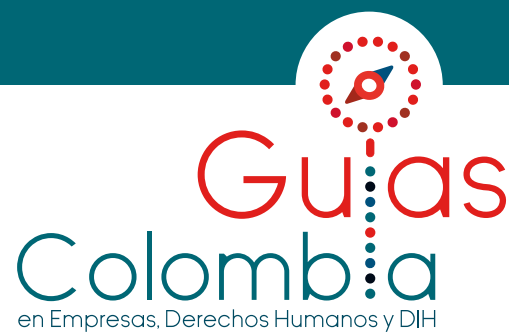


GUÍA DE TRABAJO DECENTE



GUÍA DE TRABAJO DECENTE



Secretaría Técnica:



TABLA DE CONTENIDO

1	ALCANCE	4
2	CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA DEBIDA DILIGENCIA EN ASUNTOS LABORALES	5
3	LIBERTAD SINDICAL <ul style="list-style-type: none"> 3.1. Reconocimiento 3.2. Libertad sindical 3.3. Ejercicio de actividades sindicales 3.4. Seguridad 3.5. Libre expresión 3.6. Negociación colectiva 	6
4	OPORTUNIDADES LABORALES	7
5	CONDICIONES LABORALES <ul style="list-style-type: none"> 5.1. Balance entre la vida personal, familiar y profesional 5.2. Seguridad social 5.3. Bienestar y eliminación de la violencia intrafamiliar y contra la mujer 5.4. Mecanismos para la atención al acoso laboral, acoso sexual y otras violencias de género en el ámbito laboral 	8
6	ERRADICACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO, DE LA EXPLOTACIÓN LABORAL INFANTIL Y EXPLOTACIÓN SEXUAL <ul style="list-style-type: none"> 6.1. Mínimos en trabajo forzoso 6.2. Mínimos en explotación laboral infantil 6.3. Mínimos en explotación sexual 	9
7	ERRADICACIÓN DE LA EXPLOTACIÓN SEXUAL DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES	10
8	SEGURIDAD INDUSTRIAL Y PROTECCIÓN SOCIAL <ul style="list-style-type: none"> 8.1. Construcción de un programa interno en el que se maneje el tema de seguridad industrial y salud ocupacional 8.2. Prevención y mitigación 8.3. En la cadena de valor 	11
9	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y RESPETO A LA DIVERSIDAD	12
10	REFERENTES NACIONALES E INTERNACIONALES	15
11	GLOSARIO	19

Este documento es un instrumento de autorregulación, de aplicación voluntaria, que busca servir como guía para el desarrollo de la actividad empresarial atenta a los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario. La aplicación de estos principios no implica que Guías Colombia certifique el desempeño de las empresas en materia de derechos humanos.

Las organizaciones que deseen adherirse a Guías Colombia lo hacen voluntariamente y en nombre propio. El contenido de esta guía es público y de libre acceso; sin embargo, el compromiso de llevarlo a la práctica solo cobija a las empresas que se han adherido a la iniciativa. Para el caso de una asociación empresarial, su adhesión no obliga ni compromete a las empresas que hagan parte de la misma.

Secretaría Técnica:
Fundación Ideas para la Paz

Diseño y diagramación
Ladoamable
www.ladoamable.com

ISBN
 978-958-59761-5-3

Bogotá, Colombia 2014



ALCANCE

Guías Colombia, y por ende este lineamiento, toma como su principal referente el marco de Naciones Unidas para empresas y DDHH, y los Principios Rectores para su implementación. En este sentido este lineamiento se enmarca en el propósito de orientar la operación empresarial de manera atenta y responsable con los DDHH y el DIH en Colombia y se centra en temas laborales, puntualmente en los siguientes:

- Libertad sindical
- Oportunidades laborales
- Condiciones laborales
- Prevención del trabajo forzoso, de la explotación laboral infantil y explotación sexual
- Prevención de la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes
- Seguridad industrial y protección social
- Igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad

