR:

- » Explique a los participantes los objetivos del ejercicio
(5 minutos)
- » Explique que mientras es crítico asegurar que las leyes laborales se cumplen bastante bien y consistentemente, es también muy efectivo dar asesoramiento a las empresas acerca de la ley y de cómo permanecer en cumplimiento. Esto construye confianza y promueve la idea de que los inspectores e inspectoras son solucionadores de problemas. Hágalas a los participantes las siguientes preguntas:
 - ¿Se ven ellos mismos principalmente como responsables de hacer cumplir la ley o también como asesores?
 - ¿Alguno de ellos ha desarrollado alguna vez un plan con alguna compañía para ayudarla en dar cumplimiento a la ley?
 - ¿Alguno de ellos ha trabajado alguna vez con alguna compañía para resolver problemas de la cadena de proveedores?
- » Divida a los participantes en grupos pequeños de 4 a 5 personas y distribúyales copias del estudio de caso. Pídale a cada grupo que lea las partes 1 y 2 del estudio
(20 minutos)
- » Divida a los participantes en grupos pequeños de 4 a 5 personas y distribúyales copias del estudio de caso. Pídale a cada grupo que lea las partes 1 y 2 del estudio

de caso y que escriban sus respuestas en su papelógrafo.

(30 minutos)

- » Reúna de nuevo a todos los participantes y pídale que cada grupo presente las respuestas a las preguntas. Aliente a los otros grupos a que hagan preguntas y comentarios.

(30 minutos)

- » Reunión de cierre con P&R y mensajes clave

(5 minutos)



MENSAJES CLAVE:

- » Aún si niños o niñas no están trabajando en las instalaciones propias de la compañía, es importante asegurarse de que los proveedores y subcontratistas de esa compañía no está explotando niños o niñas.
- » Las violaciones a los derechos humanos en la cadena de proveedores de la compañía dañan su reputación, bajan las ventas y atemorizan a los inversionistas.
- » Los inspectores e inspectoras deben alentar a los empresarios a desarrollar sistemas que les ayuden a evitar el riesgo de trabajo infantil y otras violaciones a los derechos humanos causadas por los proveedores o subcontratistas
- » Los inspectores e inspectoras deben alentar a los empresarios a desarrollar políticas escritas en relación con el trabajo infantil; realizar diligentemente procesos de identificación, prevención, manejo y de toma de la responsabilidad por el trabajo infantil en la cadena de proveedores y procesar la resolución de los casos de infracción.

Impreso 5.4.1 Estudio de caso sobre la plantación de café “Café Delicioso”

PARTE 1

Usted sabe por lo que ha leído en las noticias de prensa que la industria del café contrata menores, muchos de los cuales llegan a las plantaciones junto con sus padres y/o madres. Los niños y niñas frecuentemente trabajan largas jornadas en condiciones peligrosas con muy poco pago. Usted también a oído que como el gobierno de Costa Rica ha reprimido el trabajo infantil en el sector cafetalero hay muchos proveedores que se han reubicado en Panamá y algunos de ellos han traído con ellos a niños y niñas de Costa Rica para hacerlos trabajar bajo condiciones de enganche por deudas.

Café Delicioso es un establecimiento cafetalero grande que opera en esa región. Usted decide hacer una visita de inspección al establecimiento y mientras usted está allí no observa niños o niñas trabajando. En la entrevista con el propietario él afirma que está bien al tanto de las leyes de trabajo infantil y que no contrata menores. Usted le pregunta si es que sabe si algunos de los pequeños agricultores que le proveen café usa trabajo infantil. Él contesta “no” y afirma aún si es que ellos emplean niños o niñas no hay nada que él pueda hacer, porque él no controla sus procedimientos de contratación.

Pregunta 1: ¿Cuáles son algunas de las razones que usted puede darle al gerente que podrían persuadirlo para que vea las prácticas de empleo que tienen los pequeños agricultores de los cuales él se provee?

PARTE 2.

