



En convenio con:



OIM Organización Internacional para las Migraciones

## Guía para Empresas

Marco de trabajo de las Naciones Unidas para las empresas y los Derechos Humanos

La Infancia, la Adolescencia y la Minería en Colombia







## Marco de Trabajo de las Naciones Unidas para las empresas y los Derechos Humanos

La presente publicación es producto del Convenio de Cooperación No. NAJ-661 del 2011, suscrito entre el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), en el marco del proyecto: “Asesoría a la Dirección de Protección del ICBF en la implementación de los principios del mandato Ruggie de las Naciones Unidas, a través del cual se pretende proteger, respetar y remediar los Derechos Humanos (DDHH), con especificidad en los derechos de la infancia y la adolescencia, para ser adoptados por las empresas que operan en los distritos mineros de la Sabana de Bogotá, Zipaquirá y Paz del Río”, suscrito con la Fundación Trust For The Americas.

ISBN / 978-958-99626-3-3

### **Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)**

Director General: Diego Andrés Molano Aponte.

### **Organización Internacional para las Migraciones (OIM)**

Jefe de Misión: Marcelo Pisani.

### **Fundación Trust For The Americas - Filial de la OEA**

Directora para Colombia: Myriam Stella Romero Romero.

### **Textos:**

#### **Autores:**

**Luis Ernesto Salinas G.** - Asesor en Creación de Valor Compartido, Responsabilidad Empresarial y Derechos Humanos para Fundación Trust For The Americas / OEA.

**Carlos Enrique Arevalo N.** - Consultor en Derechos Humanos para Fundación Trust For The Americas. Profesor Universidad de La Sabana, investigador en la línea de empresas y Derechos Humanos del Grupo de investigación en Derecho Internacional y Derechos Humanos.

**Ana María Hernández** - Consultora en Responsabilidad Social Empresarial para Fundación Trust For The Americas.

**Valentina Ortiz Parra** - Consultora en Responsabilidad Social Empresarial para Fundación Trust For The Americas.

### **Coordinación técnica ICBF:**

**Margarita Teresa Martínez Alferez** - Subdirectora Restablecimiento de Derechos.

### **Asistencia Técnica - Equipo Trabajo Infantil ICBF:**

María Isabel Ruíz Fajardo.

Martha Yolanda Bustos Ramírez.

Mauricio García Marulanda.

### **Coordinación editorial:**

Grupo de Comunicación Externa (Trust for the Americas - Colombia)

Oficina Asesora de Comunicaciones (ICBF).

### **Ilustraciones:**

Nataly Restrepo V.

### **Impresión:**

Papyrus Formas e Impresos Ltda.

Edición septiembre de 2013.



## Empresas y Derechos de los niños, niñas y adolescentes

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) suscribieron el Convenio de Cooperación No. NAJ-661 de 2011, con el objeto de “Aunar esfuerzos y recursos, con el fin de adelantar acciones en salud y educación con enfoque diferencial, para la prevención, la protección y el restablecimiento de los derechos vulnerados a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y sus familias; víctimas de toda forma de violencia, reclutamiento forzado, trata de personas, y especialmente a los afectados por desplazamiento forzado y desastres; mediante la institucionalización de Unidades Móviles, para contribuir en la generación de soluciones integrales y sostenibles para los migrantes y comunidades vulnerables”; el cual se encuentra vigente hasta el 30 de noviembre de 2013.

Por medio de una de las líneas de este convenio, la OIM seleccionó a la Fundación Trust For The Americas para el desarrollo del proyecto denominado “Asesoría a la Dirección de Protección del ICBF en la implementación de los principios del mandato Ruggie de las Naciones Unidas, a través del cual se pretende proteger, respetar y remediar los Derechos Humanos (DDHH), con especificidad en los derechos de la infancia y la adolescencia; para ser adoptados por las empresas que operan en los distritos mineros de la Sabana de Bogotá, Zipaquirá y Paz del Río”.

De esta manera, una vez realizado el proceso de articulación con las diferentes instituciones vinculadas con el sector minero, así como con la protección de los niños, niñas y adolescentes, y el contacto con las empresas mineras de la zona; se diseñó un paquete de entrenamiento sobre la implementación del Marco de Trabajo para las Empresas y los Derechos Humanos, de las Naciones Unidas, para dichas empresas, en procura del bienestar de la infancia y la adolescencia colombiana.

El entrenamiento se realizó de forma diferenciada a los(as) empresarios(as) y trabajadores(as) de la minería, y a los(as) funcionarios, servidores y empleados(as) de instituciones públicas y privadas que desarrollan sus labores en el marco de la protección y promoción de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

Para el desarrollo de las capacitaciones a los trabajadores(as) y propietarios(as) de estas empresas mineras, se utilizó la presente guía, la cual posteriormente, a partir de los aprendizajes ganados en la evolución del proyecto, durante los talleres con la comunidad, se finalizó con el ánimo de que se convirtiera en un instrumento útil para que las personas vinculadas al sector minero de todo el país, inicien la implementación de los principios y ejecuten acciones satisfactorias para el bienestar de los niños, niñas y adolescentes colombianos(as), en especial aquellos expuestos al trabajo infantil.

La guía está dirigida a los empresarios(as) y trabajadores(as) de las Unidades de Producción Minera (UPM) de los municipios y veredas de Colombia, interesados en ejecutar una gestión óptima desde su núcleo económico, por medio del respeto de los derechos de la infancia y adolescencia, contribuyendo así al desarrollo social de todo el país.

## Las organizaciones participantes

**Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF):** Establecimiento público descentralizado con Personería Jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, que trabaja por el desarrollo y la protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia y el bienestar de las familias colombianas. Adscrito al Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, tiene domicilio principal en la ciudad de Bogotá. Creado con la Ley 75 de 1968, ente rector del Sistema Nacional de Bienestar Familiar ([www.icbf.gov.co](http://www.icbf.gov.co))<sup>1</sup>.

**Organización Internacional para las Migraciones (OIM):** Entidad que desde 1956 en Colombia hace énfasis en contribuir, desde su experiencia como principal organización intergubernamental en el ámbito de la migración, a encauzar la migración en beneficio de todos. La organización implementa, en casi todos los departamentos de Colombia, con el apoyo de distintos cooperantes y contrapartes por programas acordes con las necesidades de las poblaciones vulnerables migrantes del país.

Junto a programas tradicionales de atención al flujo migratorio en el exterior; retorno voluntario; reintegración de colombianos procedentes de otros países; fortalecimiento de la capacidad gubernamental en la agenda migratoria y cooperación técnica para las migraciones, la organización ha rediseñado sus actividades en Colombia para atender grupos de población vinculados a la migración forzada.

Entre estos grupos se encuentra la población víctima del conflicto y de la trata de personas; los niños, niñas y adolescentes desvinculados de los grupos armados ilegales o en riesgo de vinculación; las personas en proceso de reintegración a la vida civil y las víctimas de los grupos armados ilegales. Todos los programas de la OIM involucran la perspectiva de género y se implementan con una visión integral y diferencial hacia la población indígena y afro-colombiana". ([www.oim.org.co](http://www.oim.org.co))<sup>2</sup>.

**La Fundación Trust For The Americas – filial de la OEA:** Entidad sin fines de lucro, afiliada a la Organización de Estados Americanos (OEA). Fue fundada en 1997 para promover la participación de los sectores público y privado, en proyectos de desarrollo económico en América Latina y el Caribe. Trust For the Américas estableció una filial en Colombia en el año 2007, con el fin de implementar programas en colaboración con el gobierno, el sector privado y organismos de cooperación internacional. Sus iniciativas buscan mejorar el acceso a oportunidades económicas a favor de las comunidades vulnerables del hemisferio. ([www.trustfortheamericas.org](http://www.trustfortheamericas.org)).

1. COLOMBIA. INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR (ICBF). Portal. [En línea]: <<http://www.icbf.gov.co/portal/page/portal/PortallCBF/EilInstituto>> [consultado en: 19 de Junio 2013]

2. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES (OIM). Quienes Somos. [En línea]: <<http://oim.org.co/quienes-somos/oim-en-colombia.html>> [consultado en: 19 de Junio 2013]

# Capítulo 1

## LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES Y SUS DERECHOS

Minería, desarrollo y derechos de los niños, niñas y adolescentes .....	9
Entendiendo el concepto de infancia y adolescencia .....	10
Sujeto de derechos .....	11
Los derechos de la infancia y la adolescencia .....	12
Decreto 936 del 2013. Art. 7 Reorganización del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.....	23
La situación de los niños, niñas y adolescentes en la región .....	24

# Capítulo 2

## EL MARCO DE TRABAJO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial y tratados que incluyen la protección de la infancia y la adolescencia.....	29
No es Responsabilidad Social Empresarial (RSE) .....	32
Marco de las Naciones Unidas para las empresas y los Derechos Humanos .....	33
Implicaciones sociales para la empresa .....	37
¿En qué consiste la relación entre las empresas y los Derechos Humanos? .....	38
¿Qué medidas puede tomar la empresa para cumplir con su deber de respetar los derechos? .....	40

# Capítulo 3

## EL TRABAJO INFANTIL Y LA MINERÍA

El trabajo infantil y la minería .....	49
Ruta de denuncia y atención de las peores formas de trabajo infantil .....	53
El trabajo infantil en las minas de Colombia .....	54
Trabajo decente, obligaciones laborales y los derechos de los niños, niñas y adolescentes .....	59

# Capítulo 4

## SISTEMA ORGANIZACIONAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS

Cadena de valor de la minería .....	69
Definición del sistema organizacional de Derechos Humanos para la infancia y la adolescencia .....	71

## Capítulo 5

### MAPA DE RIESGOS

Mapa de riesgos de vulneración de los derechos de la infancia y la adolescencia en la minería .....	83
Orientaciones para la identificación de riesgos .....	86
Ejercicio práctico .....	100

## Capítulo 6

NORMOGRAMA .....	127
------------------	-----

## Capítulo 7

GLOSARIO .....	135
----------------	-----



# Capítulo

## LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES Y SUS DERECHOS

- Minería, desarrollo y derechos de los niños, niñas y adolescentes
- Entendiendo el concepto de infancia y adolescencia
- Sujeto de derechos
- Derechos de la infancia y la adolescencia
- Sistema Nacional de Bienestar Familiar
- Situación de los niños, niñas y adolescentes en la región



## Minería, desarrollo y derechos de los niños, niñas y adolescentes

Lograr una sociedad que garantice los derechos de los niños, niñas y adolescentes, en los territorios mineros, requiere indiscutiblemente que la actividad de la minería, en sí misma, sea una actividad próspera, realizada en cumplimiento de la ley, que gestione todos los riesgos y que responda a todos los directamente involucrados con ella, con medios de subsistencia y progreso.

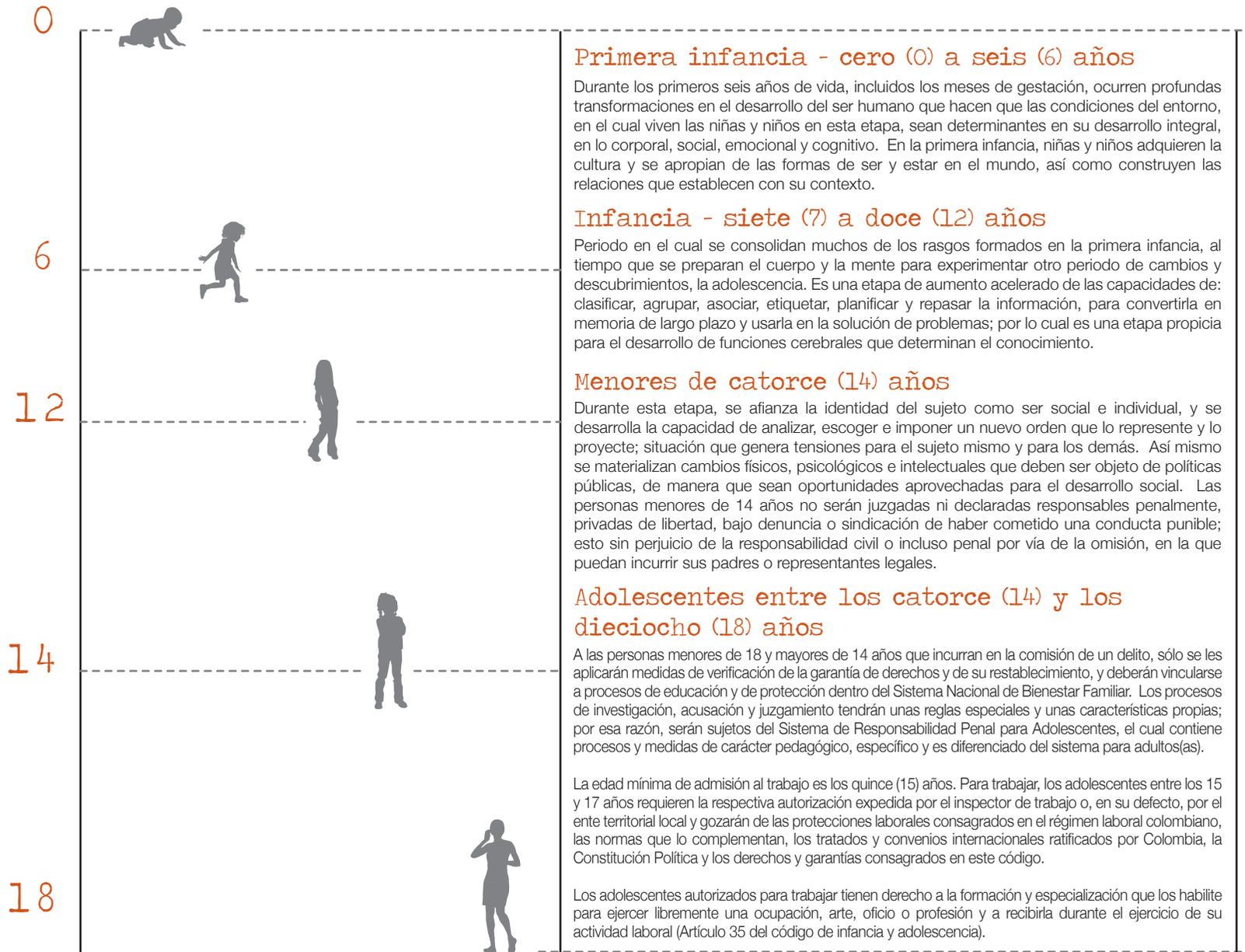
La minería, no sólo genera recursos para las familias de los trabajadores(as) sino que, por las transferencias, aporta recursos para la comunidad local que, administrados de manera correcta y eficiente por las alcaldías, permiten el funcionamiento de programas de salud, educación, recreación, deporte y, en general, garantizan un estado de convivencia en el que se respetan y protegen los derechos de la infancia y la adolescencia, y se hace remediación cuando dichos derechos se han vulnerado.

Bajo este marco, una de las principales acciones está enfocada a que los empresarios(as) mineros conozcan y cumplan con los derechos de los niños, niñas y adolescentes asegurando que la actividad minera que se adelante sea de manera correcta, generando recursos suficientes y gestionando todos los riesgos asociados a ésta. Si la mayoría del ejercicio minero se hace de manera informal, se incrementan los riesgos y se disminuye la capacidad del gobierno para propiciar las condiciones del desarrollo.

Igualmente, es importante entender que el respeto y la protección de los derechos de la infancia y la adolescencia son un propósito colectivo en el que deben participar todos(as) los mineros de la región; no basta con que algunos pocos lo hagan. Esto quiere decir que aquellos mineros(as) que tomen este entrenamiento deben procurar involucrar a otros que no se enteraron o no manifestaron interés por el asunto. Adicionalmente, no sólo se requiere la participación de las empresas mineras de la región, sino que hay que lograr el trabajo conjunto con las alcaldías locales, el ICBF, la Personería, la Policía de Infancia y Adolescencia y todas aquellas instituciones que puedan contribuir para que el municipio o la vereda sean territorios en los que los niños, niñas y adolescentes puedan vivir, crecer y desarrollarse dignamente.

## Entendiendo el concepto de infancia y adolescencia

De acuerdo con el Artículo 3º del Código de Infancia y Adolescencia, se entiende como **niño o niña** a las personas entre los **ceros (0)** y los **doce (12) años**, y por **adolescente** a las personas entre los **doce (12)** y los **dieciocho (18) años**.



## Sujeto de derechos

Toda persona tiene derechos y deberes, por el simple hecho de ser humano.



## Los derechos de la infancia y la adolescencia

La normatividad internacional, la Constitución Nacional, el Código de Infancia y Adolescencia (CIA) (Ley 1098 de 2006) y otras normas nacionales sobre el tema, reconocen una responsabilidad política, social e institucional para garantizar la protección integral de los niños, niñas y adolescentes, en cabeza del Estado y de la sociedad, a lo cual no son ajenas las empresas que por el contrario, son muy importantes en cabeza de la familia, la sociedad y el Estado<sup>3</sup>.

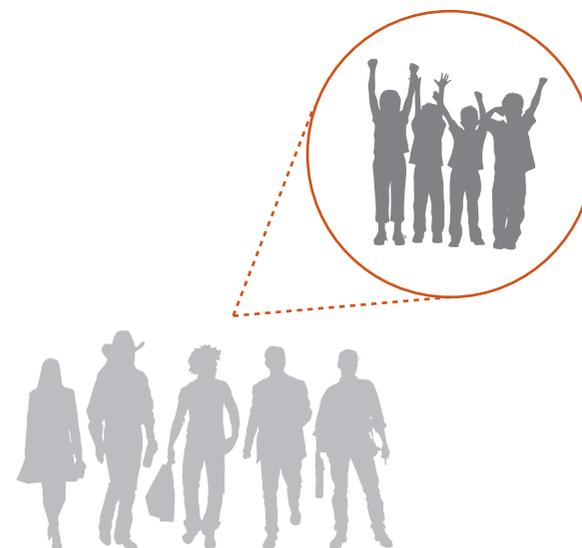
De acuerdo con el Artículo 7 del CIA, se entiende por protección integral de los niños, niñas y adolescentes:

- **Reconocimiento** de los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derechos.
- **Garantía** y cumplimiento de sus derechos.
- **Prevención** de todos los riesgos y amenazas posibles que puedan impedir el libre y pleno ejercicio de sus derechos.
- **Restablecimiento** inmediato de sus derechos vulnerados.

Los instrumentos fundamentales a nivel internacional en materia de derechos de los niños, niñas y adolescentes (NNA), como la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989, al igual que nuestra propia Constitución Política en su Artículo 44 y el CIA, ratifican que los derechos de la infancia y la adolescencia se encuentran irradiados por los siguientes principios básicos:

1. **Interés superior de los NNA:** Obligación, radicada en cabeza de todas las personas (naturales o jurídicas, públicas o privadas), de garantizar la satisfacción integral y simultánea de todos los derechos de los niños, niñas y adolescentes<sup>4</sup>, observando el bien mayor para ellos(as) y ponderando “las decisiones en relación estricta con la garantía y ejercicio de sus derechos, ciñéndose a la normatividad nacional e internacional”<sup>5</sup>.

2. **Prevalencia de los derechos de los NNA:** Primacía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes sobre los de las personas adultas frente a cualquier decisión que se deba tomar, sea de carácter judicial o administrativa. En caso de conflicto en la aplicación de una norma que verse sobre sus derechos, se aplicará aquella disposición que sea más favorable a su interés superior<sup>6</sup>.



3. COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL. Lineamientos de Política Publica para el Desarrollo de Niñas, Niños y Adolescentes en los Departamentos y Municipios. Bogotá. 2012. p.12.

4. CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 1098 de 2006: Código de infancia y adolescencia. Artículo 8.

5. COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL. Op.Cit., p.14.

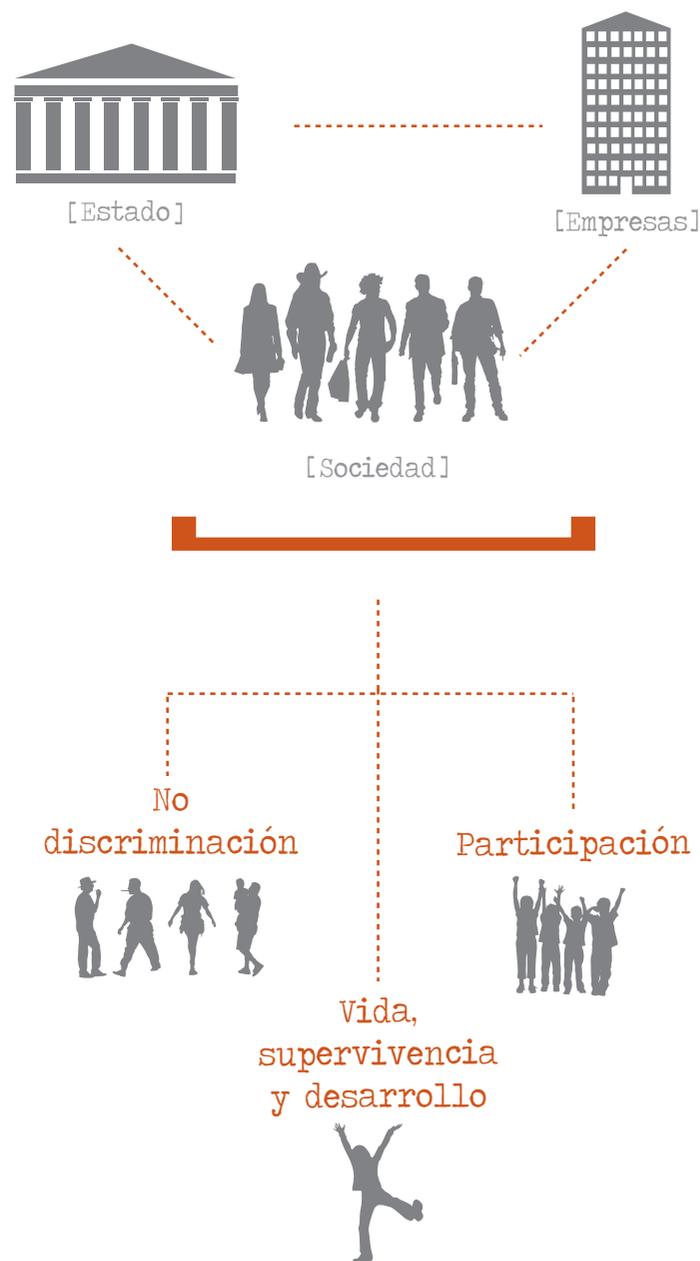
6. CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 1098 de 2006: Código de Infancia y Adolescencia. Artículo 9.

**3. Corresponsabilidad:** Concurrencia del Estado, la familia y la sociedad civil con el fin de garantizar los derechos de los niños, niñas y adolescentes<sup>7</sup>. En el marco de este principio, se establecen obligaciones puntuales para las empresas y por eso será desarrollado a profundidad más adelante.

**4. Igualdad y no discriminación:** Principio fundamental de los Derechos Humanos, en el contexto de la infancia y la adolescencia, el cual busca que sus derechos les sean aplicados sin distinción por razones de color, raza, sexo, edad, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, y derogar cualquier disposición que tenga por objeto o por resultado, anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos y libertades fundamentales de todos los niños, niñas y adolescentes<sup>8</sup>.

**5. Garantía de la vida, supervivencia y el desarrollo:** Postulado universal de la garantía a la vida, la supervivencia y el desarrollo físico, mental, espiritual, moral, psicológico y social de niñas, niños y adolescentes, implica procurar su mantenimiento en la máxima medida posible, en una forma compatible con la dignidad humana<sup>9</sup>.

**6. Participación:** Condición que implica tener en cuenta los puntos de vista de los niños, niñas y adolescentes, para alentarlos a formarse una opinión propia, libre, según su ciclo de vida, y a ejercer su derecho a ser escuchados(as) y a participar en todas las circunstancias que les afecten o que sean de su interés<sup>10</sup>.



7. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1098 de 2006: Código de Infancia y Adolescencia. Artículo 10.

8. Ibid. Artículo 12. Perspectiva de género.

9. COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL. Op. Cit., p.14.

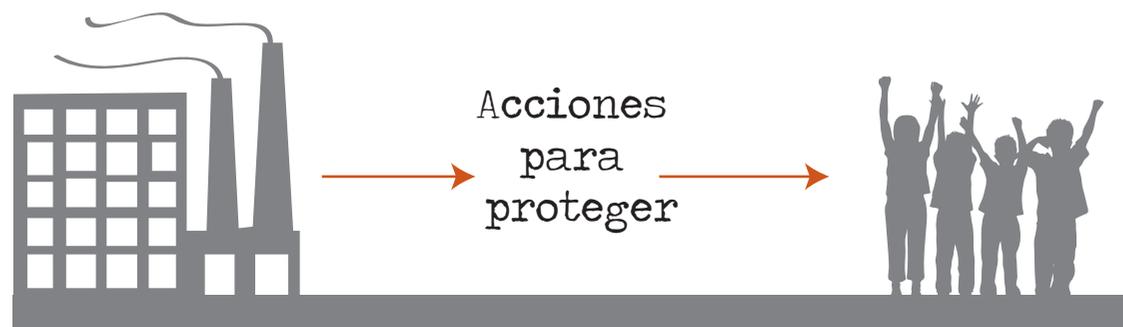
10. Ibid., p.14.

## Responsabilidades de la sociedad y de las empresas para proteger los derechos de los niños, niñas y adolescentes

### Artículo 40 de la Ley 1098 de 2006 del Código de la Infancia y la Adolescencia Obligaciones de la sociedad

“En cumplimiento de los principios de corresponsabilidad y solidaridad, las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones, las empresas, el comercio organizado, los gremios económicos y demás personas jurídicas, así como las personas naturales, tienen la obligación y la responsabilidad de tomar parte activa en el logro de la vigencia efectiva de los derechos y garantías de los niños, las niñas y los adolescentes”. En este sentido, deberán:

1. Conocer, respetar y promover estos derechos y su carácter prevalente.
2. Responder con acciones que procuren la protección inmediata ante situaciones que amenacen o menoscaben estos derechos.
3. Participar activamente en la formulación, gestión, evaluación, seguimiento y control de las políticas públicas relacionadas con la infancia y la adolescencia.
4. Dar aviso o denunciar, por cualquier medio, los delitos o las acciones que los vulneren o amenacen.
5. Colaborar con las autoridades en la aplicación de las disposiciones de la presente Ley.
6. Las demás acciones que sean necesarias para asegurar el ejercicio de los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes.



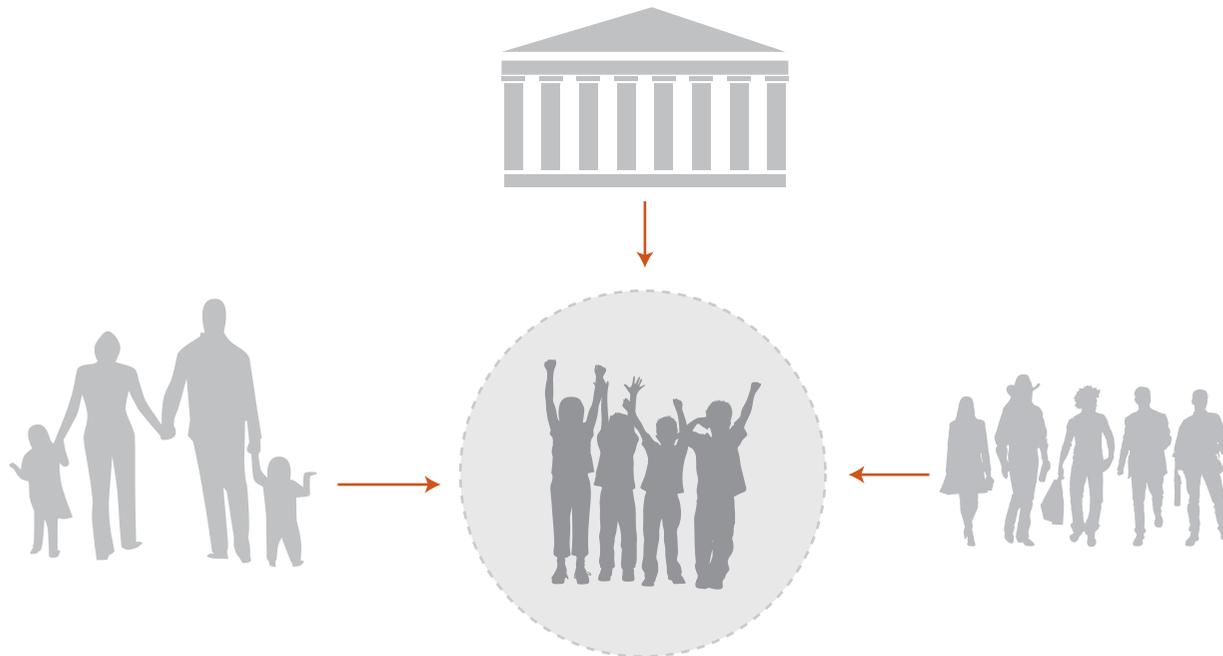
## El concepto de corresponsabilidad en la protección de los derechos de la infancia y la adolescencia, en el ordenamiento jurídico colombiano

De acuerdo con el Código de Infancia y Adolescencia (CIA), (Ley 1098 de 2006), la familia, el Estado y la sociedad, de la cual hacen parte activa las empresas; poseen una corresponsabilidad frente a los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Esto quiere decir, por un lado, que las empresas, como parte de la sociedad, concurren con las familias y el Estado en la adopción de medidas efectivas que permitan garantizar el pleno ejercicio de los derechos de los niños, niñas y adolescentes y, por otro, que su atención, cuidado y protección corresponderá tanto a las familias, como al Estado, como a los miembros de la sociedad.

### Ley 1098 de 2006

#### Artículo 10. Corresponsabilidad

“Para los efectos de este Código, se entiende por corresponsabilidad la concurrencia de actores y acciones conducentes a garantizar el ejercicio de los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes. La familia, la sociedad y el Estado son corresponsables en su atención, cuidado y protección”.



## Los Derechos

La ley colombiana ha consagrado un conjunto de derechos de la infancia y la adolescencia, orientados a proteger sus condiciones de vida, sus oportunidades, el desarrollo de sus capacidades, su dignidad, libertad y otros factores que son indispensables, no sólo para que los niños, niñas y adolescentes estén bien en su momento actual sino que les permitan tener una preparación adecuada para el futuro. Estos derechos son elementos mínimos; que ameritan hacer el esfuerzo para cumplirlos, pero además, ir más allá y hacer todo lo indispensable para lograr que sus vidas se desenvuelva lejos de dificultades y contratiempos, y se les garantice un crecimiento alegre, sano y feliz<sup>11</sup>.

Grupo	Derechos
 <p data-bbox="470 624 786 792"><b>Derecho a la vida, calidad de vida y a un ambiente sano</b></p>	<p data-bbox="836 618 1957 803">Tienen derecho a la vida, a una buena calidad de vida y a un ambiente sano, en condiciones de dignidad y goce de todos sus derechos, en forma prevalente. La calidad de vida es esencial para su desarrollo integral, acorde con la dignidad del ser humano. El Estado desarrollará políticas públicas orientadas hacia el fortalecimiento de la primera infancia.</p>

Grupo	Derechos
 <p data-bbox="500 1061 750 1189"><b>Derecho a la integridad personal</b></p>	<p data-bbox="845 1055 1957 1196">Los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a ser protegidos(as) contra todas las acciones o conductas que causen muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico; contra el maltrato y los abusos de toda índole por parte de sus familias.</p>

11. CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 1098 de 2006: Código de Infancia y Adolescencia.

Grupo	Derechos
<p data-bbox="329 564 562 643">Derechos de protección</p> 	<p data-bbox="771 257 1582 287">Los niños, niñas y adolescentes estarán protegidos contra:</p> <ul data-bbox="771 337 1862 1480" style="list-style-type: none"> <li>- La explotación económica por parte de sus familias.</li> <li>- El consumo de tabaco, sustancias psicoactivas, estupefacientes o alcohólicas, y la utilización y reclutamiento o la oferta de niños, niñas o adolescentes en actividades de promoción, producción, recolección, tráfico, distribución y comercialización.</li> <li>- La inducción a la prostitución, la explotación y el abuso sexual, la pornografía y cualquier otra conducta que atente contra la libertad, integridad y formación sexual de la persona menor de edad.</li> <li>- El secuestro, la venta, la trata de personas y cualquier otra forma contemporánea de esclavitud o servidumbre.</li> <li>- Las guerras y los conflictos armados internos.</li> <li>- El reclutamiento y la utilización por parte de grupos armados organizados al margen de la ley.</li> <li>- La tortura y toda clase de tratos y penas crueles, inhumanas, humillantes y degradantes; la desaparición forzada y la detención arbitraria.</li> <li>- La situación de vida en calle.</li> <li>- Los traslados ilícitos y su retención en el extranjero para cualquier fin.</li> <li>- El desplazamiento forzado.</li> <li>- El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que pueda afectar la salud, la integridad y la seguridad, o impedir el derecho a la educación.</li> <li>- Las peores formas de trabajo infantil, conforme al Convenio 182 de la OIT.</li> <li>- El contagio de enfermedades infecciosas.</li> <li>- Los riesgos y efectos producidos por desastres naturales y demás situaciones de emergencia.</li> <li>- La mala administración de su patrimonio cuando este se encuentre amenazado por quien lo administre.</li> <li>- Las minas antipersonales.</li> <li>- La transmisión del VIH-SIDA y las infecciones de transmisión sexual.</li> <li>- Cualquier otro acto que amenace o vulnere sus derechos.</li> </ul>

Grupo	Derechos
 <p>Derecho a la <b>rehabilitación y resocialización</b></p>	<p>Tienen derecho a la rehabilitación y resocialización, mediante planes y programas garantizados por el Estado e implementados por las instituciones y organizaciones que este determine, en desarrollo de las correspondientes políticas públicas.</p>

Grupo	Derechos
 <p>Derecho a la <b>libertad y seguridad personal</b></p>	<p>No podrán ser detenidos ni privados de su libertad, salvo por las causas definidas en el CIA.</p>

Grupo	Derechos
 <p>Derecho a tener <b>una familia y a no ser separado de ella</b></p>	<p>Tienen derecho a tener una familia y crecer en su seno, a ser acogidos y no ser expulsados de ella. Sólo podrán ser separados de la familia cuando ésta no garantice las condiciones para la realización y el ejercicio de sus derechos, conforme a lo previsto en el CIA. En ningún caso, la condición económica de la familia podrá dar lugar a la separación.</p>

Grupo	Derechos
 <p>Derecho a la <b>custodia y cuidado personal</b></p>	<p>Derecho a que sus familiares, en forma permanente y solidaria, asuman directa y oportunamente su custodia para su desarrollo integral.</p>

Grupo	Derechos
 <p data-bbox="439 287 711 366"><b>Derecho a los alimentos</b></p>	<p data-bbox="806 258 1882 404">Derecho a los alimentos y demás medios (habitación, vestido, asistencia médica, recreación, educación, etc.) para su desarrollo físico, psicológico, espiritual, moral, cultural y social, de acuerdo con la capacidad económica del alimentante.</p>

Grupo	Derechos
 <p data-bbox="448 661 702 740"><b>Derecho a la identidad</b></p>	<p data-bbox="806 640 1882 752">Derecho a tener una identidad y a conservar los elementos que la constituyen, como el nombre, nacionalidad y filiación, conforme a la ley. Derecho a preservar su lengua de origen, cultura e idiosincrasia.</p>

Grupo	Derechos
 <p data-bbox="448 1034 702 1113"><b>Derecho a la educación</b></p>	<p data-bbox="806 1023 1882 1135">Derecho a una educación de calidad. Esta será obligatoria por parte del Estado en un año de preescolar y nueve de educación básica. La educación será gratuita en las instituciones estatales.</p>

Grupo	Derechos
 <p data-bbox="448 1396 702 1475"><b>Derecho a la salud</b></p>	<p data-bbox="806 1382 1882 1495">La salud es un estado de bienestar físico, psíquico y fisiológico, y no sólo la ausencia de enfermedad. Ninguna entidad de salud, bien sea privada o pública, podrá abstenerse de atenderlos(as).</p>

Grupo	Derechos
 <p data-bbox="500 258 793 337"><b>Derecho al debido proceso</b></p>	<p data-bbox="879 241 1957 312">Derecho a que se les apliquen las garantías del debido proceso en todas las actuaciones administrativas y judiciales en que se encuentren involucrados(as).</p>

Grupo	Derechos
 <p data-bbox="476 561 817 729"><b>Derecho al desarrollo integral en la primera infancia</b></p>	<p data-bbox="879 546 1953 732">La primera infancia es la etapa del ciclo de vida en la que se establecen las bases para el desarrollo cognitivo, emocional y social del ser humano; comprende la franja de cero (0) a seis (6) años. Los derechos de la primera infancia corresponden a la atención en salud y nutrición, el esquema completo de vacunación, la protección contra los peligros físicos y la educación inicial.</p>

Grupo	Derechos
 <p data-bbox="437 945 832 1155"><b>Derecho a la recreación, participación en la vida cultural y en las artes</b></p>	<p data-bbox="879 950 1953 1137">Derecho al descanso, esparcimiento, al juego y demás actividades recreativas propias de su ciclo vital y a participar en la vida cultural y las artes. En este sentido, las autoridades deberán diseñar mecanismos para prohibir el ingreso a establecimientos destinados a juegos de suerte y azar, venta de licores y cigarrillos, y a espectáculos para mayores de edad.</p>

Grupo	Derechos
 <p data-bbox="465 1357 832 1518"><b>Derecho a la participación de los niños, niñas y adolescentes</b></p>	<p data-bbox="879 1367 1953 1475">Derecho a participar en las actividades que se realicen en la familia, las instituciones educativas, las asociaciones, los programas estatales, departamentales, distritales y municipales, que sean de su interés.</p>

<p>Grupo</p>	<p>Derechos</p>
 <p>Derecho a la asociación y reunión</p>	<p>Derecho de reunión y asociación con fines sociales, culturales, deportivos, recreativos, religiosos, políticos o de cualquier índole. El derecho comprende formar parte de asociaciones y promover su creación.</p>

<p>Grupo</p>	<p>Derechos</p>
 <p>Derecho a la intimidad</p>	<p>Derecho a la intimidad personal, mediante la protección contra toda injerencia arbitraria o ilegal en su vida privada, la de su familia, domicilio y correspondencia. Así mismo, serán protegidos contra cualquier acción o circunstancia que afecte su dignidad.</p>

<p>Grupo</p>	<p>Derechos</p>
 <p>Derecho a la información</p>	<p>Derecho a buscar, recibir y difundir información e ideas a través de los distintos medios de comunicación de los que dispongan.</p>

<p>Grupo</p>	<p>Derechos</p>
 <p>Edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar</p>	<p>La edad mínima de admisión al trabajo es de quince (15) años. Para que los niños, niñas y adolescentes puedan trabajar se requiere de la autorización expedida por el inspector de trabajo o en su defecto por el ente territorial local autorizado, y gozará de las garantías laborales establecidas en el régimen laboral. Así mismo, tienen derecho a la formación y especialización que los habilite a ejercer libremente su ocupación.</p>