Este lineamiento parte de reconocer que en el tema de asuntos laborales la legislación colombiana es extensa y alineada con la normatividad internacional. Sin embargo, existe en el contexto colombiano un margen de aprendizaje y mejoramiento para lograr prácticas laborales responsables con un enfoque orientado hacia el *“trabajo decente”*, que la OIT define como el *“trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”*. Asimismo, este lineamiento se inspira en los avances alrededor de este concepto que se han dado en el ámbito internacional; En este sentido es un esfuerzo para clarificar las expectativas en relación con la conducta de las empresas frente a los requisitos de trabajo decente en el país, más allá del estricto respeto por la legislación nacional.

Por esta razón, se plasman en este documento principios de acción que brindan a las empresas herramientas para identificar sus riesgos actuales y potenciales frente a las problemáticas mencionadas previamente, y les ofrece instrumentos para empezar a tomar acciones frente a estas. Lo anterior, con el objetivo de promover oportunidades de empleo productivo que se ajusten a los criterios claves del trabajo decente.

• • • • •

¹ “Trabajo digno y decente en Colombia, Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas”, Procuraduría general de la Nación, 2012



CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA DEBIDA DILIGENCIA EN ASUNTOS LABORALES

1. La empresa identificará en una línea de base las vulnerabilidades de su entorno de operación y de su sector de actividad ².
2. La empresa analizará potenciales impactos y riesgos ³ en los temas de esta guía.
3. La empresa incluirá en sus análisis los riesgos que puedan estar asociados a su cadena de valor frente a los temas de esta guía.
4. Con base en la información anterior, la empresa diseñará e implementará una estrategia de prevención, manejo y mitigación de riesgos identificados⁴, y procurará promover esta guía en su cadena de valor, incluyendo sus filiales, cuando cuente con ellas.
5. La empresa asignará, en su interior, la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de normas relativas a los temas de esta guía y los compromisos que se desprenden de la misma.
6. La empresa incluirá las quejas y reclamos relacionadas con la posible vulneración de derechos en los temas de esta guía en el mecanismo de quejas y reclamos que se establezca en cumplimiento del lineamiento de Guías Colombia en esta materia.
7. La empresa socializará esta guía con el comité de convivencia.
8. La empresa socializará esta guía bajo la dirección y coordinación de la Unidad de Gestión Humana o de la dependencia que haga sus veces.

• • • • •

² Las vulnerabilidades o factores críticos del entorno se entienden como aquellas condiciones o circunstancias de carácter normativo, político, social, económico, demográfico e institucional presentes en el entorno externo de la actividad empresarial que inciden en la posibilidad de afectaciones a los derechos humanos (en el contexto de esta guía se trata de derechos humanos relacionados con asuntos laborales como el acceso al trabajo, la seguridad social, a, la libertad de asociación, la no discriminación en el trabajo, etc.)

³ En la evaluación de impactos es fundamental la identificación de aquellas actividades empresariales que por su naturaleza y/o por las condiciones en las que se ejecutan pueden dar lugar a un impacto negativo sobre los derechos humanos

⁴ La empresa debe verificar que cuenta con procesos y actividades de prevención incorporadas en sus sistemas de gestión. De particular relevancia, en este sentido, son los procesos de selección de personal, los procesos y requerimientos de selección de contratistas y proveedores, los procesos de compras y adquisiciones, y los procesos de seguimiento y monitoreo de su desempeño en los temas de la guía.



LIBERTAD SINDICAL

3.1 RECONOCIMIENTO

9. La empresa diseñará e implementará políticas y estándares específicos para cumplir los requisitos legales en este tema, así como mecanismos de seguimiento y monitoreo de su desempeño.
10. La empresa reconocerá las organizaciones sindicales constituidas de acuerdo con la Constitución Política y la Ley.

3.2 LIBERTAD SINDICAL⁵

11. La empresa respetará que todo trabajador, sin distinción o discriminación alguna y de manera autónoma, goce de la libertad de afiliarse, no afiliarse o desafilarse de una organización sindical a condición de respetar los estatutos de la misma.