Usted pregunta al propietario de Café delicioso si es que tiene establecidos algunos sistemas para afrontar riesgos de trabajo infantil en su cadena de proveedores. El propietario afirma que la compañía está comprometida a ser un buen ciudadano corporativo y que ha adoptado un Código de Conducta comprometiéndose a defender las leyes relacionadas con salud y seguridad, salarios, horas de trabajo, libertad de asociación, y contrato colectivo de trabajo. El código se distribuye a los trabajadores y trabajadoras al contratarlos. No hay un funcionario con la responsabilidad específica de asegurar que se esté cumpliendo el Código de Conducta, pero todos los gerentes tratan de mantenerse alerta al respecto lo mejor que pueden. El propietario afirma que “Café Delicioso no tiene un mecanismo oficial para que los empleados y empleadas hagan una queja, pero esto está bien porque es un buen lugar para trabajar y ninguno de los empleados y empleadas ha tenido nunca necesidad de quejarse acerca de prácticas injustas o poco éticas. Café delicioso usa un contrato estándar con los pequeños proveedores que establece el monto de café a ser provisto, el período de tiempo y el costo. Los proveedores siempre despachan sus productos a tiempo por lo tanto nadie de Café Delicioso a tenido que ir a visitar sus instalaciones. Aún si quisieran hacerlo, el contrato no incluye una cláusula que le permita a Café Delicioso inspeccionar las plantaciones o granjas de los proveedores. Café Delicioso mantiene una lista de los pequeños agricultores que son sus proveedores, pero desconoce si cualquiera de ellos subcontrata a otros productores. Esto no interesa, mientras ellos entreguen el cupo asignado a tiempo”.

Pregunta 2: Identifique cinco áreas en las que la compañía puede mejorar sus esfuerzos para eliminar el trabajo infantil de su cadena de proveedores.

CLAVE DE RESPUESTAS DEL FACILITADOR

NO DEBE DISTRIBUIRSE A LOS PARTICIPANTES

Impreso 5.4.1: Estudio de caso sobre la plantación de café “Café Delicioso”

Pregunta 1: ¿Cuáles son algunas de las razones que usted puede darle al gerente que podrían persuadirlo para que vea las prácticas de empleo que tienen los pequeños agricultores de los cuales él se provee?

Respuestas:

- » Consideraciones éticas- asegurar que en su negocio no se permite la explotación de menores es lo correcto.
- » Responsabilidad legal – Si se pasa la voz de que Café Delicioso usa niños o niñas para hacer sus productos esto puede llevarlos a enfrentar una demanda legal.
- » Reputación – Los clientes se están poniendo más escrupulosos y no quieren comprar productos hechos por niños o niñas. Una buena política respecto a los proveedores protegerá la marca de Café Delicioso.
- » Satisfacción y retención de los empleados y empleadas – Los empleados y empleadas apreciarán los esfuerzos de la compañía para asegurar que se cumple la ley y que se toma en cuenta el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, incluidos aquellos que trabajan con proveedores y subcontratistas. Esto aumenta la satisfacción de los empleados y empleadas y la tasa de retención.
- » Mantener y aumentar el mercado exportador – Muchos compradores en los países occidentales enfrentan demandas legales si es que importan productos hechos con trabajo forzoso o trabajo infantil. Esos compradores quieren estar seguros de que Café Delicioso está tomando los pasos adecuados para asegurar que sus productos están libres de trabajo infantil y trabajo esclavo.

Question 2: Identify five areas where the company can improve their efforts at eliminating child labor from their supply chain.

Respuestas:

1. Hay que asegurarse de que café Delicioso tenga una política que prohíbe el trabajo infantil. (vea el apéndice 5A para un ejemplo) La política debe distribuirse ampliamente a todos los empleados y empleadas y debe estar publicada en lugares importantes del establecimiento.
2. Asegúrese de que todos los proveedores reciben una copia del Código de Conducta de los Proveedores de Café Delicioso relacionado con el trabajo infantil y enfatizando que se espera que ellos cumplan con el código. Café Delicioso debe pedir a los proveedores que firmen el código, que lo traduzcan en lenguajes que puedan ser entendidos por sus empleados y empleadas; que distribuyan el código a todos los empleados y empleadas; que publiquen el código en lugares importantes del lugar de trabajo; que se aseguren de que los empleados y empleadas que no pueden leer estén conscientes de lo que el Código establece.
3. Café Delicioso debe designar en forma específica a algún funcionario para que se haga cargo del monitoreo del cumplimiento del código tanto entre sus funcionarios como en sus proveedores. Esta persona debe tener un buen conocimiento de los estándares nacionales e internacionales relacionado con el trabajo infantil.
4. Café Delicioso debe crear un mecanismo para que los empleados y empleadas puedan expresar confidencialmente sus preocupaciones si los términos del Código se infringen o si es que existen otros problemas en el lugar de trabajo. Se debe dar completa seguridad a los empleados y empleadas de que no habrá ninguna represalia en su contra por presentar sus quejas. Café Delicioso debe pedir a sus proveedores que tengan establecidos mecanismos similares.
5. Café Delicioso debe obtener un acuerdo escrito de todos sus proveedores que ellos están de acuerdo en que se hagan inspecciones periódicas para asegurar que se están cumpliendo con las leyes laborales.
6. Café Delicioso debe visitar periódicamente los lugares de trabajo de sus proveedores o contratar un auditor independiente que lo haga para asegurar

que el Código de Conducta y la legislación laboral están siendo cumplidos. Esto es particularmente importante para los lugares en donde hay riesgo de trabajo infantil.