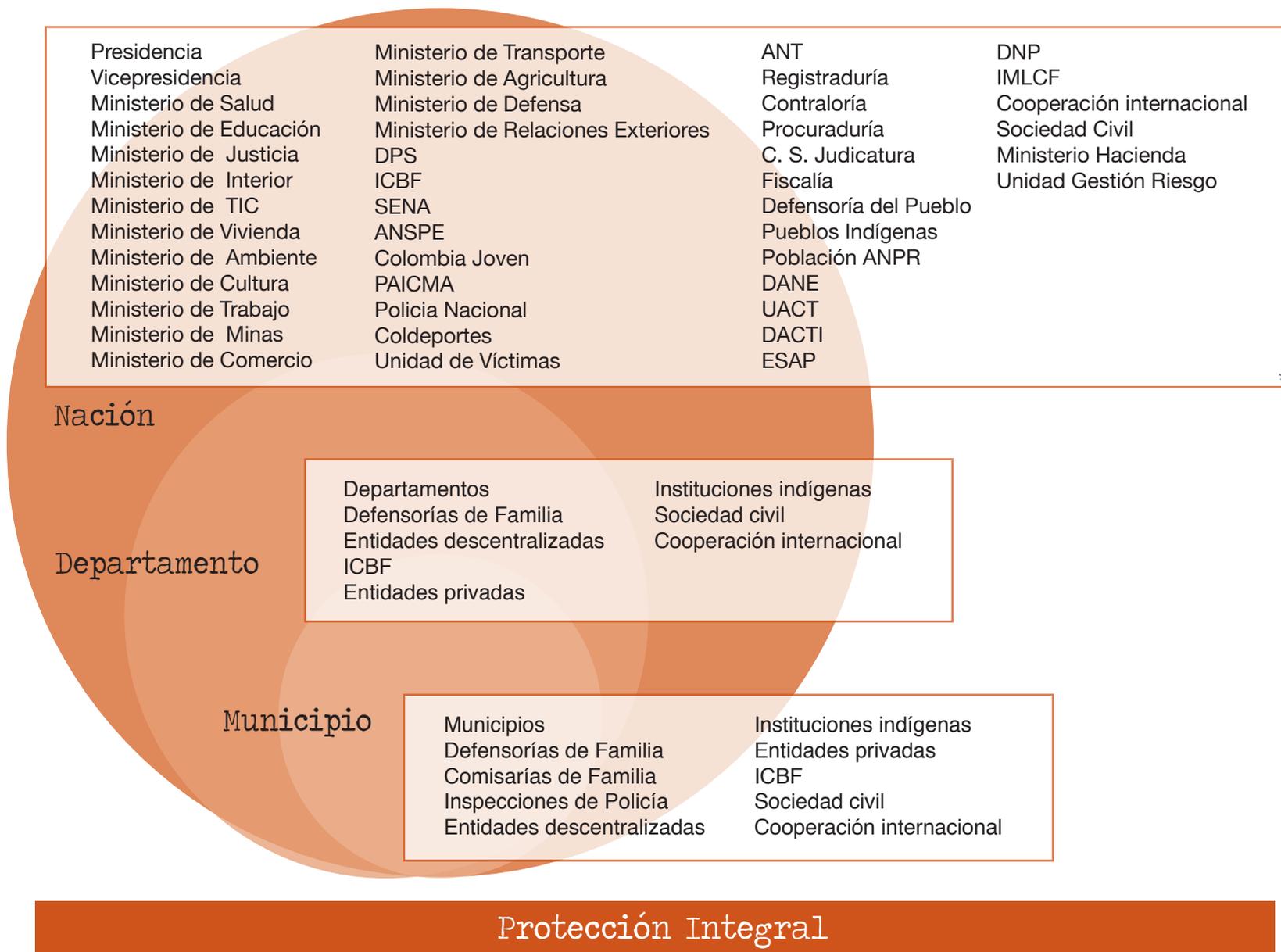
	<p>Ningún niño, niña o adolescente puede trabajar en la minería.</p>
---	--

Grupo	Derechos
 <p data-bbox="487 527 825 695"><b>Derechos de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad</b></p>	<p data-bbox="896 270 1942 530">La discapacidad se entiende como una limitación física, cognitiva, mental, sensorial o de cualquier otra índole; temporal o permanente de la persona, para ejercer una o más actividades esenciales en la vida cotidiana. Los niños, niñas y adolescentes en condición de discapacidad tienen derecho a gozar de una calidad de vida plena y a que se les proporcionen las condiciones necesarias, por parte del Estado, para que puedan valerse por sí mismos(as) e integrarse a la sociedad. Por lo tanto tienen derecho a:</p> <ol data-bbox="896 539 1942 1031" style="list-style-type: none"> <li>1. El respeto por la diferencia y a disfrutar de una vida digna en condiciones de igualdad con las demás personas, que le permita desarrollar al máximo sus potencialidades y su participación activa en la comunidad.</li> <li>2. Recibir atención, diagnóstico, tratamiento especializado, rehabilitación y cuidados especiales en salud, educación, orientación y apoyo a los miembros de la familia o a las personas responsables de su cuidado. Adicionalmente, tendrán derecho a la educación gratuita en entidades especializadas.</li> <li>3. La habilitación y rehabilitación para eliminar o disminuir las limitaciones en las actividades de la vida diaria.</li> <li>4. Ser destinatarios(as) de acciones y de oportunidades para reducir su vulnerabilidad y permitir la participación en igualdad de condiciones con las demás personas.</li> </ol>

Grupo	Derechos
 <p data-bbox="513 1266 799 1387"><b>Derecho a las libertades fundamentales</b></p>	<p data-bbox="907 1244 1949 1429">Gozarán de las libertades (libre desarrollo de la personalidad y la autonomía personal; la libertad de conciencia y de creencias; la libertad de cultos; la libertad de pensamiento; la libertad de locomoción, y la libertad para escoger profesión u oficio) consagradas en la Constitución Política y en los tratados internacionales de Derechos Humanos.</p>

## Decreto 936 del 2013 Art. 7.

### Reorganización del Sistema Nacional de Bienestar Familiar



(\*) Ver significados de siglas en el Glosario

## La situación de los niños, niñas y adolescentes en la región

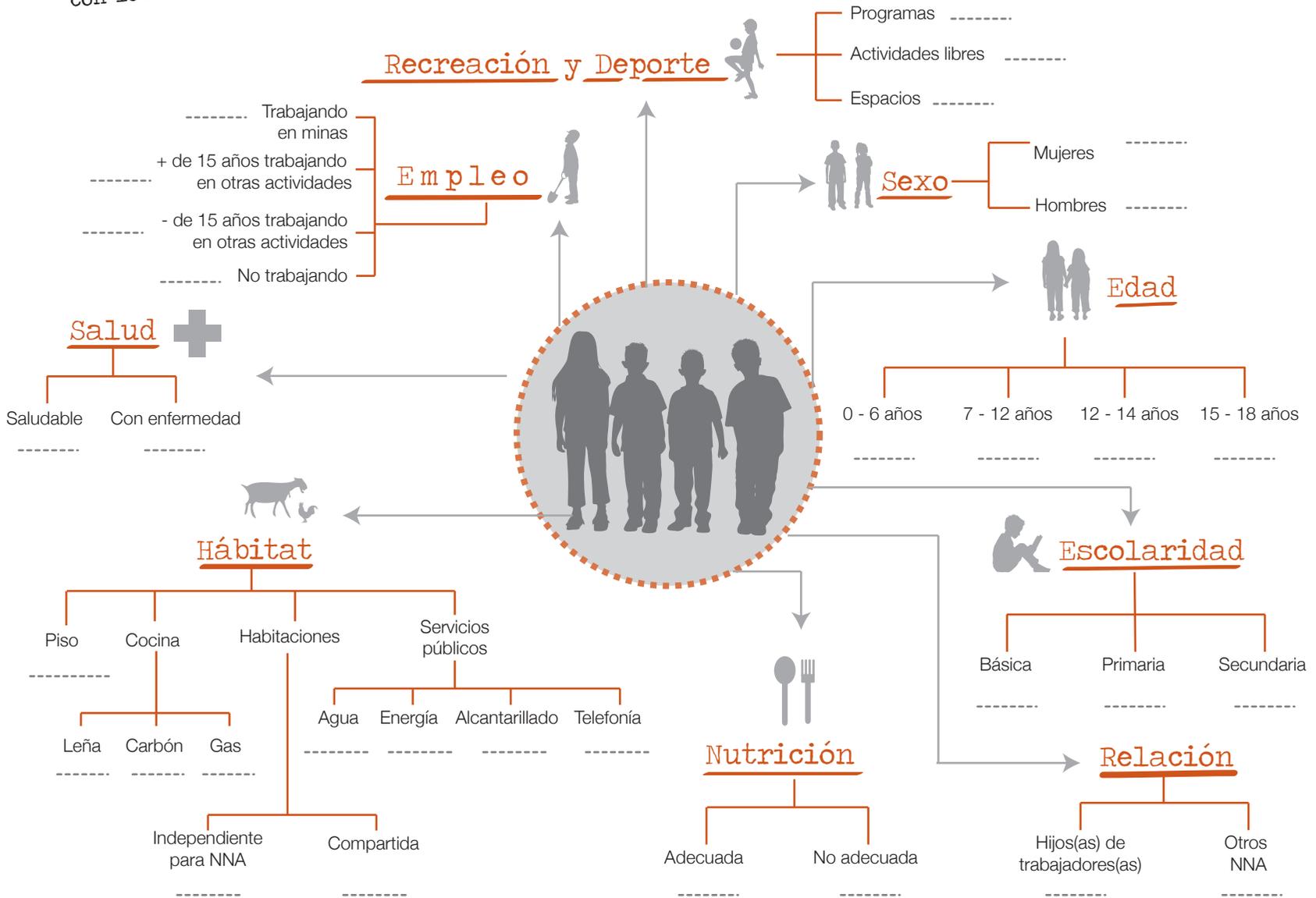
Una vez entendida la clasificación que hace la ley colombiana de los niños, niñas y adolescentes, de acuerdo con la edad; es importante que, bien sea en el municipio o a nivel de la vereda, se tenga información sobre el número de menores de edad que habitan en las zonas de operación minera para poder caracterizarlos(as).

El primer paso para lograr la garantía y respeto de los derechos de la infancia y la adolescencia es saber quiénes son, cómo son y en dónde están esos niños, niñas y adolescentes. La siguiente tabla muestra los principales factores a conocer sobre la situación de los niños, niñas y adolescentes; éstos se pueden organizar en un gráfico como el de la siguiente página, que permitirá reflejar cuáles son los elementos básicos para consentir una vida digna, que asegure condiciones para el futuro; y debe servir para hacer una reflexión en cada territorio.

 Demografía	Número total de niños, niñas y adolescentes que habitan en la zona.
 Escolaridad	Número o porcentaje de niños, niñas y adolescentes que asisten a entidades educativas.
 Sexo	Número o porcentaje de niños, niñas y adolescentes del sexo hombre o mujer.
 Edad	Número o porcentaje de niños, niñas y adolescentes que pertenecen a los siguientes rangos de edad: Cero (0) a seis (6) años, siete (7) a doce (12) años; doce (12) a catorce (14) años y quince (15) a dieciocho (18) años.
 Hábitat cabecera- resto	Número o porcentaje de niños, niñas o adolescentes que habitan en zona rural o urbana.
 Salud	Enfermedades frecuentes en la zona y porcentaje de niños, niñas y adolescentes afectados.
 Empleo	Número o porcentaje de niños, niñas y adolescentes que realizan alguna actividad económica y sector en el cual participan.
 Recreación y deporte	Espacios culturales o deportivos que hay en la zona, así como actividades deportivas, culturales y lúdicas que se realizan.
 Nutrición	Número o porcentaje de niños, niñas y adolescentes que presentan problemas de nutrición.

Ahora, haz el mapa de los niños, niñas y adolescentes de tu municipio o vereda

Completa los espacios en blanco con los datos de tu población:





# 2

## EL MARCO DE TRABAJO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

- Iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial y tratados que incluyen la protección de la infancia y la adolescencia
- No es Responsabilidad Social Empresarial (RSE)
- Marco de las Naciones Unidas para las empresas y los Derechos Humanos
- Implicaciones sociales para la empresa
- ¿En qué consiste la relación entre las empresas y los Derechos Humanos?
- ¿Qué medidas puede tomar la empresa para cumplir con su deber de respetar los Derechos Humanos?



## Iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial y tratados que incluyen la protección de la infancia y la adolescencia

A pesar de ser un tema de reciente desarrollo, la relación entre las empresas y los Derechos Humanos y la idea de establecer un marco de protección para estos últimos, en el entorno de las actividades organizacionales, es una iniciativa que data de los años 70, cuando se redactó la Declaración del Nuevo Orden Económico Internacional, que buscaba promover un orden basado en la equidad, igualdad, interés común, independencia y cooperación entre las grandes potencias mundiales y las nacientes naciones en vías de desarrollo, que surgieron como producto de procesos de descolonización.

Desde entonces, son múltiples las iniciativas que han sido desarrolladas en materia de empresas y Derechos Humanos, algunas de ellas de carácter voluntario y enmarcadas en escenarios de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y otras con tonos más vinculantes:

Iniciativa	Principio / Indicador
<p>Pacto Global de las Naciones Unidas</p> <p>“Iniciativa voluntaria para fomentar el desarrollo sostenible y la ciudadanía corporativa”<sup>12</sup>.</p> 	Principio 1: las empresas deben apoyar y respetar los Derechos Humanos proclamados en el ámbito internacional.
	Principio 2: las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los Derechos Humanos.
	Principio 5: las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil.
<p>Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales</p> <p>“Principios y normas voluntarias para promover una conducta empresarial responsable”<sup>13</sup>.</p> 	Principio 2: las empresas deben proteger los Derechos Humanos de aquellos que se vean afectados por sus actividades; consistentes con los compromisos y obligaciones internacionales suscritas por el país donde ejercen sus actividades.
	Principio 3: las empresas deben contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil y tomar medidas inmediatas y eficaces para garantizar de manera urgente la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

12. PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Derechos del niño y Principios Empresariales. [en línea]: <[http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/CRBP/Principles\\_final\\_ES.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/CRBP/Principles_final_ES.pdf)> [consultado en: 12 Noviembre 2012]

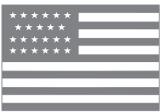
13. ORGANIZACION PARA LA COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE). Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales. [En línea]: <<http://www.oecd.org/investment/mne/16975360.pdf>> [consultado en: 12 de Noviembre 2012]

Iniciativa	Principio / Indicador
<p>Principios del Consejo Internacional de Minas y Metales (ICMM)</p> <p>“Organización liderada por directores ejecutivos de esta industria y dedicada al desarrollo sustentable”<sup>14</sup>.</p> <div data-bbox="821 383 1043 505" style="text-align: center;">  </div>	<p>Principio 3: las empresas miembro deben “Apoyar los Derechos Humanos fundamentales y el respeto por las culturas, costumbres y valores, en la relación con los empleados y otros grupos afectados por nuestras actividades. Garantizar remuneración y condiciones laborales justas para todos los empleados y no utilizar mano de obra forzada, coercitiva o trabajo infantil”.</p>

Iniciativa	Principio / Indicador
<p>Global Reporting Initiative (GRI) G 3.1</p> <p>“Organización pionera en modelos y desarrollo de enfoques para la presentación de reportes de sostenibilidad”<sup>15</sup>.</p> <div data-bbox="595 880 1056 1068" style="text-align: center;">  </div>	<p>Indicador HR6: operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.</p>

14. CONSEJO INTERNACIONAL DE MINERÍA Y METALES (ICMM). Principios. [En línea]: <<http://www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/10-principles>> [Consultado en: 12 de Noviembre 2012].

15. GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI). Indicadores. [En línea]: <<https://www.globalreporting.org/reporting/G3andG3-1/guidelines-online/G3Online/StandardDisclosures/HumanRights/Pages/HR6IndicatorProtocol.aspx>> [consultado en: 12 de Noviembre 2012].

Iniciativa	Principio / Indicador
<p>Derechos del menor de edad y principios de empresa</p> <p>“Surgen del trabajo conjunto entre Pacto Global, UNICEF y Save the Children”<sup>16</sup>.</p> 	<p>Implementación de diez (10) principios fundamentales dirigidos a las empresas para que estas encaminen acciones tendientes a respetar, respaldar y apoyar los derechos de la infancia y la adolescencia en sus operaciones, cadena de valor y esfera de influencia.</p>
Iniciativa	Principio / Indicador
<p>Tratado de Libre Comercio con la Unión Europea<sup>17</sup>.</p> 	<p>Dentro de los requerimientos laborales y generales se exige a la comunidad empresarial garantizar el respeto y el respaldo de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.</p>
Iniciativa	Principio / Indicador
<p>Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos<sup>18</sup>.</p> 	<p>El TLC entre Estados Unidos y Colombia dedica un capítulo a los derechos laborales y otro a los asuntos medio ambientales. En virtud del primero, plantea como uno de sus ejes principales, la cooperación entre los dos países para la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil y el cumplimiento de la edad mínima para el empleo de niños, niñas y adolescentes. También se resalta la necesidad de lograr condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horarios de trabajo, salud y seguridad ocupacional.</p> <p>En materia medio ambiental, las partes buscan asegurar que las políticas comerciales y ambientales se apoyen mutuamente, promoviendo la utilización óptima de recursos naturales. Para lograr su objetivo, los dos países establecieron el Consejo de Asuntos Ambientales.</p>

16. SAVE THE CHILDREN. Derechos del menor y principios de la empresa. [En línea]: <<http://resourcecentre.savethechildren.se/library/derechos-del-menor-y-principios-de-empresa>> [consultado en: 12 de Noviembre 2012]

17. MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO. Tratado de Libre Comercio con la Union Europea. [En línea]:

<<http://www.tlc.gov.co/publicaciones.php?id=5398>> [consultado en: 12 de Noviembre 2012]

18. Ibíd., Tratado de libre comercio con Estados Unidos.

## No es Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

- La RSE es voluntaria por naturaleza, los DDHH son obligatorios<sup>19</sup>.
- El análisis de RSE es descendente, el de los DDHH es ascendente.
- Las empresas deben respetar los DDHH en todo momento y no sólo cuando quieran o puedan.
- Los DDHH son judiciales, la RSE no.

19. AVERY, Chris. The difference between CSR and Human Rights: Corporate Citizen Briefing. [En línea]: < <http://www.reports-and-materials.org/Avery-difference-between-CSR-and-human-rights-Aug-Sep-2006.pdf> > [consultado en: 12 de Noviembre 2012]

## Marco de las Naciones Unidas para las empresas y los Derechos Humanos

Como consecuencia de la disparidad y proliferación de aproximaciones a la responsabilidad de las empresas en materia de Derechos Humanos, en abril de 2005, la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas le solicitó al secretario general que designara un representante especial para el tema de Derechos Humanos y empresas transnacionales y otra clase de empresas comerciales. Fue así como bajo ese marco se designó al profesor John Ruggie como representante especial, con un mandato inicial de tres (3) años, para desarrollar el Marco de Trabajo de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos. En el 2008, el Consejo de Derechos Humanos decidió extender su periodo de mandato hasta el año 2011, con la intención de que el profesor Ruggie desarrollara una serie de principios operacionales para la implementación del Marco por parte de las empresas.

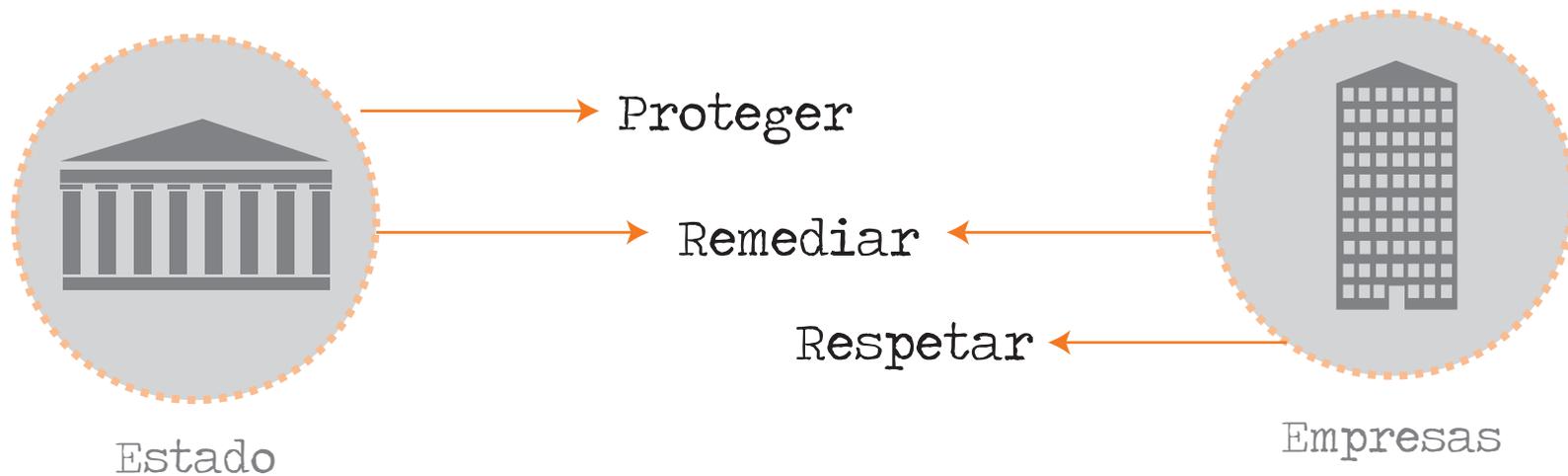
El Marco obedece a las realidades diferenciadas, pero complementarias, que tienen, tanto los Estados como las empresas, en sus obligaciones de salvaguardar los Derechos Humanos de todas las personas, sin importar el grado de cercanía que se tenga con ellas. De esta manera, se centra en tres principios fundamentales: el deber del Estado de **proteger** frente a los abusos de Derechos Humanos cometidos por terceros, en particular las empresas; la obligación de las empresas de **respetar** los Derechos Humanos, y la necesidad de vías más efectivas de acceso a los recursos para **remediar** (reparación o restablecimiento). Los tres principios constituyen un conjunto complementario en el que cada principio apoya a los demás para lograr el progreso sostenible.