3.3 EJERCICIO DE ACTIVIDADES SINDICALES

12. La empresa promoverá en su relacionamiento con las organizaciones sindicales y los trabajadores, la prevalencia de los principios de respeto por el pensamiento diferente, diálogo incluyente, productividad, sostenibilidad y legitimidad.

3.4 SEGURIDAD

13. Si un trabajador pone en conocimiento de la empresa una amenaza por su actividad sindical y si el trabajador no se opone, la empresa informará el hecho a las

autoridades competentes, solicitando que el Estado inicie una investigación y le brinde protección al trabajador.

14. Además la empresa podrá adoptar de forma provisional algunas de las buenas prácticas referenciadas en el anexo de Buenas Prácticas de esta guía.

3.5 LIBRE EXPRESIÓN

15. Los actores de la negociación promoverán la libre expresión, basada en el respeto mutuo, la no violencia y la no discriminación entre todos los actores tanto en las negociaciones colectivas como fuera de estos espacios.
16. La empresa respetará la libre expresión de los trabajadores sindicalizados.

3.6 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

17. La empresa reconocerá el derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales.
18. La empresa alentará la participación incluyente, especialmente de las mujeres en las negociaciones colectivas.

• • • • •

⁵ Según definición de la OIT, ver glosario



OPORTUNIDADES LABORALES

19. Cuando la empresa esté en capacidad de generar alternativas de trabajo en la zona de influencia directa de sus operaciones, para ofrecer oportunidades laborales tendrá en cuenta:

- Los mercados laborales y las actividades económicas existentes y potenciales.
- Las oportunidades de educación relevantes para la actividad de la empresa y para su cadena de valor⁶.
- Las competencias existentes al nivel local relevantes para la actividad de la empresa y para su cadena de valor.

20. La empresa revisará que su política y prácticas tengan un enfoque de inclusión y una perspectiva de género que permita una mirada diferenciada según las vulnerabilidades identificadas en la población.

21. En caso de que el mercado laboral colombiano no supla la demanda de mano de obra específica y se considere la contratación de nacionales de otros países, se intentará contratar a los trabajadores migrantes, cuando sea posible, y de acuerdo a las regulaciones colombianas vigentes, asegurándose de mantener los estándares en protección y afiliación al sistema de seguridad social.

22. Conforme a sus necesidades de mano de obra y siempre y cuando exista en la comunidad que habita en el área de influencia del proyecto mano de obra que cumpla con los requisitos técnicos, la empresa favorecerá las oportunidades laborales para esta comunidad.

23. Cuando la empresa ofrezca oportunidades de formación ligadas al acceso a oportunidades laborales, tomará en cuenta las poblaciones vulnerables identificadas. En caso de identificar una necesidad laboral futura que pueda ser suplida por mano de obra local, previo un proceso de formación específico, la empresa buscará generar alianzas estratégicas con entidades educativas para avanzar en los procesos de formación que preparen a la población local en el futuro.

• • • • •

⁶ Ver el anexo de Buenas Prácticas

5

CONDICIONES LABORALES

5.1 BALANCE ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

24. La empresa promoverá entre sus trabajadores el balance entre vida personal, familiar y laboral.

5.2 SEGURIDAD SOCIAL

25. La empresa contará con un canal a través del cual sus trabajadores y los trabajadores de sus contratistas puedan informar si no se están cumpliendo los requisitos de ley sobre seguridad social.
26. Si la empresa cuenta con trabajadores de otros países con los que Colombia tiene suscritos convenios bilaterales de Seguridad Social, la empresa remitirá a los trabajadores al Ministerio de Trabajo o sus centros Colabora, para que entreguen la información pertinente en caso que puedan ser sujetos de los beneficios de dichos convenios.