7. Café Delicioso debe pedirles a sus proveedores que notifiquen si es que están subcontratando trabajo de otros. Si es así, se debe pedir a los subcontratados que acaten en los mismos términos que el contratista/ proveedor respecto a los estándares laborales. Café Delicioso debe mantener las listas de nombres de todos los contratistas y subcontratistas a lo largo de la cadena de proveedores, incluyendo la información de contacto y la naturaleza de los bienes y servicios que provee.
8. Si Café Delicioso encuentra que algunos de sus proveedores no están acatando el Código de Conducta u otras leyes laborales, debe ponerse en ejecución un plan de acción correctivo. Si el proveedor/contratista persiste en violar el Código o las leyes laborales, se debe terminar el contrato.

APÉNDICE 5A: EJEMPLO DE UNA POLÍTICA DE COMPROMISO SOBRE TRABAJO INFANTIL

POLÍTICA DE COMPROMISO SOBRE TRABAJO INFANTIL

(inserte el nombre de la compañía) se esfuerza por entregar productos y servicios de calidad a sus clientes, pero no a expensas del bienestar de sus trabajadores y trabajadoras en ninguna parte de su cadena de producción.

Por lo tanto, nosotros:

- » Velaremos para asegurar que los productos y servicios que se entregan a nuestros clientes, o los que se usan en nuestros negocios son provistos por proveedores, subcontratistas y socios de negocios, que comparten nuestro compromiso con el bienestar de los trabajadores y trabajadoras y con la erradicación de todas las formas de trabajo infantil en sus operaciones y cadenas de proveedores;
- » Estableceremos un proceso consistente con nuestros proveedores y subcontratistas para asegurar que ellos alcancen o vayan más allá de los requerimientos mínimos y los estándares legales;
- » Monitorearemos y gestionaremos en forma continua el desempeño de la responsabilidad social de nuestros proveedores y subcontratistas; y
- » Estableceremos en la cadena de proveedores un proceso transparente para informar de los riesgos y progresos en el cumplimiento de la responsabilidad social y los requerimientos legales. El **(inserte aquí el nombre de su cargo)** es responsable de identificar a los proveedores y subcontratistas “en riesgo”.

APÉNDICE 5B: EJEMPLO DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PROVEEDORⁱⁱ

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PROVEEDOR EN RELACIÓN CON EL TRABAJO INFANTIL

- » Ningún empleado de cualquier edad, incluyendo los aprendices o estudiantes en capacitación vocacional, será contratado en violación de las regulaciones locales que establecen la edad mínima para trabajar o la edad de asistencia a la educación obligatoria, consistentemente con el Convenio 138 de la OIT sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo.
- » (inserte el nombre del proveedor) no empleará a individuos menores de 14 años y mantendrá documentación de la fecha de nacimiento individual o los medios legítimos y confiables que permitan verificar la edad de cada individuo.
- » (inserte el nombre del proveedor) asegura que a los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años no se les permitirá que:
 - Trabajen en condiciones peligrosas o en aquellas que requieren el manejo de materiales peligrosos en forma insegura
 - Trabajar más de ocho horas por día
 - Trabajar principalmente en la noche
 - Trabajar de manera que interfiera irracionalmente con su educación

El proveedor confirma haber leído en Código de Conducta del Proveedor y manifiesta estar de acuerdo con los requerimientos que en él se establecen, y se compromete a darle cumplimiento

Fecha:

Día

Mes

Año

Firmas:

Firma

Nombre de la Compañía

Dirección

Firma

Nombre del Proveedor

Dirección

ii Adapted from "Supplier Code of Conduct." Mars, Incorporated, March 2014. <http://www.mars.com/docs/default-source/Policies-and-Practices/supplier-code-of-conduct/supplier-code-of-conduct-english.pdf?sfvrsn=4>