El Marco de Trabajo de las Naciones Unidas, así como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, no son instrumentos vinculantes para los Estados, ni para las empresas, pero resultan una guía útil que se ha venido utilizando desde su creación por gobiernos, empresas, agremiaciones, organizaciones de la población civil y de trabajadores, entre otros, demostrando así su universalidad<sup>20</sup>.

20. NACIONES UNIDAS. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. [En línea]: <[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf)> [consultado en 12 Noviembre 2012]

## Papel del Estado, la sociedad y las empresas

Como mencionamos anteriormente, los tres pilares diferenciados, pero complementarios, sobre los cuales reposa el Marco de las Naciones Unidas, obedecen a la interacción necesaria que se debe dar entre el Estado, las empresas y la sociedad civil, en aras de garantizar los derechos fundamentales de la población y con ello el desarrollo sostenible del país.



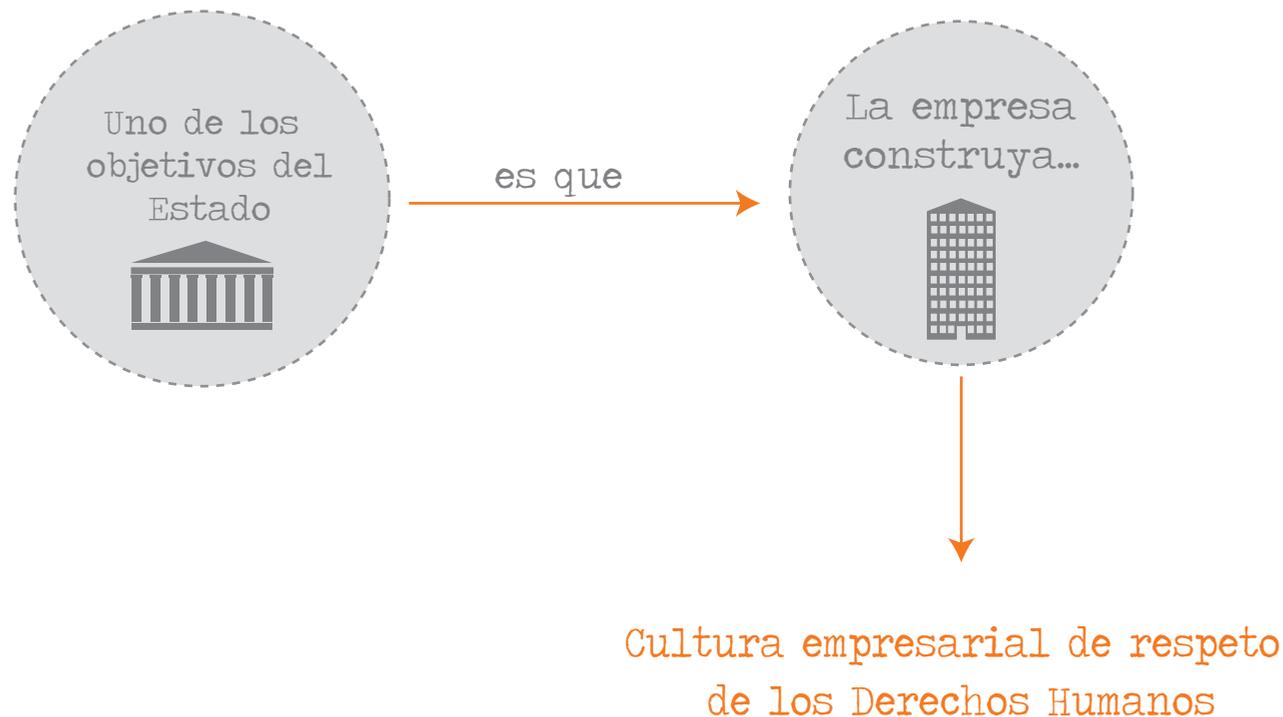
El Marco de Proteger, Respetar y Remediar se encuentra fundamentado en tres realidades reconocidas por los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos:

- A. Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los Derechos Humanos y las libertades fundamentales;
- B. El papel de las empresas como órganos de la sociedad, que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los Derechos Humanos;
- C. La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de acciones señaladas y efectivas en caso de incumplimiento<sup>21</sup>.

21. NACIONES UNIDAS. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. [En línea]: <[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf)> [consultado en 12 Noviembre 2012]

## Cultura empresarial de Derechos Humanos

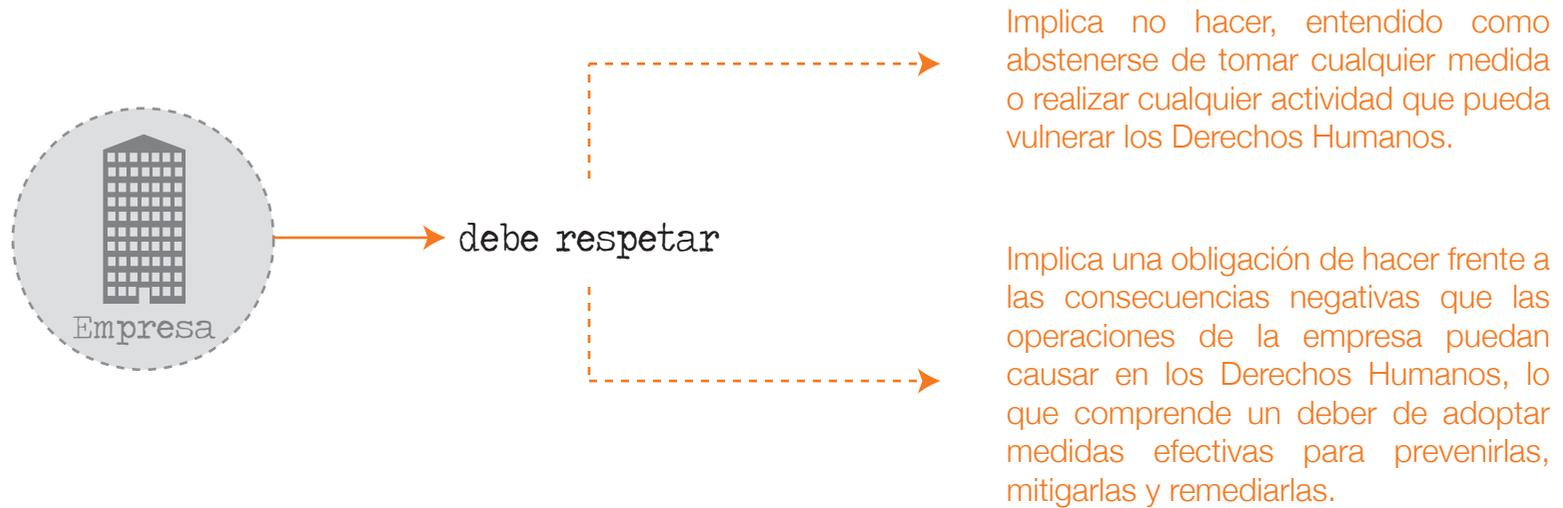
Los Estados deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción respeten los Derechos Humanos en todas sus actividades. Es muy importante que los Estados desarrollen reglas de juego claras, en las cuales les hagan saber a las empresas cuál es la expectativa social que se tiene frente a las actividades económicas realizadas por ellas.



El concepto de cultura empresarial, entendido como una serie de políticas y directrices que existen al interior de la empresa, que puede ser evidenciada en instrumentos operacionales y que determina una conducta reiterada de los distintos niveles de la institución; puede ser también utilizado por la sociedad civil e incluso el mismo Estado, para establecer la responsabilidad y consecuencias de la vulneración a un derecho.

## Las Empresas deben respetar

Las empresas deben respetar los Derechos Humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los Derechos Humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos en las que tengan alguna participación.



La obligación de las empresas de respetar los Derechos Humanos es una norma de conducta mundial que existe mas allá de la capacidad de los Estados para cumplir con sus obligaciones y no se reduce por la incapacidad de los mismos.

¿Cuáles son los Derechos Humanos que yo como empresa o empresario tengo la obligación de respetar?

Todos aquellos derechos sobre los cuales pueda generar un impacto a través de mis operaciones y actividades.

Todos aquellos derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Colombiana o incorporados en nuestro ordenamiento a través del bloque de constitucionalidad, que le da rango constitucional a todos aquellos tratados internacionales de Derechos Humanos ratificados por Colombia.

## Implicaciones sociales para la empresa

Incurrir en vulneraciones a los derechos de los niños, niñas y adolescentes en desarrollo de actividades en el sector de la minería genera una serie de implicaciones para las empresas que pueden concluir hasta en la pérdida de los títulos mineros, si los tienen, o a que los productos no se compren en los mercados. La principal consecuencia en el aspecto organizacional es que cualquier afectación a los derechos de la infancia y la adolescencia es una situación irregular en la comunidad, que destruye valores, afecta a las familias y que es inaceptable. Ninguna sociedad puede convivir en un contexto en el que se vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Desde el punto de vista de las operaciones mineras, pueden aquejarse directamente la producción y comercialización, la posibilidad de que las nuevas generaciones quieran continuar con la actividad minera y las relaciones con la comunidad.

En la siguiente gráfica se muestran algunas de estas implicaciones:



## ¿En qué consiste la relación entre las empresas y los Derechos Humanos?

El compromiso voluntario de apoyar y adelantar iniciativas que garanticen los Derechos Humanos de la infancia y la adolescencia genera resultados positivos en los negocios, tales como:

1. Facilita el acceso a financiamiento: se ha determinado que los recursos financieros orientados a programas de fortalecimiento y fomento de los Derechos Humanos, a la conservación del medio ambiente y la responsabilidad social empresarial se incrementan anualmente. Así, las empresas que demuestren ser socialmente responsables tienen acceso disponible a capital que de otra forma hubiera sido difícil conseguir.
2. Crea imagen positiva: hoy en día, los consumidores(as) son cada vez más conscientes al momento de adquirir bienes y servicios. Su elección está más condicionada por el comportamiento empresarial y los impactos positivos o negativos causados en la sociedad. En este sentido, las empresas que gozan de un excelente reconocimiento atraen consumidores(as), capital, socios comerciales y empleados(as) que quieren trabajar en la organización.
3. Genera competitividad de bienes y servicios: posiciona y diferencia los bienes y servicios, otorgándoles valor agregado sobre los productos ofrecidos por la competencia.
4. Fortalece las relaciones con los empleados: condiciones decentes de trabajo, con un salario justo, que permitan a los trabajadores combinar las responsabilidades familiares con las laborales, incrementar la motivación y la productividad laboral; pues el trabajador se sentirá a gusto de pertenecer a la empresa, aumentará los niveles de satisfacción, compromiso y lealtad, y se reducirá el ausentismo.



5. Satisface las necesidades de los consumidores(as): el conocimiento de las necesidades de los familias y los niños, niñas y adolescentes asegura que los productos y servicios se diseñen a la medida de quienes los adquieren. Así mismo, la información necesaria y transparente que se proporcione fidelizará y asegurará el mercado.



6. Forma la generación futura de empleados y líderes empresariales: a través de programas de aprendizaje, educación, recreación y cultura, se contribuye a la formación y el desarrollo de habilidades de la futura generación de trabajadores(as). Así, un personal formado disminuirá los costos de capacitación y entrenamiento.



7. Asegura la licencia social para operar: trabajar por el bienestar de los niños, niñas y adolescentes satisface la expectativa social y genera un valor intangible que garantiza la permanencia, aceptación y operación de la empresa en el tiempo. Mejora las relaciones con los trabajadores, el Gobierno y las comunidades.



8. Construye un ambiente de negocio sostenible: se ha demostrado que las empresas fieles a sus códigos de ética y que asumen prácticas socialmente responsables obtienen tasas de retorno a sus inversiones muy superiores a las expectativas.



9. Crea nuevas oportunidades de mercado y facilita la participación en mercados internacionales: las acciones que respaldan los derechos de la infancia y la adolescencia mejoran la imagen frente a la comunidad empresarial y frente a mercados internacionales y bloques económicos que, como requisito, exigen a cabalidad el respeto y fomento de los Derechos Humanos. Por tanto, asumir un compromiso de apoyo a estos derechos, permitirá a las empresas expandirse a mercados internacionales más exigentes y negociar con bloques económicos con un poder de compra más relevante.



10. Mejora el manejo de riesgos: analizar los posibles riesgos, en diferentes aspectos, que puedan afectar la empresa, disminuye los costos de posibles problemas, fomenta la innovación constante y mejora la gestión de riesgos y la identificación y aprovechamiento de oportunidades.
11. Acrecenta la calidad de los productos finales: el trabajo realizado por niños(as) puede tener el riesgo de defectos en el producto final y ser de baja calidad, lo cual afecta la producción e ingresos en la medida en que los consumidores(as) decidan cambiar de productos por unos de calidad óptima. Igualmente la salud física y psicológica de los niños, niñas y adolescentes puede ser afectada y su participación en actividades académicas, culturales y recreativas, vulnerando sus derechos.
12. Evita sanciones legales: cumplir a cabalidad con las disposiciones legales disminuye el riesgo de cierre de la empresa, así como posibles multas o sanciones.



## ¿Qué medidas puede tomar la empresa para cumplir con su deber de respetar los Derechos Humanos?

A pesar de no tener un carácter vinculante, los Principios Rectores para las Empresas y Derechos Humanos nos plantean una serie de políticas y procedimientos que se propone sean adoptados por todas las empresas en función de su tamaño y circunstancias específicas. Se recomienda al empresario(a) ceñirse a los siguientes lineamientos, con el fin de garantizar el cumplimiento de su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos.

### Declaración política para respetar los Derechos Humanos

Lineamientos	
<p>Expresar su compromiso de respetar los Derechos Humanos a través de una Declaración Política.</p> <p>Cuando hablamos de una ‘Declaración Política’, nos referimos a cualquier medio que la empresa elija para hacer público su compromiso, creando así una política interna que genere una cultura de respeto hacia los Derechos Humanos en toda la organización.</p>	<p>La Declaración debe ser aprobada en el más alto nivel directivo de la empresa, con el fin de darle una legitimidad que haga más sencilla su comunicación y aplicación.</p>
	<p>La Declaración debe estar basada en las fuentes adecuadas, lo que implica conocer muy bien las operaciones y actividades de la empresa, así como los instrumentos pertinentes en materia de Derechos Humanos. Por esta razón, y dependiendo de la complejidad de las actividades de la organización, se recomienda contar con un asesoramiento especializado interno y/o externo.</p>
	<p>La Declaración debe establecer de forma clara las expectativas que la empresa tiene frente a los Derechos Humanos, de sus trabajadores, socios y demás partes vinculadas con sus operaciones, productos o servicios.</p>
	<p>La Declaración debe ser pública y ampliamente difundida, interna y externamente, a los trabajadores(as), socios y entidades con las cuales la empresa tenga algún tipo de relación contractual u operacional; ya sea por pertenecer a su cadena de valor o porque genera algún impacto en sus actividades (por ejemplo, la fuerza pública o los inversionistas).</p>
	<p>El compromiso desarrollado a través de la Declaración debe inculcarse a todos los sectores de la organización con el ánimo de evitar actuaciones contrarias a los Derechos Humanos. Para lograr una efectiva difusión del compromiso es necesario que la empresa acompañe el proceso con medidas de seguimiento, rendición de cuentas y formación de sus empleados(as) y miembros de la cadena de valor.</p>

## Debida diligencia de las empresas en materia de Derechos Humanos



Para cumplir su obligación de respetar debe...

Proceso de debida diligencia (cuatro fases)

Lineamientos	
<p>Debida diligencia de las empresas en materia de Derechos Humanos.</p> <p>La debida diligencia en materia de Derechos Humanos es un proceso que tiene como finalidad identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas que las actividades de la empresa pueda tener sobre los Derechos Humanos.</p>	<p>Cuando hablamos de potenciales consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos, la empresa deberá adoptar medidas para prevenir o mitigar. En cuanto a consecuencias negativas reales, es decir, que ya ocurrieron, la empresa tendrá la obligación de remediar, entendiendo esto, en el caso de la infancia y adolescencia, como la responsabilidad de no obstaculizar y de colaborar con el ejercicio de los organismos del Estado, encargados de restablecer los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Denunciar es una forma de evitar la complicidad en contra de la violación de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.</p> <p>La debida diligencia, en materia de Derechos Humanos, debe integrarse en los sistemas empresariales de gestión de riesgo, no sólo con una perspectiva de riesgo para la organización sino también con una perspectiva de riesgo para los titulares de los derechos, en nuestro caso específico: los niños, niñas y adolescentes.</p> <p>Desarrollar un proceso de debida diligencia en materia de Derechos Humanos constituye una forma clara de reducir las posibilidades de acciones judiciales en contra de la empresa, pues se puede demostrar que la organización fue proactiva al tomar todas las medidas razonables para evitar las vulneraciones a los Derechos Humanos.</p> <p>El proceso de debida diligencia debe abarcar, no sólo sus propias actividades sino todas aquellas que tengan una relación directa con sus operaciones, productos o servicios. La cadena de valor de la empresa deben ser tenida en cuenta en el análisis del impacto.</p>

## Debida diligencia de las empresas en materia de Derechos Humanos

Los elementos del proceso de debida diligencia son: una evaluación del impacto real y potencial de las actividades de la empresa sobre los Derechos Humanos, la integración de las conclusiones de esa evaluación de impacto y las medidas tomadas al respecto, el seguimiento a las medidas tomadas y la comunicación de la forma como se hace frente a las consecuencias negativas\*.



(\*) Ver: NACIONES UNIDAS. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. [En línea]: <[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf)>

<p><b>Lineamientos</b></p>	
<p>Debida diligencia de las empresas en materia de Derechos Humanos.</p> <p>Fase 1: <b>Evaluación del impacto sobre los Derechos Humanos.</b></p>	<p>El primer paso en el proceso de debida diligencia consiste en identificar y evaluar las consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos, reales o potenciales, en los que se pueda ver implicada la empresa, por sus propias actividades o por las de su cadena de valor.</p> <p>El objetivo concreto de esta fase será comprender las consecuencias concretas que, sobre los derechos de los niños, niñas y adolescentes, puedan tener las actividades de la empresa, en los contextos operacionales propios de las zonas donde realiza su trabajo.</p> <p>Al tratarse la infancia y adolescencia de un grupo de la población expuesto a un mayor riesgo de vulnerabilidad, la empresa deberá prestar especial atención en esta fase del proceso a las consecuencias que sus actividades puedan tener sobre el desarrollo de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.</p> <p>Las evaluaciones de impacto deben ser llevadas a cabo de forma regular, en distintos momentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antes de emprender una nueva actividad o de establecer una nueva relación comercial.</li> <li>- Antes de tomar decisiones importantes o de aplicar cambios operacionales.</li> <li>- En respuesta o previsión de cambios en el entorno operacional.</li> <li>- Periódicamente, durante el ciclo de vida de una actividad o relación comercial, con alguna de las empresas de la cadena de valor.</li> </ul> <p>La cercanía con la comunidad potencialmente afectada es vital para poder entender sus preocupaciones e intereses; por esta razón, es necesario tener un diálogo abierto y directo con sus miembros.</p> <p>La evaluación del impacto sobre los Derechos Humanos es la base para las demás fases del proceso de debida diligencia.</p>

<p><b>Lineamientos</b></p>	
<p>Debida diligencia de las empresas en materia de Derechos Humanos.</p> <p>Fase 2: <b>Integración de las conclusiones de las evaluaciones de impacto.</b></p>	<p>Las empresas deben integrar los resultados de las evaluaciones de impacto en el marco de sus funciones y procesos internos, tomando medidas eficaces en los niveles adecuados de la organización, con las correspondientes asignaciones presupuestales y acompañadas de procesos de supervisión.</p> <p>La integración efectiva de los resultados de la evaluación sólo podrá llevarse a cabo si el compromiso político de la empresa con los Derechos Humanos ha calado en todas las funciones pertinentes de la organización y en sus ejecutores.</p>