5.3 BIENESTAR Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y CONTRA LA MUJER

27. La empresa hará explícito frente a sus trabajadores y trabajadoras el compromiso por el respeto de la legislación alrededor de los derechos de las mujeres y la erradicación de la violencia contra la mujer, desde su rol de acuerdo a la legislación vigente.
28. La empresa difundirá frente a sus trabajadores su compromiso y sus obligaciones conforme a la legislación vigente.
29. La empresa promoverá la divulgación de información sobre las rutas institucionales que para ello tiene definidas el Estado en la atención de la violencia

intrafamiliar y contra la mujer, y en la medida de sus capacidades, apoyará el acceso a estas rutas.

5.4 MECANISMOS PARA LA ATENCIÓN AL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y OTRAS VIOLENCIAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

30. La empresa tomará medidas para sensibilizar sobre el acoso laboral, el acoso sexual y otras violencias de género en el ámbito laboral.
31. La empresa establecerá mecanismos adecuados y transparentes para recibir las quejas de acoso laboral, sexual y otras formas de violencia de género en el ámbito laboral.
32. La empresa tomará medidas para velar por la confidencialidad y respeto a la intimidad en los mecanismos implementados.
33. La empresa tomará medidas frente a quejas de acoso laboral, sexual u otras violencias de género para que estas situaciones no se repitan. Para tal efecto la empresa puede retomar alguna de las acciones referenciadas en el anexo de Buenas Prácticas.
34. La empresa contará con mecanismos de información sobre las rutas institucionales de atención al acoso laboral establecidas en su zona de influencia.
35. La empresa mantendrá contacto con la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo para atender los casos reportados por sus trabajadores y brindar la información de contexto requerida.

6

ERRADICACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO, DE LA EXPLOTACIÓN LABORAL INFANTIL Y EXPLOTACIÓN SEXUAL

6.1 MÍNIMOS EN TRABAJO FORZOSO

36. La empresa hará explícito frente a sus filiales, contratistas y proveedores el compromiso con el respeto del Convenio 29 de la OIT sobre Trabajo Forzoso y a la legislación nacional en materia de explotación laboral y trata de personas. Se velará por las condiciones de trabajo dignas de poblaciones vulnerables, étnicas, extranjeras y mujeres.
37. La empresa identificará los riesgos de trabajo forzoso que puedan derivar directa o indirectamente de sus actividades, incluyendo los riesgos en su cadena de valor.

6.2 MÍNIMOS EN EXPLOTACIÓN LABORAL INFANTIL

38. La empresa hará explícito frente a sus trabajadores y contratistas el compromiso por el respeto de la legislación relativa a la erradicación del Trabajo Infantil.
39. La empresa identificará los riesgos de trabajo infantil, no permitidos por la legislación nacional, que puedan derivar directa o indirectamente de sus actividades, incluyendo los riesgos en su cadena de valor.
40. La empresa establecerá estrategias de prevención y mitigación de protección de los niños, niñas y adolescentes, procesos de capacitación a sus empleados y medidas contractuales.

41. La empresa establecerá e implementará protocolos de respuesta integrados frente a casos de trabajo infantil.

6.3 MÍNIMOS EN EXPLOTACIÓN SEXUAL

42. La empresa identificará los riesgos de explotación sexual que puedan derivar directa o indirectamente de comportamientos individuales de sus empleados, incluyendo los riesgos en su cadena de valor.
43. La empresa establecerá estrategias de prevención y mitigación dentro del ámbito laboral.



ERRADICACIÓN DE LA EXPLOTACIÓN SEXUAL DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES

- 44. La empresa hará explícito frente a sus trabajadores el compromiso por el respeto de la legislación alrededor de los derechos de los niños, la erradicación de la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes, así como su compromiso en la implementación de esta Guía.
- 45. La empresa identificará los riesgos de explotación sexual de niños, niñas y adolescentes que puedan derivar directa o indirectamente de sus actividades, incluyendo los riesgos en su cadena de valor.
- 46. La empresa establecerá estrategias de prevención y mitigación como la creación e implementación de una política de protección de los niños, niñas y adolescentes, procesos de capacitación a sus empleados y medidas contractuales⁷.
- 47. La empresa establecerá e implementará protocolos de respuesta integrados frente a casos de explotación sexual de niños, niñas y adolescentes.