NOTAS FINALES

- 1 *Combatting child labour—A handbook for labour inspectors*. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), 2002, p. 18. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf
- 2 *Combatting child labour—A handbook for labour inspectors*. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), 2002, p. 18. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110148.pdf
- 3 Ellis, A.F. *Child Labour—The Role of Labour Inspection: A Resource Booklet for Labour Inspectors, other Enforcement Agencies and Key ILO Partners - Draft Version*. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC). 2005. p. 27. <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=10010>
- 4 Ellis, A.F. *Child Labour—The Role of Labour Inspection: A Resource Booklet for Labour Inspectors, other Enforcement Agencies and Key ILO Partners - Draft Version*. International Labour Organization (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC). 2005. p. 28. <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=10010>
- 5 *1,976 menores hacen trabajo infantil doméstico en casas ajenas*. El Siglo, 15 June 2016. elsiglo.com.pa/panama/1976-menores-hacen-trabajo-infantil-domestico-casas-ajenas/23945793.
- 6 *Child labour and domestic work, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC)*, International Labour Organization (ILO). www.ilo.org/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang--en/index.htm
- 7 *The good practices of labour inspection in Brazil: the prevention and eradication of child labour*. International Labour Office—Brasilia: ILO, 2010, p. 25. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_25178/lang--en/index.htm
- 8 *Decent Work and the Informal Economy*. International Labour Office - Geneva: ILO, p. 6. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_210442.pdf

- 9 *ILO adopts historic labour standard to tackle the informal economy*. ILO News. June 12, 2015. http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/media-centre/news/WCMS_375615/lang--en/index.htm
- 10 *Export.gov Panama Country Commercial Guide*. <https://www.export.gov/article?id=Panama-Labor>
- 11 *Transitioning from the informal to the formal economy*. International Labour Office - Geneva: ILO, 2014, p. 9-10. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_218128.pdf
- 12 *Supporting Business Environment Reforms: Practical Guidance for Development Agencies*. Donor Committee for Enterprise Development (DCED), August 2011, p. 1. <http://www.enterprise-development.org/wp-content/uploads/DonorGuidanceAnnexInformality-1.pdf>
- 13 *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), 2015, p. 18. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf
- 14 *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), 2015, pp. 89-90. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf
Supporting Business Environment Reforms: Practical Guidance for Development Agencies. Donor Committee for Enterprise Development (DCED), August 2011, p. 3-4. <http://www.enterprise-development.org/wp-content/uploads/DonorGuidanceAnnexInformality-1.pdf>
- 15 *Awareness campaigns in agriculture and construction, former Yugoslav Republic of Macedonia*. Eurofound. June 2, 2013. <https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/awareness-campaigns-in-agriculture-and-construction-former-yugoslav-republic-of-macedonia>
- 16 *The Regulatory Framework and the Informal Economy*. International Labour Office- Geneva: ILO, p. 10. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_210455.pdf
- 17 *How to do business with respect for children's right to be free from child labour:*

- ILO-IOE child labour guidance tool for business*. International Labour Office (ILO), International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC); International Organisation of Employers - Geneva: ILO, 2015, p. 3. http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27555/lang--en/index.htm
- 18 *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), 2015, pp. 62. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf
- 19 *Extending Labour Inspection to the Informal Economy: A Trainer's Handbook*. International Labour Organization (ILO), 2015, pp. 62. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_422044.pdf
- 20 *Responsible Sourcing Tool*. Verité. <http://www.responsiblesourcingtool.org/>
- 21 *Responsible Sourcing Tool*. Verité. <http://www.responsiblesourcingtool.org/>
- 22 *Protections Against Trafficking in Persons—Sample Supply Chain Assurance Program*. Responsible Sourcing Tool. Verité. http://responsiblesourcingtool.org/download/seafood/SF_Tool_09.pdf
- 23 *Protections Against Trafficking in Persons—Sample Supply Chain Assurance Program*. Responsible Sourcing Tool. Verité. http://responsiblesourcingtool.org/download/seafood/SF_Tool_09.pdf
- 24 *Protections Against Trafficking in Persons—Sample Supply Chain Assurance Program*. Responsible Sourcing Tool. Verité. http://responsiblesourcingtool.org/download/seafood/SF_Tool_09.pdf
- 25 *Protections Against Trafficking in Persons—Sample Supply Chain Assurance Program*. Responsible Sourcing Tool. Verité. http://responsiblesourcingtool.org/download/seafood/SF_Tool_09.pdf
- 26 Weil, David. *A strategic approach to labour inspection*. International Labour Review, Vol. 147, No. 4, 2008. citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.564.1120&rep=rep1&type=pdf
- 27 Weil, David. *A strategic approach to labour inspection*. International Labour Review, Vol. 147, No. 4, 2008. citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/

[download?doi=10.1.1.564.1120&rep=rep1&type=pdf](https://doi.org/10.1.1.564.1120&rep=rep1&type=pdf)

28 Weil, David. *A strategic approach to labour inspection*. International Labour Review, Vol. 147, No. 4. 2008, p. 371.