<p><b>Lineamientos</b></p>	
	<p>La empresa debe influir en sus trabajadores(as) y miembros de su cadena de valor para prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos, puntualmente de los niños, niñas y adolescentes. Si se trata de una grave vulneración a los Derechos Humanos y la organización no cuenta con la capacidad para influir positivamente en los actores causantes (incluso por medio de incentivos), debe romper la relación laboral, contractual o comercial y activar el Sistema Nacional de Bienestar Familiar.</p>
<p><b>Lineamientos</b></p>	
<p>Debida diligencia de las empresas en materia de Derechos Humanos.</p> <p>Fase 3: <b>Seguimiento de las medidas adoptadas.</b></p>	<p>Las empresas deben realizar un seguimiento a las medidas adoptadas como consecuencia de la fase anterior, para verificar si estas están siendo una respuesta efectiva frente a las consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos. Para cumplir con ese objetivo, el seguimiento debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estar basado en indicadores cuantitativos y cualitativos.</li> <li>- Tener en cuenta los comentarios de fuentes internas y externas.</li> <li>- La labor de seguimiento debe ser integrada en los procesos internos pertinentes.</li> </ul>
<p><b>Lineamientos</b></p>	
<p>Debida diligencia de las empresas en materia de Derechos Humanos.</p> <p>Fase 4: <b>Comunicación de las medidas que se toman.</b></p>	<p>Las empresas deben tener la capacidad de comunicar exteriormente los riesgos derivados de sus actividades o del contexto operacional en el que las realiza, así como las medidas que ha decidido adoptar para mitigarlos. Esto generará mayor transparencia y contribuirá al mejoramiento de las medidas.</p> <p>Cuando se trate de medidas destinadas a prevenir, mitigar o remediar graves violaciones a los Derechos Humanos, la empresa deberá realizar un informe oficial que abarque los temas e indicadores sobre la forma en que identifica y responde a las consecuencias negativas.</p> <p>De acuerdo con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las comunicaciones deberán contar con una forma y frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la organización sobre los Derechos Humanos y que las hagan accesibles para sus destinatarios. Asimismo, deberán aportar suficiente información que permita evaluar si la respuesta ante consecuencias concretas sobre los Derechos Humanos es adecuada.</p>

Lineamientos	
	<p>Se debe prestar atención a que, con la información difundida, no se ponga en riesgo alguno a las partes afectadas o al personal de la empresa; o que se vulneren requisitos legítimos de confidencialidad comercial. Es importante recordar que, en este sentido, los niños, niñas y adolescentes tienen protección especial.</p> <p>Un elemento esencial de la fase de comunicación, en materia de derechos de los infantes y adolescentes, es el diálogo claro y la rendición de cuentas con los órganos del Sistema estatal de Protección, liderado por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y sus representantes.</p>

### Adoptar medidas para reparar consecuencias negativas

Lineamientos	
<p>Procesos que permitan reparar las consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos.</p>	<p>Si una empresa ha causado o contribuido a causar consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos, debe remediar esa situación o contribuir a su reparación, por medios legítimos. En el caso de los niños, niñas y adolescentes, esa remediación debe traducirse en el restablecimiento del derecho del niño, niña o adolescente.</p>
	<p>Si una empresa detecta una vulneración a los derechos de la infancia y la adolescencia, ya sea mediante el proceso de debida diligencia o mediante otros medios, en virtud de su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos, deberá suspender inmediatamente la actividad causante y remediar esa situación, en cooperación con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar; teniendo como objetivo principal el restablecimiento de los derechos.</p>
	<p>Si se trata de una vulneración a los derechos de los niños, niñas y adolescentes que no ha sido ocasionada por la empresa, ni ha contribuido a causar, pero que guarda relación directa con actividades externas realizadas por sus trabajadores(as) o sus operaciones, productos o servicios prestados por su cadena de valor, la entidad debe dar aviso o denunciar ante las autoridades pertinentes, incluso cooperando, si es preciso, con los mecanismos judiciales.</p>

# 3

## EL TRABAJO INFANTIL Y LA MINERÍA

- El trabajo infantil y la minería
- Ruta de denuncia y atención de las peores formas de trabajo infantil
- El trabajo infantil en las minas de Colombia
- Trabajo decente, obligaciones laborales y los derechos de los niños, niñas y adolescentes



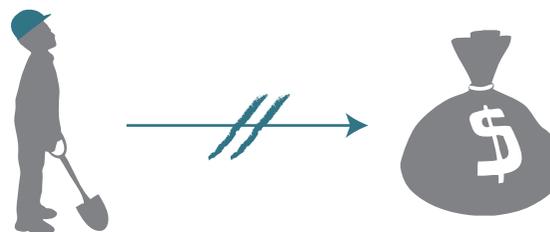
## El trabajo infantil en la minería

El Código de Infancia y Adolescencia (CIA) establece en su Artículo 20 el derecho de protección de los niños, niñas y adolescentes. En los numerales 12 y 13 del mismo, se recoge la necesidad de proteger a los menores de dieciocho (18) años contra:

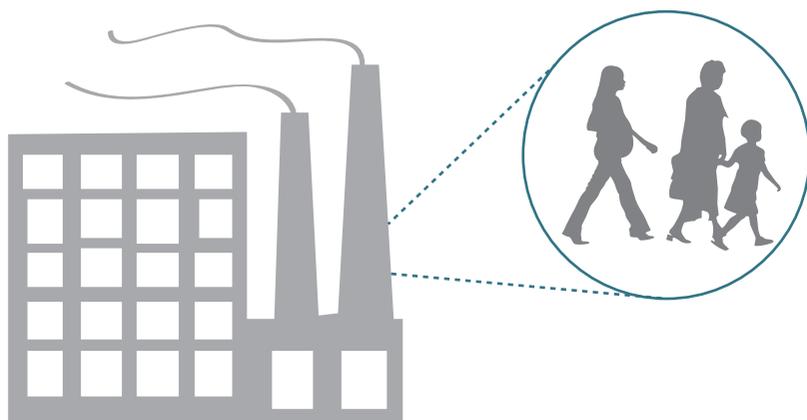
El trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo es probable que pueda afectar la salud, la integridad y la seguridad o impedir el derecho a la educación.

Las peores formas de trabajo infantil, conforme al Convenio 182 de la OIT.

Es importante resaltar que, en el mismo sentido, el numeral 2 del mencionado artículo recoge uno de los riesgos latentes a los que se enfrenta la infancia y la adolescencia: la explotación económica por parte de sus familias, representantes legales o cualquier otra persona, incluyendo, por su puesto, a las empresas.



La explotación económica de los niños, niñas y adolescentes es una conducta tan reprochable para la sociedad que ha sido considerada por nuestro ordenamiento jurídico como un delito, tal y como se encuentra consignado en el Artículo 93 de la Ley 1453 de 2011.



En este punto, vale la pena recordar que la protección de la infancia y la adolescencia inicia, de acuerdo con el CIA, desde la gestación, lo que implica que las empresas deben prestar especial atención a la protección de las madres embarazadas, para evitar que por las condiciones laborales en las que ellas se encuentran, los niños o niñas puedan sufrir una enfermedad infecciosa prevenible, por ejemplo. A la luz del numeral 14 del Artículo 20 del Código, los niños, niñas y adolescentes no pueden estar expuestos a ningún tipo de sustancia que pueda generar afectaciones a su desarrollo físico, mental o su expectativa de vida.

En el mismo Artículo, el numeral 117 instituye la prohibición a menores de dieciocho (18) años para ser empleados(as) o realizar trabajos que impliquen peligro o sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica, o los considerados entre las peores formas de trabajo infantil.

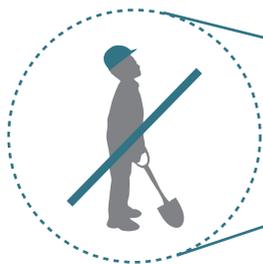
De igual forma, delega en el Ministerio de Trabajo, en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), la tarea de realizar la clasificación de las actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los(as) adolescentes autorizados para trabajar.

### La minería como una de las peores formas de trabajo infantil

Asimismo, el numeral 13 del Artículo 20 del CIA realiza una remisión directa al Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, el cual fue incorporado en el ordenamiento colombiano a través de la Ley 704 de 2001. En ese instrumento internacional se reconoce a la pobreza como causa directa del trabajo infantil y se promueve el crecimiento económico sostenido conducente al progreso social, como la solución a largo plazo para erradicar el problema, atando ese crecimiento a la mitigación de la pobreza y a la educación universal.

De acuerdo con lo sostenido por el Convenio 182, el término “las peores formas de trabajo infantil” abarca entre muchas otras cosas: el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Entendiendo niños, de acuerdo con el Artículo dos (2) del mismo instrumento, como toda persona menor de dieciocho (18) años. De otra parte, en el Artículo cuatro (4) del Convenio se otorga a la legislación nacional o a los órganos competentes, la función de determinar los tipos de trabajo que se encuadren en la descripción antes dada.

Es en el cumplimiento del mandato otorgado por el Convenio 182 de la OIT, sumado a lo establecido en el Artículo 117 del CIA, en que el entonces Ministerio de Protección Social se basó para expedir el 20 de mayo de 2008, la Resolución 1677, en la cual determinó las peores formas de trabajo infantil y clasificó aquellas actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para los menores de dieciocho (18) años.



Resolución 1677 de 2008



## Las peores formas de trabajo infantil

Según el Artículo 2 de la mencionada disposición ningún niño, niña o adolescente podrá trabajar en las actividades relacionadas con la explotación de minas y canteras.

Explotación de minas y canteras:

Trabajadores(as) de extracción de carbón, carbón lignítico y turba.
Trabajadores(as) de la extracción de petróleo crudo y de gas natural.
Trabajadores(as) de la extracción de minerales y de torio.
Trabajadores(as) de la extracción de mineral de hierro.
Trabajadores(as) de la extracción de metales preciosos (oro y plata) y los del grupo del platino.
Trabajadores(as) de la extracción de minerales de níquel.
Trabajadores(as) de la extracción de piedra, arena y arcillas comunes.
Trabajadores(as) de la extracción de caolín, arcillas de uso industrial y bentonitas.
Trabajadores(as) de la extracción de arenas y gravas silíceas.
Trabajadores(as) de la extracción de sal.
Trabajadores(as) de la extracción de esmeraldas.
Trabajadores(as) de la extracción de otras piedras preciosas y semipreciosas.
Trabajadores(as) de la extracción de otros minerales no metálicos.
Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyan agentes nocivos tales como desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o gasificación.



El Artículo 251 de la Ley 685 de 2001, por la cual se expide el Código de Minas, establece que “Las autoridades laborales, así como los alcaldes deberán impedir el trabajo de menores de edad en los trabajos y obras de la minería, tal como lo prevén las disposiciones sobre la materia”; lo que resalta la prohibición del trabajo infantil en la minería, haciendo una remisión directa a la normatividad antes desarrollada.

Igualmente, el Código de Minas fue reformado en 2010 a través de la Ley 1382 de 2010\* que, entre muchas otras cosas, en su Artículo noveno (9) adiciona al Artículo 112 del Código de Minas una nueva causal para la caducidad de la concesión minera.

Artículo 112. CADUCIDAD. El contrato podrá terminarse por la declaración de su caducidad, exclusivamente por las siguientes causas:

(...)

**Quando empresas o personas naturales en ejercicio de actividades mineras contraten a personas menores de dieciocho (18) años para desempeñarse en labores de minería tanto de cielo abierto como subterráneas.**

Significando esto que, como consecuencia de tener a niños, niñas y adolescentes trabajando en minería, se podrá terminar el contrato de concesión minera.

### La prohibición del trabajo infantil como una de las condiciones para la formalización minera

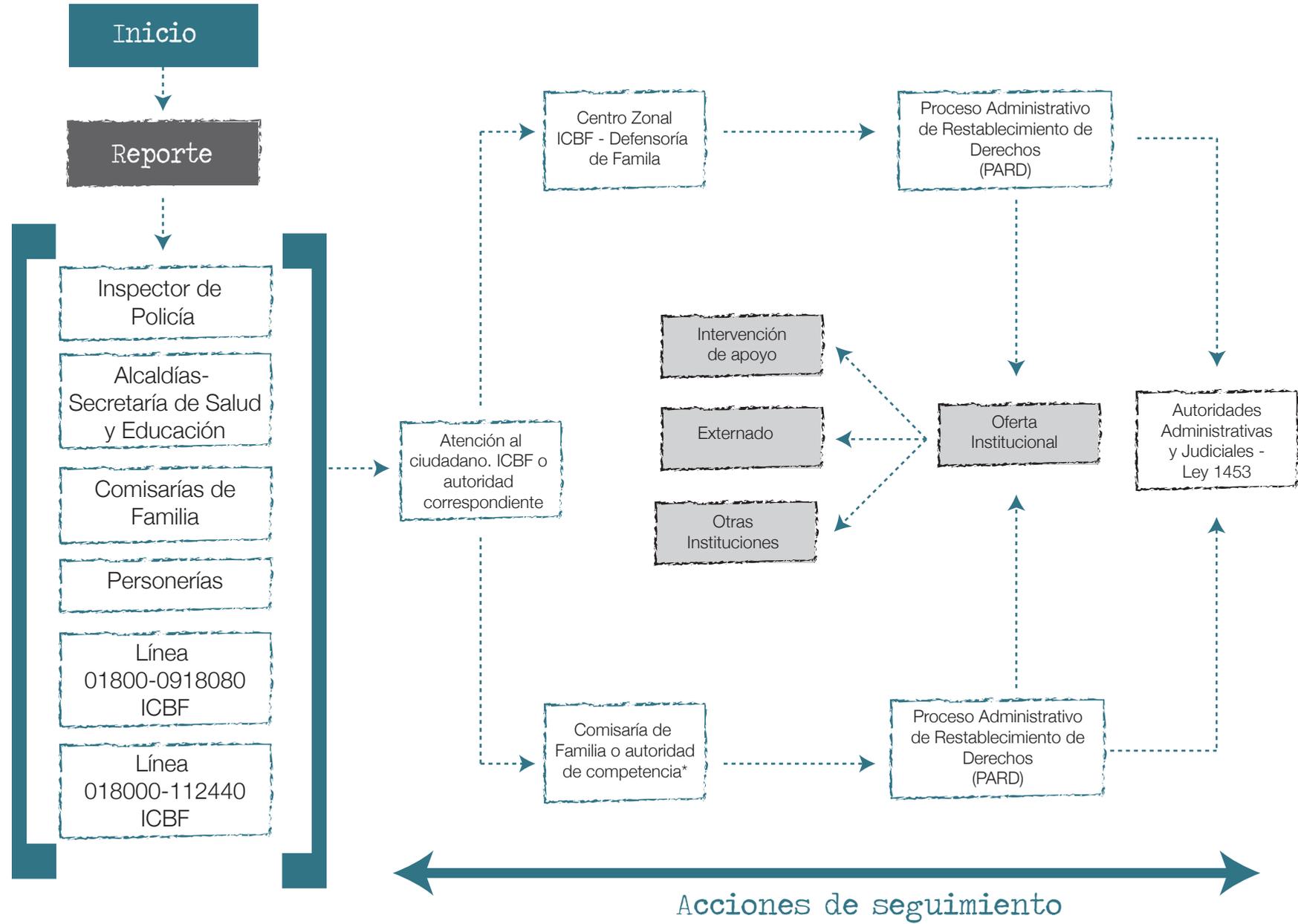
En el Artículo 12 del Decreto 1970 del 21 de septiembre de 2012, que modifica el Capítulo II del Decreto 2715 del 28 de julio de 2010, se establece como parte del proceso de legalización, que la autoridad minera competente ordenará mediante acto administrativo, la visita al sitio en el cual se desarrolla la explotación, con el fin de verificar la no presencia de niños, niñas y adolescentes en ella y determinar la viabilidad de continuar con el proceso.

En ese mismo sentido, el Artículo 20 numeral 12 del Decreto 1970, es claro al consignar que se rechazará la solicitud de legalización: “cuando se detecte la presencia de menores de edad trabajando en actividades mineras asociadas a las distintas etapas del ciclo minero”.

En conclusión, de acuerdo con la normatividad minera vigente, un minero tradicional interesado en iniciar el proceso de legalización de su actividad minera, deberá garantizar que al interior de su operación no existe ningún niño, niña o adolescente trabajando.

(\*). La Ley 1382 de 2010 fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional en su sentencia C-366 de 2011, ya que su expedición se realizó sin consultar previamente a las comunidades indígenas, a pesar de tocar temas que afectaban a las mismas. Sin embargo, la Corte, reconociendo la importancia de los avances en temas como el del trabajo infantil en la minería, decidió dar un plazo de dos años para que estos aspectos sean legítimamente incorporados en el sistema jurídico colombiano.

# Ruta de denuncia y atención peores formas de trabajo infantil (PFTI)\*



\* Ibid., Artículo 100.

## El trabajo infantil en las minas de Colombia

Como se ha reseñado, tanto las leyes y normas relacionadas prioritariamente con los derechos de la infancia y la adolescencia, como las reglamentaciones del funcionamiento minero en el país, prohíben de manera tajante el trabajo infantil en la minería.

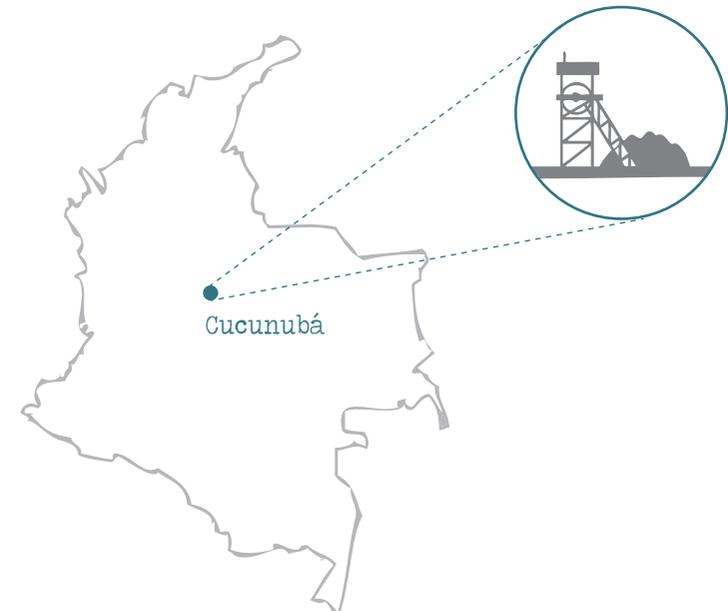
De ser encontrado un menor de dieciocho (18) años trabajando en la minería, se activa la ruta de actuaciones y modelo de atención establecida en la Resolución 5929 del 30 de diciembre de 2010, para el restablecimiento de derechos de niños, niñas y adolescentes, con sus derechos amenazados, inobservados o vulnerados. Igualmente, el lineamiento técnico para el Programa Especializado de Atención a Niños, Niñas y Adolescentes, vinculados a las peores formas de trabajo infantil con sus derechos amenazados, inobservados o vulnerados definidos por el ICBF en la Resolución 6018 del 30 de diciembre de 2010, establece las modalidades de atención especializada: intervención de apoyo y externado para la intervención en medio socio-familiar a los niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo infantil y sus peores formas, según lo determinado por la autoridad administrativa competente.



### Activación de mecanismos de protección del ICBF

Para ilustrar este aspecto se recurre a un caso encontrado en una de las veredas del municipio de Cucunubá, departamento de Cundinamarca, en el que se trabajó con un grupo de cerca de cincuenta (50) estudiantes de Tecnología Minera y de Seguridad Ocupacional en la Minería del SENA. Principalmente, los(as) participantes del grupo eran hijos(as) de mineros(as), nacidos y formados en un entorno en el que la actividad económica determinante es la minería, y todos ellos, de una manera u otra, habían experimentado alguna forma de trabajo en las minas durante su infancia y/o adolescencia.

Teniendo en cuenta las particularidades de la población participante en el proyecto del que es producto esta guía, que en su mayoría son familias mineras o de trabajadores(as) en minas, que habitan en la zona desde muchos años atrás y cuya realidad de vida gira casi completamente en torno al sector minero, el trabajo infantil reviste connotaciones especiales.



A continuación se presenta la síntesis de las visiones de los habitantes del sector sobre el tema del trabajo infantil en minería:

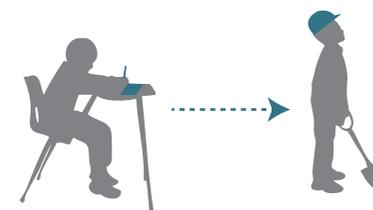
- Cuando la mina es de la familia, estar en la mina es prácticamente estar en la casa. Se desempeñan algunas labores menores de apoyo a la actividad minera principal. Cuando los hijos varones van creciendo se pueden ir incorporando a actividades propiamente mineras.



- Las condiciones financieras de la familia impulsan a la activación económica de los niños, niñas y adolescentes, que, en principio, sólo puede darse en las principales actividades económicas de la región: la minería y la agricultura; ambas consideradas peores formas de trabajo infantil.



- La mayoría de jóvenes terminan los estudios secundarios en edades entre los quince (15) y los diecisiete (17) años, y después no pueden continuar estudiando por falta de oferta, en unos casos y de medios, en otros. Ante esta situación, la única posibilidad de estructurar un futuro sería trabajando.