• • • • •
⁷ Ver Anexo de Buenas Practicas



SEGURIDAD INDUSTRIAL Y PROTECCIÓN SOCIAL

8.1 CONSTRUCCIÓN DE UN PROGRAMA INTERNO PARA EL MANEJO DEL TEMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

- 48. La empresa contará con un proceso integrado de monitoreo, seguimiento y mejoramiento de los protocolos y lineamientos en los temas de seguridad, salud y protección social.
- 49. La empresa contará con protocolos y programas para la prevención y mitigación de los riesgos profesionales atentos a las diferencias de género.
- 50. La empresa gestionará ante el sistema de seguridad social el establecimiento e implementación de un programa de promoción y prevención de riesgos salud sobre enfermedades comunes atento a las necesidades específicas de las mujeres y de los hombres al interior de la compañía.
- 51. La empresa tomará medidas adecuadas para informar a sus empleados que la violencia de género esta cobijada por la seguridad y protección social⁸.

8.2 PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN

- 52. Los procesos de identificación de riesgos deben ser acordes con la actividad de la empresa y sus niveles y tipos de riesgo.
- 53. La empresa fortalecerá la protección brindada a sus trabajadores en zonas de alto riesgo industrial y en zonas de riesgo público.

8.3 EN LA CADENA DE VALOR

- 54. La empresa tendrá un modelo de quejas y reclamos que permita atender y hacer seguimiento a quejas y reclamos de los trabajadores de sus proveedores y contratistas frente al tema de protección social y seguridad industrial
- 55. La empresa hará público su compromiso con esta guía y creará mecanismos o incentivos para su difusión e implementación por parte de sus proveedores y contratistas.

• • • • •
⁸ Según el artículo 19 de la Ley 1257 y sus decretos reglamentarios



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y RESPETO A LA DIVERSIDAD⁹

Dadas las particulares barreras que enfrentan las poblaciones discriminadas en el campo del trabajo, las empresas deberán tener en cuenta los siguientes principios de acción:

- 56. La empresa conocerá, respetará y promoverá los derechos reconocidos de las poblaciones discriminadas.
- 57. En el marco de sus procesos de contratación, promoción y desarrollo, la empresa promoverá el principio de no discriminación, que refiere la prohibición de toda distinción, exclusión, restricción o preferencia, basada en motivos de sexo, de orientación sexual, de identidad de género, de etnia, de creencia religiosa u opinión política, de condición social o económica, de estado físico o mental o de estado civil, que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de determinados grupos de personas.
- 58. En el marco de sus procesos de contratación, promoción y desarrollo, la empresa adoptará medidas para prevenir y erradicar la discriminación de determinados grupos de personas por alguna de sus características físicas, su origen étnico o nacional, el género, la identidad de género, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil y otras diferencias que pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción de derechos.

- 59. Cuando sea posible, la empresa favorecerá la inserción de las poblaciones discriminadas tomando en cuenta la legislación pertinente para temas de discriminación positiva¹⁰.
- 60. La empresa hará explícito en sus políticas y en otros documentos pertinentes que en ella se respeta la diversidad y se prohíbe toda forma de discriminación, cualquiera sea su motivación. Para esto, la empresa podrá tener en cuenta entre otros:
 - La identificación de posibles situaciones de discriminación, en cualquiera de sus formas y motivaciones, que puedan estar asociadas a sus actividades y/o se puedan derivar de comportamientos individuales de sus empleados.
 - La implementación, a través de sus Comités de Convivencia, de estrategias de prevención y mitigación de las posibles situaciones de discriminación que se identifiquen en el ámbito laboral.
 - La implementación de mecanismos de respuesta que promuevan la no discriminación y el respeto por la diversidad entre sus trabajadores y trabajadoras, acorde con su capacidad, las actividades que desarrolla y el sector productivo al que pertenece.

⁹ Para profundizar en este tema, se recomienda consultar y tener en cuenta los lineamientos de la Guía de no discriminación e inclusión del Compromiso Ético de las Empresas Suizas

¹⁰ Artículo 23 de la Ley 1257 de 2008 y Decreto 2733 del 27 de Diciembre 2012

- 61. La empresa tomará medidas adecuadas para asegurar que las diferencias de remuneración de sus empleados no respondan a distinciones, restricciones o preferencias basadas en motivos de sexo, de orientación sexual, de identidad de género, de etnia, de creencia religiosa u opinión política, de condición social o económica, de estado físico o mental o de estado civil¹¹
- 62. Cuando sea posible, la empresa establecerá mecanismos para corregir eventuales desequilibrios salariales por motivos de género, de orientación sexual, de identidad de género, de etnia, de creencia religiosa u opinión política, de condición social o económica, de estado físico o mental o de estado civil.
- 63. La empresa revisará si en sus procesos de promoción pueden existir factores de inequidad fundados en cualquier forma o motivo de discriminación y, de ser necesario, diseñará lineamientos basados en el principio de igualdad de oportunidades. En particular, la empresa deberá incluir la identificación de obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la promoción profesional.
- 64. La empresa establecerá lineamientos y criterios objetivos y transparentes de complementos salariales, siempre que haya lugar a ello, y lo comunicará a sus empleados.

- 65. La empresa implementará un enfoque de igualdad de oportunidades en cuanto a la detección de necesidades, de diseño, de planificación y de organización de la formación continua.

¹¹ Se recomienda tomar como referente el anexo legislativo de este documento

REFERENTES



REFERENTES NACIONALES E INTERNACIONALES

REFERENTES INTERNACIONALES EN TRABAJO DECENTE

"Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Guía para empresas", OIT y Pacto Global de Naciones Unidas

En esta Guía se explican de forma sucinta cada uno de los cuatro principios laborales del Pacto Mundial: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. También se ofrece un repertorio de material clave de la OIT conexas con estos principios.

- **Ver:** http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/labour/the_labour_principles_a_guide_for_business_sp.pdf

REFERENTES INTERNACIONALES EN LIBERTAD SINDICAL

- "Convenio C087 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación", 1948 (núm. 87), relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación hace parte del Bloque de Constitucionalidad colombiano.
- "Convenio C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva", 1949 (núm. 98)

REFERENTES EN ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

PROTOCOLOS INTERNACIONALES

- Convenio No 138 de la OIT: Establece que la edad mínima de admisión a cualquier trabajo o empleo no debe ser inferior a la edad de completar la educación obligatoria y, en ningún caso, menor de 15 años -o 14 en el caso de países cuya economía y facilidades educativas están insuficientemente desarrollada. Tener en cuenta que en Colombia, la edad mínima de admisión al empleo es 18 años.
- Convenio No 182 de la OIT: Debe considerarse la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, este Convenio aplica a todas las personas menores de 18 años.
- Convención sobre Derechos del niño de la ONU: Donde los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus familiares.

REGULACIÓN EN COLOMBIA

- Artículo 44 de la Constitución Política: Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia.

- Estrategia Nacional para la prevención y erradicación del trabajo infantil, 2008-2015.
- Código de infancia y adolescencia, Ley 1098 de 2006.
- Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de los Jóvenes Trabajadores: Conjuntamente las organizaciones de gobierno, los trabajadores, los empleadores, las no gubernamentales, las comunitarias y los niños, niñas, adolescentes y sus familias, deberán planear y desarrollar acciones sistemáticas y sostenidas en el tiempo, que permitan incidir en las causas básicas de la vinculación laboral precoz.

REFERENTES INTERNACIONALES EN TRABAJO FORZOSO

La OIT publicó un "Manual para empleadores y empresas, Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso" el cual compila una serie de ejemplos de acción individuales de empresas y de iniciativas multi actor para luchar contra el fenómeno de Trabajo forzoso.

- **Ver:** http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_116672.pdf

REFERENTES INTERNACIONALES EN DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN

"Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial"¹², y la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer"¹³ son los convenios internacionales más importante al nivel internacional en el tema de discriminación.