- Es posible encontrar jóvenes entre los dieciseis (16) y los diecisiete (17) años que ya han empezado a formar un hogar o ya tienen hijos(as) por los que responder, por lo cual necesitan trabajar.



- Consideran que entre los dieciseis (16) y los diecisiete (17) ya se ha desarrollado física y mentalmente la persona, de manera que no hay riesgo mayor de trabajar en la minería o la agricultura.



Los anteriores elementos hallados en el diálogo con los(as) jóvenes de la región en que operó el proyecto dan una idea de las dificultades que se afrontan para implementar programas de erradicación de las peores formas de trabajo infantil. Estas apreciaciones no difieren de los diagnósticos generales de causas del trabajo infantil en Colombia.

El Ministerio del Trabajo con el apoyo de las entidades del SNBF construyeron el instrumento que desarrolla la política pública a través de la Estrategia Nacional para Prevenir y Erradicar las Peores Formas de Trabajo Infantil, ha identificado las siguientes causas:

### Económicas

- Bajos ingresos de las familias.
- Empresas que se lucran del trabajo infantil.
- Ingresos para los(as) jóvenes.

### Sociales

- Inasistencia y deserción escolar.
- Baja cobertura de programas de recreación, cultura y deporte.
- Embarazo adolescente.
- Ruptura de la estructura familiar.

### Culturales

- Antiguas creencias.
- Hábitos y prácticas.

### Institucionales

- Insuficiencia normativa.
- Ausencia y poca efectividad de políticas públicas.
- Ineficiencia estatal.

### Informativas

- Desconocimiento del problema

Todos estos elementos, sin duda, tienen manifestación en los territorios mineros, unos con más importancia que otros, como la situación económica que es determinante mientras no se aborde la situación de manera integral, es decir, si sólo se restringen las acciones a la prohibición y sanción, será muy difícil tener resultados en el corto plazo .

En la minería, incide también de manera importante el aspecto cultural. Aunque se perciben cambios trascendentales, impulsados por las nuevas generaciones, todavía perviven ciertas creencias y prácticas que posiblemente crean un ambiente que favorece al trabajo infantil. La gran dificultad radica en que las actividades mineras (así como las agrícolas) hacen parte del cotidiano, de la vida misma. Las familias habitan en el entorno de las minas y de los campos de cultivo, y por tanto la familiaridad con las actividades de trabajo se extiende a la vida de la infancia y la adolescencia.

Las peores formas de trabajo infantil son inaceptables para una sociedad; aunque existan patrones culturales y sociales que favorezcan la situación, pero que por ninguna de estas razones la justifican. Toda sociedad debe buscar los mecanismos que le permitan erradicar este flagelo. Si se tiene más claridad sobre los factores que convocan a los niños, niñas y adolescentes a vincularse a las peores formas de trabajo infantil, se deben aunar esfuerzos, familia, sociedad y Estado, para proponer acciones de intervención.

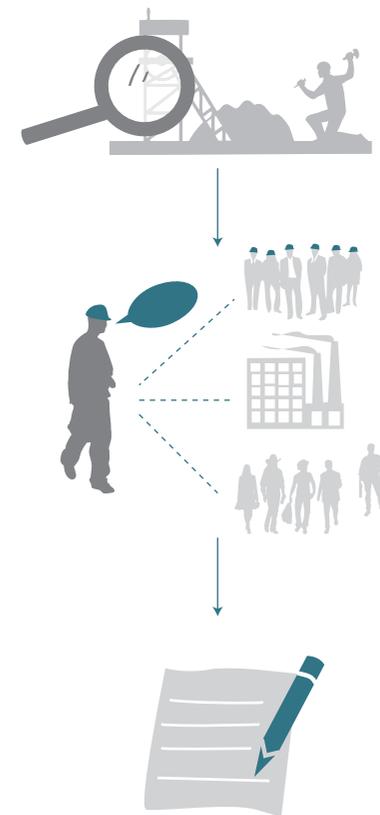
Para activar el deber de respetar los derechos de los niños, niñas y adolescentes, en el caso específico del trabajo infantil en minería, es necesario trabajar sobre la cadena de valor minera. Es decir, recurrir también a las empresas o cooperativas que compran el material minero para que introduzcan mecanismos de verificación de la no presencia de trabajo infantil en las minas de sus proveedores. Las auditorías empresariales, acompañadas de definiciones tajantes de denuncia ante las autoridades y suspensión de las relaciones comerciales con empresas o Unidades de Producción Mineras en las que se verifique la presencia de trabajo infantil, podría ser una medida muy efectiva, que también puede aplicarse conjuntamente con las respectivas del Estado, por intermedio del ICBF, las inspecciones laborales del Ministerio de Trabajo y lo realizado por los Comités de Erradicación del Trabajo Infantil.

Teniendo en cuenta lo extensos y remotos que son algunos de los territorios donde se ejecuta la minería y se visibiliza la presencia de trabajo infantil, la erradicación de estas prácticas debe hacerse obligadamente en una alianza concertada y efectiva para la acción entre las empresas, el Estado y las familias; desde una perspectiva de generación de capacidades sociales.

Este es uno de los desafíos de la Política Pública Nacional liderada por el Ministerio de Trabajo, la cual se desarrolla a través de la Estrategia Nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador y es fortalecida por la Ley 1459 de 2011, Plan Nacional de Desarrollo: Prosperidad para Todos, donde convoca a las instituciones del SNBF a diseñar estrategias para su intervención y erradicación.

Para aplicar el mandato de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos en el caso específico de las peores formas de trabajo infantil, se puede seguir la siguiente ruta:

- Adelantar un diagnóstico acerca de la existencia de trabajo infantil en las minas de la región.
- Elaborar el mapa de presencia institucional relacionada con el sistema de protección y de restablecimiento de derechos de los niños, niñas y adolescentes, en el territorio.
- Llevar a cabo un diálogo con los(as) adolescentes, de ser posible, quienes hayan estado o estén trabajando en el sector.
- Establecer un diálogo con los empresarios(as) mineros y las Unidades de Producción Minera, acerca de la presencia de trabajo infantil, con énfasis en las consecuencias que esto puede generar en la operación .
- Propiciar la comunicación entre familias, niños, niñas y adolescentes, empresarios(as) e instituciones acerca de las realidades y oportunidades de mejora sobre la situación de trabajo infantil en las zonas mineras. En los casos en los que exista un Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil (CIETI), éste se debe encargar de dirigir el diálogo.
- Crear una agenda de compromisos para la erradicación de trabajo infantil, así como de mecanismos de monitoreo y seguimiento a los resultados.
- Elaborar un mapa de riesgos de vulneración de los derechos de los niños, niñas y adolescentes en el territorio y caracterizar el estado general de vulneración percibida.
- Incorporar las cuatro recomendaciones del Ministerio de Trabajo en cuanto al manejo del trabajo infantil y de las peores formas de trabajo infantil.



## Recomendaciones para prevenir el trabajo infantil en las operaciones mineras:

1. La familia como unidad de intervención.



- Enfoque de ciclo vital
- Reconocimiento de derechos
- Focalización de recursos
- Oferta de educación
- Complementación de esfuerzos

2. Incorporar los lineamientos técnicos del ICBF para la atención de los niños, niñas y adolescentes en situación de peores formas de trabajo infantil.

3. Diseñar e implementar dos planes básicos:

- A. Desarrollo de la economía familiar sin trabajo infantil.
- B. Desarrollo empresarial minero sin trabajo infantil.

4. Propiciar un acuerdo de cadena de valor, productores mineros y transformadores del producto minero, para implementar mecanismos de auditoría in situ y de denuncia de la presencia de trabajo infantil.

Esta ruta de trabajo parte de la generación de un convencimiento social y por eso el diálogo y la consulta se hacen extensivos a los niños, niñas y adolescentes, las familias, los empresarios(as), las instituciones del Estado y otras organizaciones de la sociedad civil y comunitarias. Sin este convencimiento, que se debe incorporar a la cultura de una sociedad específica, todo el proceso podrá ser insuficiente porque hará que, de manera permanente, se requiera de intervención y la vigilancia; mientras que si se incorpora a las prácticas sociales y es acompañado por una presencia institucional asertiva, se puede garantizar que se sienten las bases para el cambio social.

Un primer paso puede ser la participación de los niños, niñas y adolescentes en el cambio cultural y técnico del ejercicio de la minería. Esta aproximación de los jóvenes en la construcción de una cultura social y empresarial que transforme de manera definitiva la vulnerabilidad de los niños, niñas y adolescentes al trabajo infantil, debe complementarse con acciones estatales orientadas a la protección de la totalidad de los derechos de la infancia y la adolescencia.

Todo proceso de erradicación del trabajo infantil debe, obligatoriamente, inscribirse en un proceso más amplio de protección y respeto a la totalidad de los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Se corre el riesgo de que, si se insiste de manera particular en el trabajo infantil, una vez se cumplan los lineamientos frente a este, las empresas y las sociedades consideren cumplida su labor en relación con los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

Lo anterior se evidenció en la ejecución del proyecto, pues, en algunos casos, los empresarios(as) de la minería manifestaban cumplir con la obligación de no tener menores de edad trabajando en su organización y consideraban que con esto llenaban los requisitos del Ministerio de Minas y Energía para sus operaciones y bastaba para visibilizarse como una entidad que no vulnera los derechos de la infancia y la adolescencia.

## Trabajo decente, obligaciones laborales y derechos de los niños, niñas y adolescentes

El concepto de trabajo decente ha sido desarrollado y promovido internacionalmente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde 1999 cuando su director general Juan Somavia lo introdujo en su discurso ante la Conferencia Internacional del Trabajo en los siguientes términos:

“Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. (...) El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos (los de la OIT) estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social”<sup>22</sup>.

El trabajo decente no es un concepto que se limita a la creación de puestos de trabajo sino que busca garantizar que estos sean de calidad aceptable, que sean realmente dignos y dignificantes. No se debe, bajo ninguna circunstancia, advertía Somavia, separar la idea de cantidad de empleo de la de su calidad.

### Componentes del concepto de trabajo decente.

El concepto de trabajo decente se encuentra constituido por cuatro pilares fundamentales:

1. **Derechos de los trabajadores(as):** Garantizar los derechos en el trabajo: este componente constituye el marco legal y ético para todos los demás elementos del concepto de trabajo decente. Este primer tópico busca que “trabajo” se identifique con dignidad, igualdad, libertad, remuneración adecuada, seguridad social, representación y participación; buscando con ello lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de todos los trabajadores(as), en especial de los(as) desfavorecidos y pobres que requieren de leyes y mecanismos de apoyo para la protección de sus intereses.



- Dignidad
- Igualdad
- Libertad
- Remuneración adecuada
- Seguridad social
- Representación
- Participación

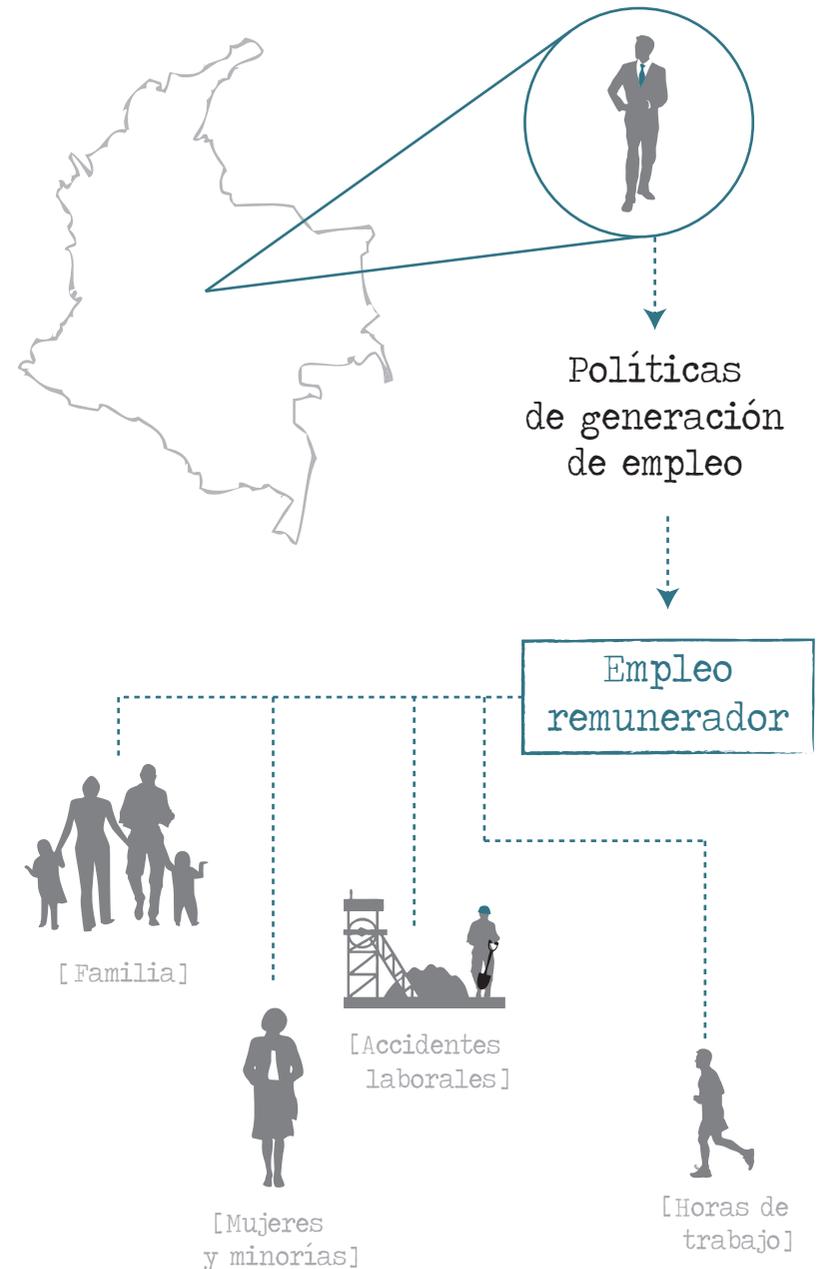
22. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). La igualdad de género. [En línea]: <<http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>> [consultado en 19 de Noviembre 2012]

Aquí, adquieren particular importancia algunos derechos de los trabajadores(as) por el contexto nacional que vive el país y particularmente la actividad minera: “la libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil”<sup>23</sup>.

**2. Generar empleos:** Para hablar de trabajo decente, es importante que la economía del país ofrezca políticas claras de generación de empleo, para que todo aquel que se encuentre en condiciones para trabajar y busque activamente, encuentre trabajo. Esas oportunidades deben ser adecuadas o lo que Dharam Ghai denomina ‘empleo remunerador’, es decir un trabajo que genere una remuneración suficiente para cumplir con las necesidades básicas del trabajador(a) y de su familia, incluida, por supuesto, dentro de ella, sus hijos(as) dependientes.

El trabajo debe ser escogido libremente y en el ejercicio de él no se puede presentar ningún tipo de discriminación, en especial en contra de las mujeres, migrantes (sean colombianos(as) producto de los fenómenos de migración interna o desplazamiento, o extranjeros(as)) y/o minorías. Se le debe garantizar la protección a los trabajadores(as) en contra de accidentes laborales, condiciones peligrosas o perjudiciales para la salud y excesivas horas de trabajo.

Las oportunidades de empleo que cumplan con las condiciones antes descritas y, de manera especial, que permitan que la persona garantice las necesidades básicas de su familia; es una fuente de dignidad, satisfacción y logro personal; motiva a los trabajadores(as) a dar su mejor esfuerzo y contribuye a establecer una cultura de preocupación por sus condiciones de vida. Además, sienta las bases para que el personal se preocupe por mejorar sus habilidades, logrando progreso tecnológico y crecimiento económico; crea relaciones de trabajo armoniosas, estabilidad política y fortalecimiento de la democracia.



23. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. [En línea]: <<http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>> [Consultado en: 12 de Octubre 2012]

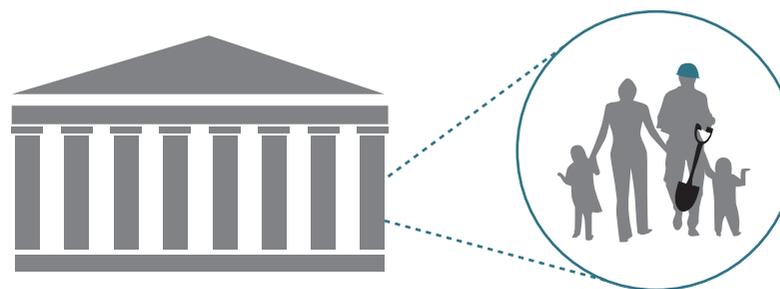
3. **Extender la protección social**<sup>24</sup>: El objetivo de este componente es proveer al trabajador(a) y a su familia de seguridad frente a contingencias y condiciones de vulneración que pueda encontrar, como una forma de prepararlo(a), buscando que estos causen el menor traumatismo posible en él, en su familia y en la sociedad. Por su importancia, la protección social ha sido reconocida por las normas internacionales del trabajo y por las Naciones Unidas, como un derecho fundamental de todos los individuos.

La extensión de la protección social debe tener en cuenta nueve (9) prestaciones que han sido recogidas en el Convenio 102 de 1952, de la OIT, del cual Colombia no hace parte, pero que es útil para entender qué significa la protección social en el marco del trabajo decente. Estas prestaciones son: asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidente de trabajo y de enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivientes.

Adicional a las prestaciones sociales incluidas en este Convenio, el concepto moderno de seguridad social, contemplado en la noción de trabajo decente, plantea el despido, la extrema fluctuación económica y las catástrofes naturales o humanas, como otras contingencias y situaciones de vulnerabilidad que deben estar cubiertas. Esto demuestra que el concepto de seguridad social, hoy en día, se ha ampliado a personas de la sociedad que no necesariamente hacen parte del grupo de asalariados o a sus familias, respondiendo así a valores como el de la solidaridad.

## Protección social

Asistencia médica.
Prestaciones monetarias de enfermedad.
Prestaciones de desempleo.
Prestaciones de vejez.
Prestaciones en caso de accidente de trabajo y/o de enfermedad profesional.
Prestaciones familiares.
Prestaciones de maternidad.
Prestaciones de invalidez.
Prestaciones de sobrevivientes.
Situaciones de despido.
Situaciones de extrema fluctuación económica.
Situaciones de catástrofes naturales o humanas.



24. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Protección Social. [En línea]: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-protection/lang--en/index.htm>> [consultado hasta Noviembre 2012]

4. **Promover el diálogo social:** Este aspecto es considerado como un elemento esencial en una democracia representativa y participativa como la de Colombia. Su objeto es elevar la participación de organizaciones de trabajadores(as) y empleadores(as), sólidas e independientes, dándoles una voz que les permita defender sus intereses, articular sus preocupaciones y prioridades, y permitir la discusión y negociación entre ellos y con las autoridades públicas, para concertar políticas económicas y sociales.

### El trabajo decente en la normatividad colombiana

Como se manifestó al iniciar esta sección, el trabajo decente corresponde a un concepto desarrollado ampliamente en la doctrina, pero no incorporado de forma amplia en el ordenamiento jurídico. Sin embargo, es importante recordar que, desde 1999, el trabajo decente se ha convertido en una prioridad para la OIT, lo que la ha llevado a promover programas en todos los países, buscando la recepción del concepto en los ordenamientos internos, así como se ha preocupado promoverlo a nivel internacional.

Es así que el concepto de trabajo decente como institución legal es finalmente reconocido en la normatividad colombiana con la ratificación del Convenio 189 de la OIT, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos de 2011; el cual se incorpora en el sistema legal colombiano a través de la Ley 1595 del 21 de diciembre de 2012. Que solamente hasta la ratificación del Convenio 189 se haya incorporado directamente el concepto de ‘trabajo decente’, no quiere decir que las condiciones para un trabajo decente no se encontraran presentes en el ordenamiento, materializándose en distintas disposiciones, principal aunque no exclusivamente, de carácter laboral.

### Las obligaciones de los empleadores en materia laboral

Un riesgo que se puede identificar en la minería de nuestro país en esta materia es que en virtud de la modalidad de contratación muchas veces se desconoce la existencia de una relación laboral entre la empresa o empresario(a) y el trabajador(a). Es importante tener en cuenta que los derechos de los trabajadores(as) son irrenunciables y se entenderá contrario a la legalidad cualquier acuerdo al que se llegue buscando aminorar o desconocer esos derechos.

Sin importar la denominación que se le haya dado, a la luz de los Artículos 22, 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo, se entenderá que existe una relación laboral regida por un contrato de trabajo, cuando se realice una actividad personal del trabajador(a) a favor de la empresa o empresario(a), exista una subordinación o dependencia del trabajador(a) frente al empleador(a) que le permite al segundo exigir al otro el cumplimiento de órdenes y horarios; y hay un salario como retribución de los servicios prestados.



## Obligaciones de los empleadores en virtud de la relación laboral

Para facilitar el conocimiento de las obligaciones laborales que tiene el empleador(a), se utilizará un cuadro que las resume, siguiendo el modelo planteado por el Ministerio de Minas y Energía en su página web, actualizando los aspectos pertinentes acordes con las obligaciones legales vigentes hasta finales del año 2012.

### OBLIGACIONES A CARGO DEL EMPLEADOR(A)

	Pensión	Salud	Riesgos laborales	Aportes a Cajas de Compensación Familiar	Horas extras
Obligaciones mensuales	El 16% del salario de cada trabajador(a), del cual el 12% está a cargo del empleador(a)	El 12.5% del salario de cada trabajador(a), del cual el 8% está a cargo del empleador(a).	Dependiendo de la clase del riesgo en el que esté clasificada la actividad económica de la empresa, varía del 0,348% hasta el 8,7% del valor total de la nómina mensual.	El 9% del valor total de la nómina mensual pagada en su integridad por el empleador(a).	Las horas extras desarrolladas dentro de la jornada diurna se pagan con un recargo del 25% sobre el valor ordinario de la hora. Si se desarrollan en la jornada nocturna, el recargo será del 75%. El recargo nocturno (horario laboral de máximo ocho (8) horas entre las 10 pm y las 6 am) será del 35%.
Obligaciones semestrales	<b>Prima de Servicios*</b> treinta (30) días de salario por año, pagaderos semestralmente.				
Obligaciones anuales	Cesantías**	Intereses de cesantías**		Vacaciones	
	Treinta (30) días de salario por año.	El 12% anual sobre cesantías, liquidados al 31 de diciembre de cada año.		Quince (15) días hábiles de descanso remunerado por cada año de servicios.	
Obligaciones aplicables a algunos trabajadores (as)	Dotación***	Licencias de maternidad****		Licencias de Paternidad****	
	Una entrega de vestido y calzado tres veces al año (abril, agosto y diciembre).	Catorce (14) semanas de descanso, remuneradas a partir de la fecha de parto. La licencia de maternidad para madres de niños(as) prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las catorce (14) semanas.		Ocho (8) días hábiles de descanso remunerado a partir de la fecha del parto.	

\* Ver lo establecido en los Artículos 20 y 25 de la Ley 1607 de 2012, por el cual se expide la reforma tributaria.

\*\* No se aplica a trabajadores(as) que reciban salario integral.

\*\*\* Sólo aplica para trabajadores(as) que devenguen menos de dos salarios mínimos.

\*\*\*\* El pago lo hace la Empresa Prestadora de Salud a la cual esté afiliado el trabajador(a), con los aportes mensuales a esta entidad. Para mayor claridad ver la Ley 1468 de 2011.

## Seguridad minera

En la minería, el trabajo decente implica un compromiso con la seguridad de la mina y de todas aquellas personas que trabajan en ella. Es en parte por la importancia que tiene el no incrementar el riesgo que por sí mismo implica la actividad minera, que la ley nacional e internacional prohíbe que menores de edad, que no cuentan con la preparación, experiencia y madurez suficiente para reaccionar frente a una emergencia operativa, participen en esta actividad.

La minería es una actividad de riesgo y por esta razón, empresas y empresarios(as) mineros, sus trabajadores(as), las administradoras de riesgos laborales y las entidades públicas deben trabajar conjunta y coordinadamente para prevenir accidentes laborales que involucren a empleados(as) del sector minero y que puedan tener consecuencias fatales o de incapacidad.

En el aspecto normativo, el Código de Minas establece, en su Artículo 97, las obligaciones de seguridad que se den presentar en la actividad minera:



“Seguridad de personas y bienes. En la construcción de las obras y en la ejecución de los trabajos de explotación, se deberán adoptar y mantener las medidas y disponer del personal y de los medios materiales necesarios para preservar la vida e integridad de las personas vinculadas a la empresa y eventualmente de terceros; de conformidad con las normas vigentes sobre seguridad, higiene y salud ocupacional”<sup>25</sup>.

Para completar el régimen de seguridad minera, lo establecido en el Código de Minas se debe complementar con el Reglamento de Seguridad en las Labores Subterráneas, Decreto 1335 de 1987, el Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto, Decreto 2222 de 1993 y el Decreto 035 de 1994, sobre medidas de prevención y seguridad en las labores mineras.

Según el Artículo 32 de la Ley 1562 de 2012, “(...) la inspección, vigilancia y control de la aplicación de las normas de seguridad minera estará a cargo de la Agencia Nacional de Minería del Ministerio de Minas y Energía, de acuerdo con la normatividad vigente”, sin perjuicio de que las vulneraciones a las normas del Sistema General de Riesgos Profesionales, sean conocidas por la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo.

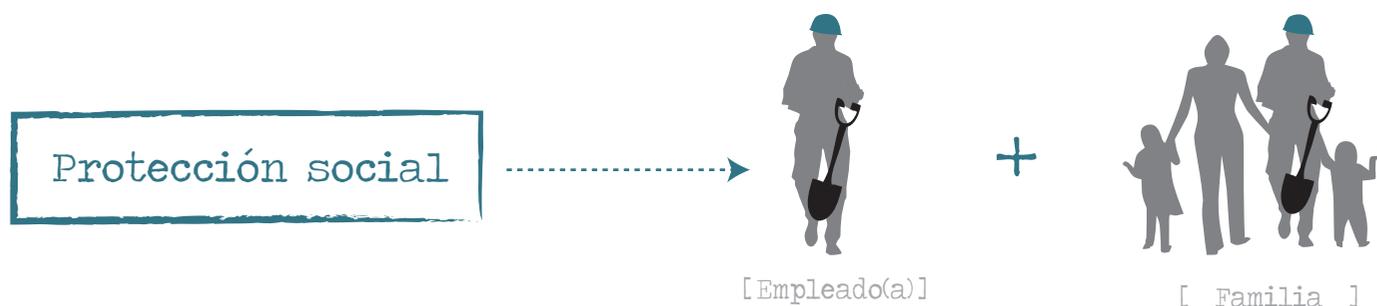
25. MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍAS. Dirección de Minas. Política Nacional de Seguridad Minera. Bogotá. agosto de 2011. p.3

Es importante recordar que el incumplimiento de las regulaciones de orden técnico sobre la exploración y explotación mineras, de higiene, seguridad y laborales; genera la caducidad del contrato de concesión minera, como lo establece el Artículo 112, literal g), del Código de Minas.

## El trabajo decente y los derechos de los niños, niñas y adolescentes

Existe una relación directa entre los derechos de la infancia y las condiciones de trabajo decente expuestas en esta sección. En primera medida, trabajo decente implica que éste no sea realizado por personas cuya edad esté por debajo de la edad mínima de acceso al empleo y en el caso de la minería que no sea realizado por niños, niñas y adolescentes, al ser la actividad minera considerada como una de las peores formas de trabajo infantil.

Sin embargo, el exponer a los trabajadores(as) a condiciones de trabajo que no sean dignas o a accidentes laborales o contingencias que no se encuentren cobijadas por un plan de protección social, trasciende de la esfera individual del empleado(a) y afecta directamente a su familia, vulnerando así el ambiente sano y las condiciones de vida digna de los niños, niñas y adolescentes que la conforman.



Es por todo esto que el concepto de trabajo decente en la minería, así como en cualquier actividad económica, resulta un medio adecuado para garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos de la infancia y la adolescencia. Condiciones de trabajo decente, equivalen a familias sólidas, protegidas y capaces de garantizar el desarrollo de los niños, niñas y adolescentes, en las mejores condiciones a su alcance.



Capítulo

# 4

## SISTEMA ORGANIZACIONAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS

■ Cadena de valor de la minería

■ Definición del sistema organizacional de  
Derechos Humanos para la infancia y la  
adolescencia



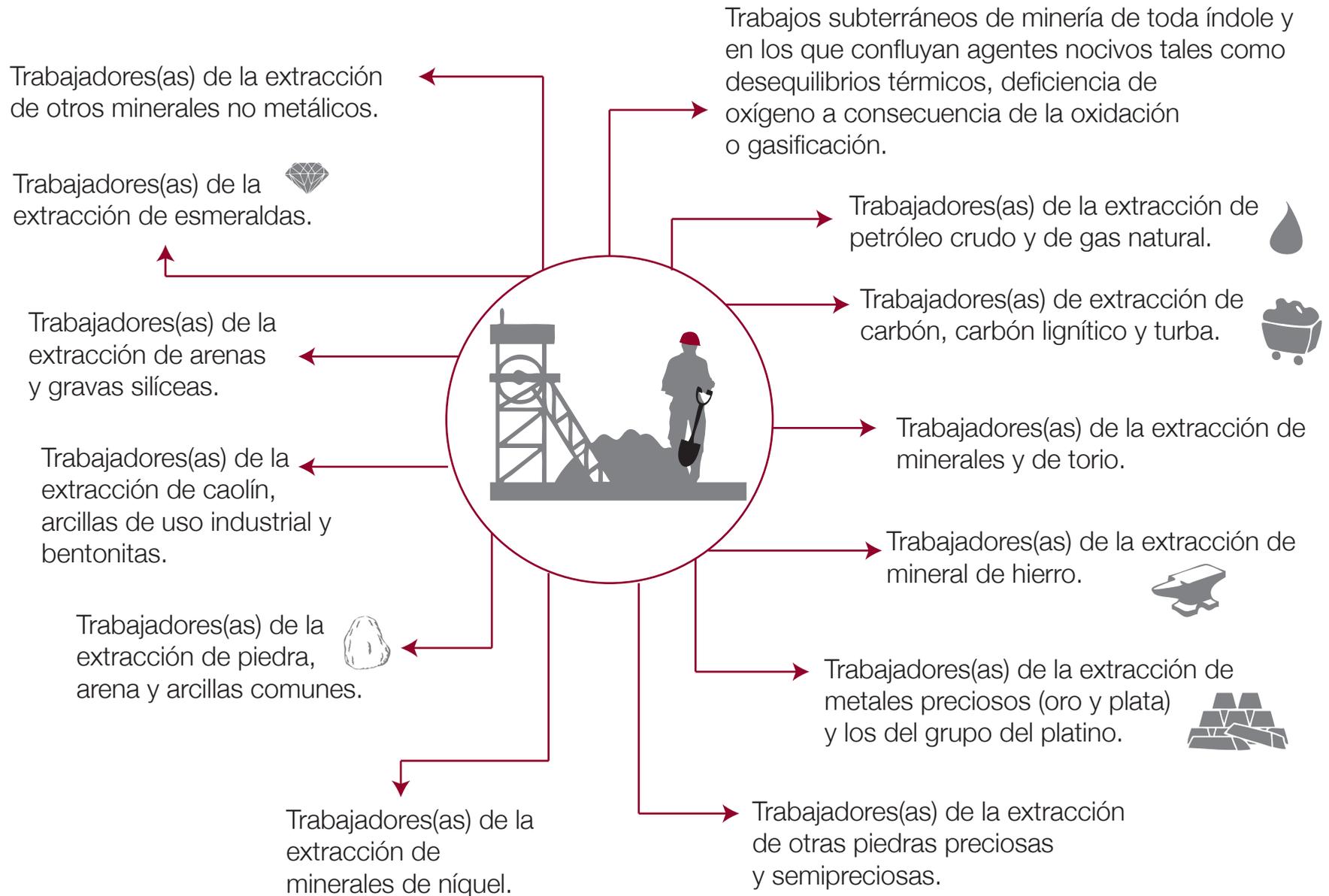
## Cadena de valor de la minería

Se considera cadena de valor al conjunto de actividades necesarias para cumplir una función económica específica. Para el caso de la minería, son las actividades requeridas para la exploración, explotación, transformación y uso final de los materiales establecidos de minería por las leyes colombianas. Se puede presentar que estas actividades sean realizadas por varias empresas u organizaciones diferentes, pero también que todas ellas sean realizadas por una sola empresa. En cualquier caso, se debe entender que la responsabilidad sobre los derechos de los niños, niñas y adolescentes es de toda la cadena de valor y deben ser protegidos por todas las empresas que participan en ella y no por una sola de estas, en todas las operaciones, pues los riesgos de su vulneración se pueden presentar en todas y así deben ser gestionados.



\*En: Michael Porter, Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance 1985.

## Actividades de la minería

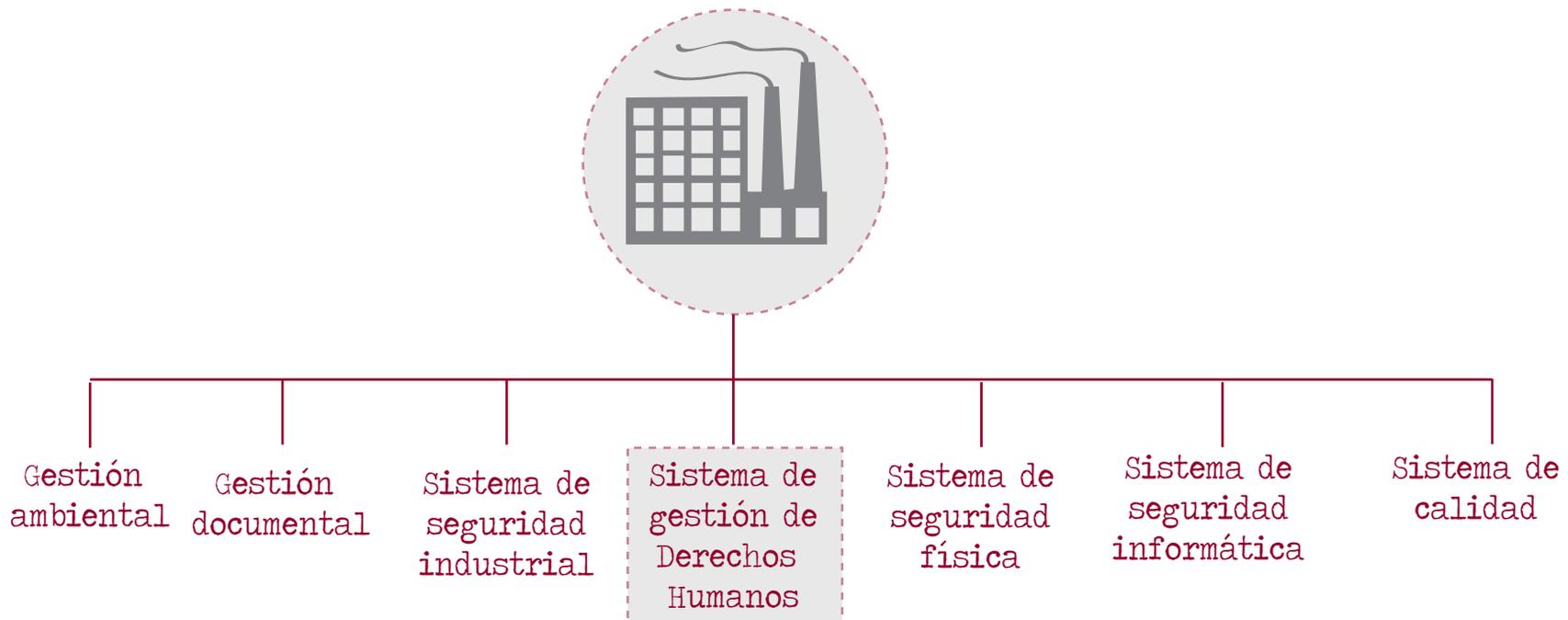


## Definición del sistema organizacional de Derechos Humanos para la infancia y la adolescencia

La gestión empresarial, en términos generales, es regida por diversos sistemas estandarizados de gestión, algunos de los cuales han adquirido nivel de estándar nacional o internacional. Los más difundidos son: de gestión ambiental, gestión documental, de seguridad industrial, seguridad física, de seguridad informática y sistema de calidad, entre otros.

Un sistema de gestión es un conjunto estructurado de procesos, orientados a cumplir una función específica; con una distribución de actividades y responsabilidades dentro de la empresa, debidamente documentados y algunos de ellos certificados por organismos externos. Los sistemas de gestión son transversales a las organizaciones, se involucran con todas las dependencias, aunque pueden ser dirigidos y coordinados por una de ellas.

El respeto de los DDHH y de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, en particular, es un asunto organizacional que se relaciona con todas las dependencias y funciones, y por tanto es considerado un tema transversal que amerita tener una estructura, como un sistema de gestión. Esto quiere decir que, en todas las funciones y procesos de la organización, es necesario adoptar medidas que garanticen el respeto de los Derechos Humanos, así haya una dependencia específica que se encargue de la coordinación de estos asuntos.

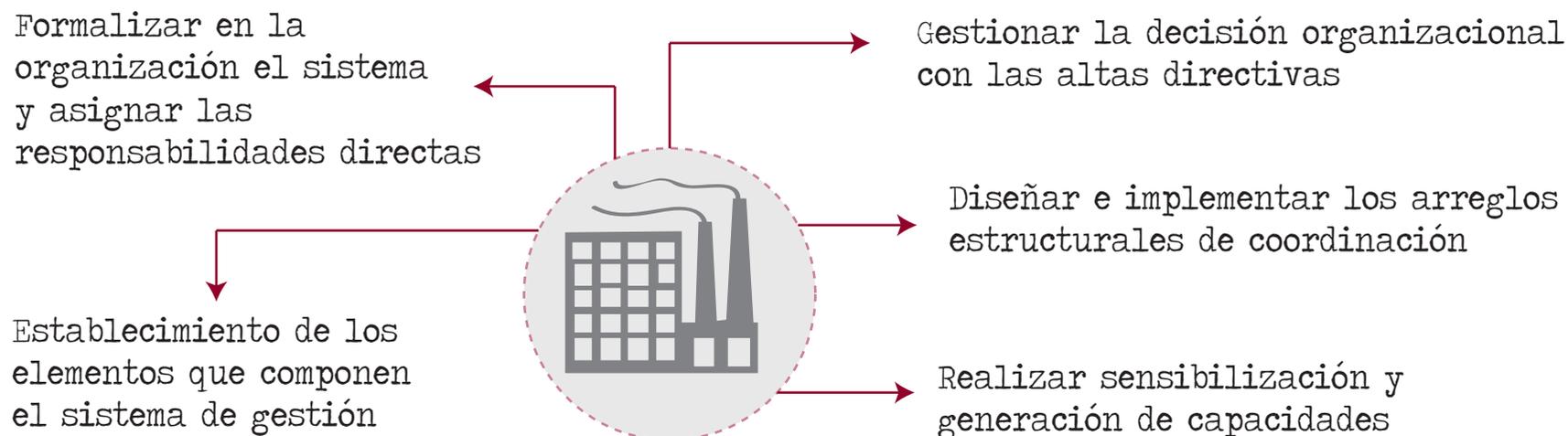


## Sistema de gestión de Derechos Humanos

Los elementos básicos que debe tener un sistema para garantizar el respeto de los derechos de los niños, niñas y adolescentes son:

1. Una definición gerencial que manifieste la voluntad y decisión de respetar los derechos.
2. Un mapa de riesgos de vulneración de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
3. Un conjunto de medidas formales e informales tendientes a controlar los riesgos de vulneración de los derechos.
4. Un conjunto de mecanismos de acción para remediar los derechos eventualmente vulnerados.
5. Un conjunto de definiciones de relacionamiento con las entidades gubernamentales encargadas de la protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, y de la remediación de estos.

Todo esto deberá estar a cargo de alguna dependencia, para su coordinación, pero las responsabilidades se distribuyen en toda la organización, en mayor o menor grado, dependiendo de los resultados del mapa de riesgos, que identifica las posibilidades de vulneración de los derechos de los niños, niñas y adolescentes para cada dependencia, función o proceso de la organización.



## Definición gerencial

Todas las acciones de una empresa deben estar dirigidas por una determinación que proviene de la gerencia o de los dueños(as), la cual es recomendable que se exprese formalmente, mediante documentos o instrumentos como cartas organizacionales, políticas o memorandos.

En el caso de los derechos de la infancia y la adolescencia, siendo un tema transversal a toda la organización, se debe hacer una manifestación pública dirigida a los trabajadores(as), clientes, proveedores(as), gobiernos locales y otros actores relevantes; en la que la empresa se declara respetuosa y defensora de los niños, niñas y adolescentes, e invita a todas las personas a contribuir con esta causa.