• • • • •

¹² "Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial". Entrada en vigor: 4 de enero de 1969, <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cerd.htm>

¹³ "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

GLOSARIO



GLOSARIO

TERMINOS GENERALES DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

DEBIDA DILIGENCIA

Se ha definido la debida diligencia¹⁴ como la medida de prudencia, actividad o asiduidad que cabe razonablemente esperar, y con la que normalmente actúa, una [persona] prudente y razonable en unas circunstancias determinadas; no se mide por una norma absoluta, sino dependiendo de los hechos relativos del caso en cuestión.

En el contexto de los Principios Rectores, la debida diligencia en materia de derechos humanos constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

El proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos debería detectar el riesgo de complicidad, de carácter jurídico o no jurídico (percibida), y poner en marcha las respuestas apropiadas.

POBLACIONES VULNERABLES

Los instrumentos de las Naciones Unidas las definen como los pueblos indígenas, las mujeres, las minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas, los niños, las personas con discapacidad, y los trabajadores migrantes y sus familias. En el contex-

to Colombiano se pueden agregar las poblaciones victimas de desplazamiento interno por la afectación a una multiplicidad de derechos subyacentes causada por el desplazamiento.

TERMINOS ESPECÍFICOS A LOS ASUNTOS LABORALES

TRABAJO DECENTE¹⁵

Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA

Protección de carácter extraordinario que se da a un grupo históricamente discriminado, especialmente por razón de género, raza, lengua o religión, para lograr su plena integración social.

GÉNERO¹⁶

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

INCLUSIÓN¹⁷

Para el grupo de empresas suizas que participan en el Compromiso Ético, la inclusión se refiere a las acciones que de manera deliberada adelanta la empresa para lograr que indistintamente de condiciones políticas, sociales, de género, económicas o aquellas relacionadas con situación de discapacidad, diferentes grupos sociales puedan vincularse laboralmente con la empresa.

La inclusión según el Instituto Ethos¹⁸ de Brasil supone transformaciones profundas, rupturas en los sistemas y una sociedad que se adapta para atender las necesidades de todas las personas independientemente de su condición.

IGUALDAD DE GÉNERO¹⁹

Es la ausencia de discriminación basada en el género de la persona en materia de oportunidades laborales, asignación de recursos y beneficios o acceso a servicios.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Según la OIT, la libertad de asociación supone el respeto del derecho de todos los empleadores y de todos los trabajadores a crear libremente y voluntariamente grupos para promover y defender sus intereses profesionales, e incorporarse a los mismos.

Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a crear y dirigir sus propias organizaciones e incorporarse a las mismas sin interferencia del Estado o cualquier otra entidad.

Los empleadores no deben interferir en la decisión de los trabajadores de asociarse, ni tratar de influir en su decisión de ningún modo, ni discriminar a los trabajadores que decidan asociarse, ni a sus representantes.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es un proceso voluntario a través del cual empleadores y trabajadores debaten y negocian sus relaciones; en particular, los términos de empleo y las condiciones de trabajo. En ella intervienen los propios empleadores o sus organizaciones, y los sindicatos, o, a falta de estos, los representantes libremente designados por los trabajadores.

El propósito de la negociación de buena fe es lograr convenios colectivos aceptables para ambas partes. Cuando no hay acuerdo, se puede recurrir a procedimientos de resolución de conflictos, como la conciliación, la mediación y el arbitraje.

Según Pacto Global, la negociación colectiva sólo puede funcionar efectivamente si todas las partes intervienen de forma voluntaria y de buena fe. Ello supone:

- Esforzarse por llegar a un acuerdo.
- Celebrar negociaciones genuinas y constructivas.
- Evitar demoras injustificadas.
- Respetar los acuerdos celebrados y aplicarlos de buena fe.
- Dedicar suficiente tiempo para que las partes debatan y resuelvan conflictos colectivos.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Según la OIT, la libertad de asociación supone el respeto del derecho de todos los empleadores y de todos los trabajadores a crear libremente y voluntariamente grupos para promover y defender sus intereses profesionales, e incorporarse a los mismos.

Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a crear y dirigir sus propias organizaciones e incorporarse a las mismas sin interferencia del Estado o cualquier otra entidad.

¹⁴ “La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, guía para la interpretación”, 2011, http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Trabajo Decente. Recuperado el 21 de Marzo de 2013, de <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Tesoro OIT. Recuperado el 21 de Marzo de 2013, de <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp>

¹⁷ Definición construida con base en las reuniones de trabajo desarrolladas por los participantes del Compromiso Ético y el equipo de la Fundación Ideas para la Paz.

¹⁸ Instituto Ethos. (2011). Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente. Recuperado el 21 de Marzo de 2013, de <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-cb3MarcoDeReferenciaCOMPLETO.pdf>

¹⁹ Organización Mundial de la Salud. (2002)Declaración introductoria de la Directora General sobre la política de la OMS en materia de género: integración de las perspectivas de género en la labor de la OMS. Recuperado el 21 de Marzo de 2013, de <http://www.who.int/gender/mainstreaming/ESPwhole.pdf>

Los empleadores no deben interferir en la decisión de los trabajadores de asociarse, ni tratar de influir en su decisión de ningún modo, ni discriminar a los trabajadores que decidan asociarse, ni a sus representantes.

PERSPECTIVA DE GÉNERO²⁰

Enfoque que genera un marco de análisis destinado a evaluar cómo las mujeres y los hombres influyen y se ven influenciados de manera diferenciada por las políticas, los programas, los proyectos y las actividades. Permite reconocer que las relaciones entre las mujeres y los hombres pueden verse alteradas en función del contexto. La perspectiva de género tiene en cuenta los roles basados en el género, las relaciones y las necesidades sociales y económicas, el acceso a los recursos, así como otras limitaciones y oportunidades impuestas por la sociedad, la cultura, la edad, la religión y/o la etnia a los hombres y a las mujeres.

TRABAJO INFANTIL

La Organización Internacional del Trabajo – OIT, define el trabajo infantil como aquel que perjudica el bienestar de los niños y niñas o impide su educación, su desarrollo y sustento futuro.

De acuerdo con la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas, niño es toda persona menor de 18 años. Los Convenios 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo y el 182 sobre las peores formas de trabajo infantil definen también el término niño en el mismo sentido.

“El trabajo infantil es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño e interfiere con su escolarización puesto que:

- *Les priva de la posibilidad de asistir a clases;*
- *Les obliga a abandonar la escuela de forma prematura;*
- *Les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que consume mucho tiempo”*

Sin embargo, la línea entre las labores aceptables y el trabajo infantil puede ser muy delgada y la diferencia depende de una serie de factores que deben ser considerados: además de la edad, es necesario observar la naturaleza misma de la actividad, las condiciones en las que se realiza y los riesgos que implica para la integridad y el desarrollo de los niños y las niñas. Debido al estado físico y mental de los niños y niñas, todavía inmaduro, ellos son generalmente más vulnerables a las condiciones que de por sí ya pueden generar riesgos a los adultos y algunos de los efectos negativos en sus derechos pueden manifestarse en etapas posteriores de su desarrollo y tener consecuencias devastadoras ²¹.

• • • • •

²⁰ Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. (2012).Principios para el Empoderamiento de las Mujeres. Ver: http://www.unwomen.org/wp-content/uploads/2011/10/Women-s-Empowerment-Principles_2011_es.pdf

²¹ Ver “Guía Metodológica para la evaluación y manejo de los impactos de trabajo infantil en las actividades empresariales” elaborado por Pacto Global y Telefónica http://www.telefonica.co/portallInstitucional/descargables/Guia_metodologica_de_impactos_y_manejo_del_Trabajo_Infantil_en_es.pdf y La iniciativa de los Derechos de la niñez y Principios de Empresa

Guía de Trabajo Decente