El contenido básico de una declaración podría ser:



## Mapa de riesgos de vulneración de los derechos de la infancia y la adolescencia

Se denomina mapa de riesgos de vulneración de los DDHH al conjunto de instrumentos que permiten:

Comprender la situación de los niños, niñas y adolescentes en el contexto de las operaciones de la empresa.	
Identificar la existencia de un riesgo de vulnerar los derechos de los niños, niñas y adolescentes, en alguna de las funciones, procesos y operaciones de la empresa.	
Hacer una valoración de las posibilidades de que se materialice el riesgo, es decir, que ocurran hechos o acciones que vulneren los derechos.	
Hacer una estimación de los daños que se pueden causar a los niños, niñas y adolescentes en caso de que se presenten estos hechos de vulneración de sus derechos.	
Identificar las posibles repercusiones para las operaciones de la empresa, que se tendrían en el caso en que se incurriera en vulneraciones a los derechos de la infancia y la adolescencia.	
Identificar la existencia y efectividad de medidas de control que permitan manejar los riesgos identificados.	
Establecer criterios de manejo de los riesgos identificados.	
Definir el manejo que se le dará a los riesgos identificados: Prevenir, reducir probabilidad o impacto, compartir y asumir.	
Diseñar e implementar las medidas asociadas a cada decisión de manejo de los riesgos e incorporarlas organizacionalmente.	

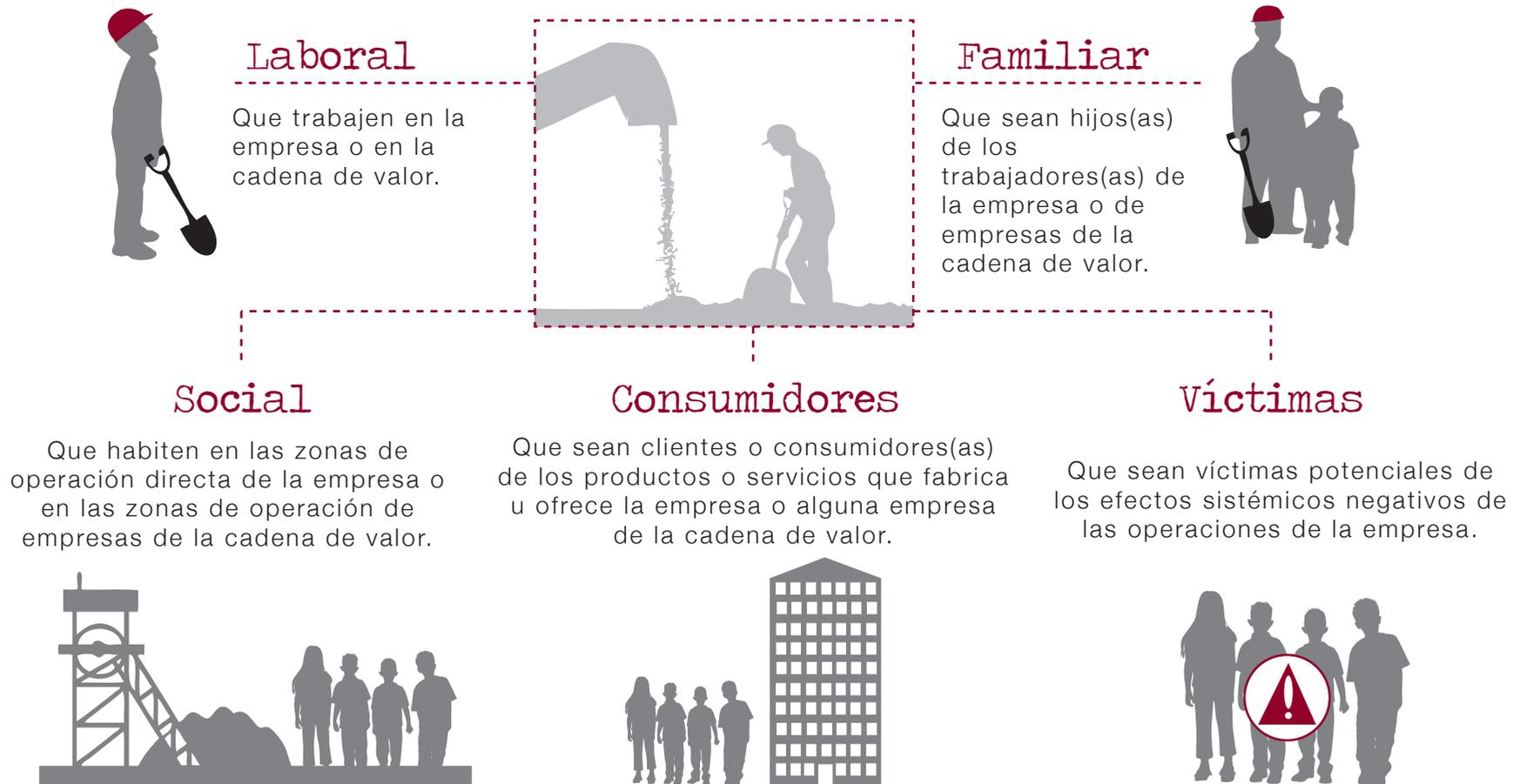
Se entiende como riesgo de vulneración de los derechos de la infancia y la adolescencia, en la empresa, la posibilidad de que ocurra un hecho o que se realice una práctica permanente u ocasional que impida que los menores de edad disfruten de ellos o que de manera directa o indirecta afecte alguno de ellos.

Una muestra sencilla de vulneración podría ser con el derecho a la educación. Hay un riesgo de vulneración a este derecho si, de alguna manera, las operaciones de la empresa no permiten que los niños, niñas y adolescentes accedan a la escuela; puede ser por causa física, que la empresa desplace la escuela y no la reponga, o que las operaciones obstaculicen el paso hacia las escuelas y colegios; por ejemplo. En estos casos hay un riesgo de vulneración directa porque se estaría impidiendo el ejercicio pleno del derecho a la educación.

## Comprensión del contexto de los niños, niñas y adolescentes en las zonas de operaciones

Las operaciones empresariales tienen lugar en la jurisdicción de uno o más municipios del país, bien sea en la zona rural o urbana, pero siempre con referencia administrativa a las autoridades institucionales de uno o más municipios y departamentos. Este entorno político-administrativo constituye de manera directa el grupo de interés (comunidad) para los procesos organizacionales y los niños, niñas y adolescentes que habiten en dichos territorios son considerados(as) los sujetos de los derechos que deben ser respetados por la empresa.

Los criterios básicos para establecer la configuración de la infancia y la adolescencia como grupo de interés son:



## Riesgos de vulneración de los derechos de la infancia y la adolescencia

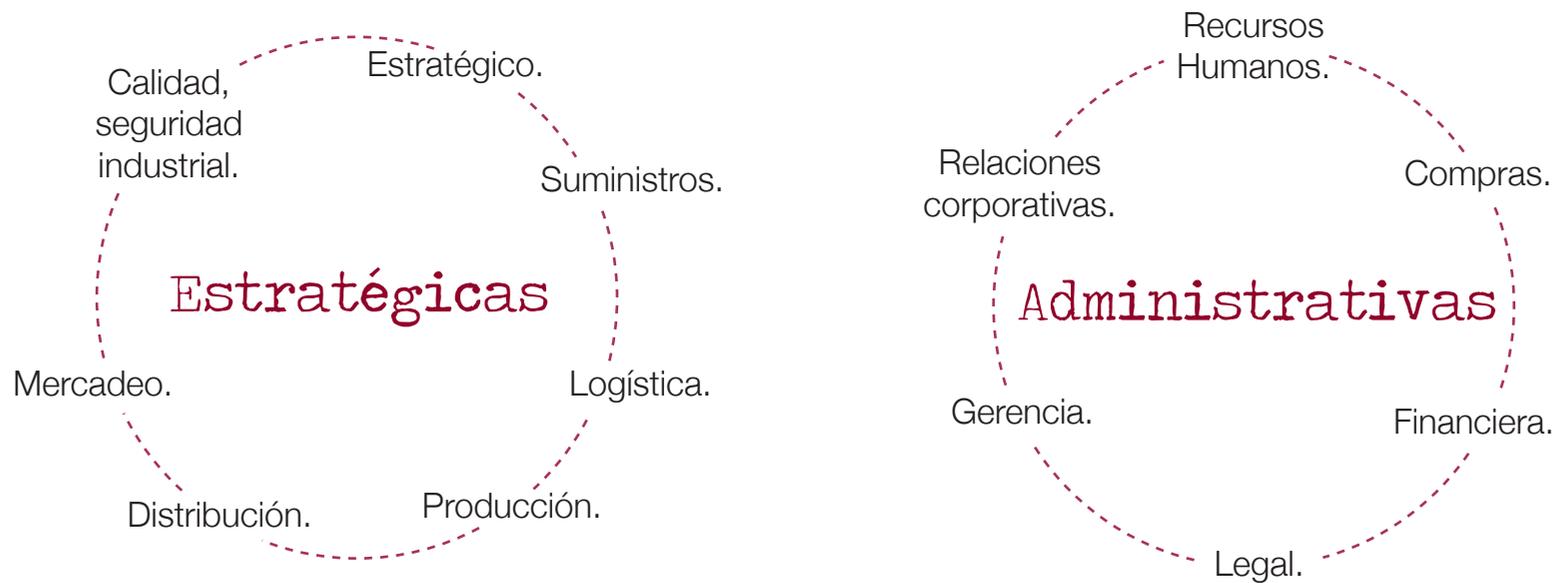
Las acciones que constituyen un riesgo de vulneración de los derechos de los niños, niñas y adolescentes son de dos tipos:

1. Acciones que impiden que disfruten de alguno de sus derechos.
2. Acciones que vulneran de manera directa o indirecta alguno de sus derechos.

Esto puede ser leído como la no realización de acciones positivas, en el primer caso, y de realización de acciones negativas, en el segundo. En las dos situaciones, la configuración del riesgo se asocia con el funcionamiento de la empresa, sus políticas y su postura frente al territorio en el que opera.

El mapa de riesgos de vulneración de los derechos de los niños, niñas y adolescentes se construye a partir de las funciones, acciones, operaciones, estructuras y demás rutinas organizacionales, para asociar a cada una de ellas un conjunto de riesgos. Otra forma de hacerlo sería, partiendo del conjunto de derechos de la infancia y la adolescencia, buscando en qué acciones de la empresa se pueden presentar riesgos de vulneración a cada derecho. Lo importante es intentar ser lo más exhaustivo posible en la lectura, tanto de los derechos, como de las operaciones de la empresa.

Por lo general, las acciones de la empresa se dividen en dos grandes bloques:



## Funciones y procesos de las acciones estratégicas de la empresa

Cada una de estas acciones se subdivide en procedimientos o tareas muy específicas, que varían de acuerdo al tamaño, especialidad de negocio y otras necesidades puntuales. En la siguiente tabla se muestran algunas de las actividades típicas, a partir de las cuales se debe establecer el proceso de análisis de riesgos:

Área	Función	Procesos
Estratégica	Suministros	Gestión de proveedores generales.
		Gestión de proveedores de materias primas.
	Logística	Transporte de materias primas hasta las plantas.
		Transporte de productos de valor agregado, desde las plantas a los distribuidores o clientes.
		Almacenamiento de materiales de minería.
		Almacenamiento de insumos riesgosos para la gestión minera.
	Producción	Gestión de tierras de explotación.
		Operación morfológica minera.
		Explotación de los minerales y materiales.
		Gestión de residuos de la explotación.
	Distribución	Embarque de gran escala.
		Mercado interno.
	Mercadeo	Estructuración de portafolio.
		Gestión de clientes.
		Gestión social del proyecto minero.
	Calidad	Aseguramiento de la calidad mediante la certificación.
	Seguridad Industrial	Aseguramiento mediante la certificación internacional.

## Funciones y procesos de las acciones administrativas de la empresa

Área	Función	Procesos
Administrativa	Gestión Humana	Desarrollo de talentos.
		Búsqueda de talento.
		Contratación.
		Desarrollo Humano.
		Retiro.
	Compras	Rol de pagos.
		Manejo de las relaciones con proveedores.
		Adquisición de bienes y materias primas.
	Financiero	Financiamiento.
		Balances.
		Impuestos.
		Remuneraciones.
		Regalías.
		Compensaciones.
	Legal	Ordenamiento jurídico minero.
		Formalización empresarial.
		Legalización de títulos.
	Gerencia	Gestión gubernamental.
		Responsabilidad social.
	Relaciones Corporativas	Diálogo con grupos de interés.
	Seguridad	Relaciones con la fuerza pública.
Seguridad privada.		
Protocolos internos y externos.		

Dependiendo del tamaño de las operaciones y su extensión geográfica, estos procesos clave pueden variar entre una empresa y otra. La guía danesa para los DDHH<sup>26</sup>, por ejemplo, hace la observación de los riesgos de vulneración sobre los siguientes procesos:

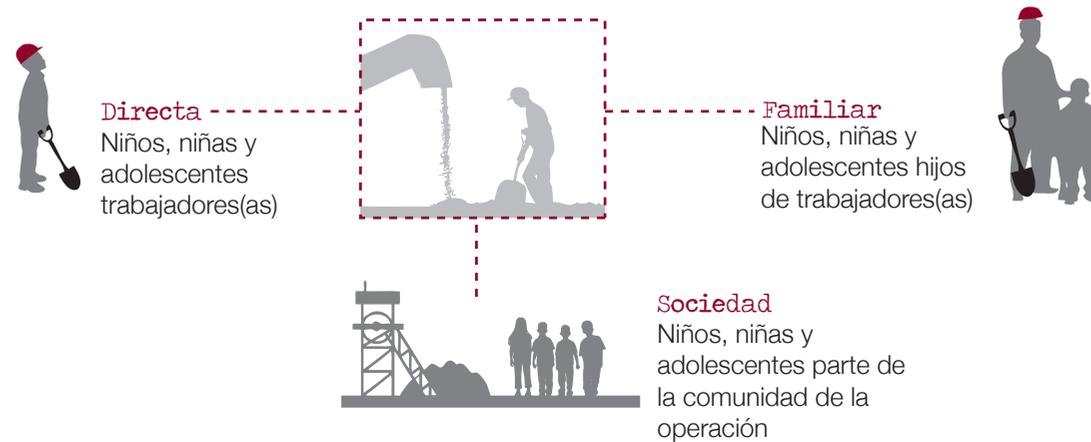
Relaciones con la comunidad: análisis de impactos.	
Salud ocupacional y seguridad industrial.	
Gestión humana.	
Asuntos legales y de gobierno.	
Proveeduría.	
Seguridad.	
Productos y mercadeo.	

La diferencia se encuentra en el nivel de detalle al que se llega en esta guía, que se adentra en cada gran proceso de las organizaciones empresariales mineras y lo subdivide en procesos o proyectos, lo que permite una mejor aproximación a la identificación de los riesgos.

Como se ha dicho, un riesgo se relaciona con la posibilidad de que ocurra un evento en las operaciones o de que haya una política empresarial que vulnera de manera directa alguno de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, o en su lugar, que genera una circunstancia propicia para que dicha vulneración ocurra, o la tolera. En los tres casos: de acción directa, impacto indirecto o inactividad, la empresa es sujeto del principio de corresponsabilidad consagrado en la Ley de Infancia y Adolescencia de Colombia, en el sentido en que debe responder, como garante, por las vulneraciones a los derechos que de estos hechos o circunstancias se desprendan.

26. INSTITUTO DANES DE DERECHOS HUMANOS E INSTITUTO DE DERECHOS HUMANOS Y NEGOCIOS. Applying a rights-based approach Guide. [En línea]: <http://www.humanrights.dk/files/pdf/Publikationer/applying%20a%20rights%20based%20approach.pdf> [Consultado hasta noviembre 2012]

La identificación de los riesgos se da por medio de una matriz que relaciona el conjunto de derechos con los procesos de la organización, haciendo corresponder a cada derecho, la existencia de riesgos en cada uno de los procesos y procedimientos, como los ya descritos. Cada una de las lecturas de la presencia de riesgos se elabora con base en las áreas de relacionamiento entre las empresas mineras y los niños, niñas y adolescentes, que son:



En resumen, se trata de un marco de identificación compuesto por cuatro dimensiones:

1. Dimensión de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
2. Dimensión de los procesos de la organización.
3. Dimensión del tipo de vulneración que se puede presentar.
4. Dimensión de los tipos de relaciones que se involucran o contextos de relación.

Se puede iniciar el proceso desde cualquier dimensión, siempre y cuando se haga el recorrido por todas ellas. Lo recomendable es partir de la dimensión de los procesos organizacionales, aunque en esta guía, para facilitar la orientación metodológica en la construcción inicial del mapa de riesgos, se parte de cada uno de los derechos de la infancia y la adolescencia, y se exploran las posibilidades de que éstos sean vulnerados en la operación, en términos generales. Luego, se detalla el proceso donde puede ocurrir el evento y la forma como se manifiesta.

El propósito es reconocer las posibles maneras como la empresa puede incurrir en riesgos de vulneración de los derechos de los niños, niñas y adolescentes y asumirlos, a través de acciones concretas, omisión de actividades y el necesario cambio de políticas empresariales. Se requiere identificar para cada acción, omisión o cambio de política, las posibles acciones complementarias entre las empresas y las instituciones del sistema de protección de la infancia y la adolescencia.

# 5

## MAPA DE RIESGOS

- Mapa de riesgos de vulneración de los derechos de la infancia y la adolescencia en la minería
- Orientaciones para la identificación de riesgos
- Ejercicio práctico



## Mapa de riesgos de vulneración de los derechos de la infancia y la adolescencia en la minería

En los capítulos anteriores pudimos observar cómo, en virtud del principio de la corresponsabilidad, materializado en el Artículo 40 del CIA, las obligaciones de las empresas mineras, en relación con los derechos de los niños, niñas y adolescentes, están orientadas a conocer sus derechos y posibles circunstancias de vulneración de éstos, respetarlos y denunciar ante las autoridades competentes cualquier violación o situación de riesgo que identifiquen, para que los organismos estatales procedan al restablecimiento.

Pero la obligación de respetar, que comprende una obligación de no hacer, es decir no realizar ninguna actividad que pueda obstaculizar o violar el desarrollo de los derechos de la infancia y adolescencia, resulta un concepto muy amplio e indeterminado. Por esa razón, recurrimos al Marco de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos que, si bien no es un instrumento que constituya obligaciones exigibles en nuestro derecho interno, goza de la legitimidad de haber sido aprobado por unanimidad en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y, sobre todo, nos permite esclarecer qué actividades puntuales deben desarrollar las empresas para respetar los derechos.

El Marco de Naciones Unidas, como vimos en detalle anteriormente, tiene como uno de sus conceptos base la ‘debida diligencia’ que debe demostrar la empresa frente a los Derechos Humanos. Pero la base para exigir que la empresa actúe diligentemente, como lo hace en el desarrollo de su actividad empresarial, no proviene del Marco de Naciones Unidas o incluso de la normatividad nacional o internacional; esta obligación de cumplir con la debida diligencia es consecuencia de la expectativa social, es decir que, cuando la sociedad colombiana piensa en una empresa minera, debería considerar que ésta es respetuosa de los Derechos Humanos, en especial de los de los miembros más vulnerables del conglomerado social como lo pueden ser los niños, niñas y adolescentes; y, de ir en contra de esa expectativa, la organización puede verse sujeta a múltiples sanciones sociales.

El empresario(a) minero debe ser consciente de que la actividad de negocios que realiza es por naturaleza peligrosa y en ese sentido, así no sea un resultado buscado intencionalmente, puede llegar a ser responsable civilmente si del producto de sus actividades un niño, niña o adolescente sufre daños en su bienestar. Esto, en mayor medida si se demuestra que habría podido tomar acciones para evitar el incidente y no las adoptó.

En ese sentido, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema, utilizando como fundamento el Artículo 2356 del Código Civil, ha desarrollado una noción de responsabilidad civil generada por las actividades peligrosas, según esta:

“(…) el daño, sin ser efecto inmediato y directo de una culpa probada atribuible a determinado sujeto a título personal, lo es de la intervención causal de una actividad en la cual, por los peligros que en potencia le son inherentes, quien la lleva a cabo debe extremar en grado sumo las precauciones en la advertencia de tales riesgos y en los cuidados para evitarlos (...)”<sup>27</sup>.

De ahí que resulte muy conveniente tomar una posición preventiva frente a la actividad que realiza la empresa y todas las operaciones conexas a ella. El modelo de mapa de riesgo que presentamos a continuación tiene precisamente ese objetivo, ayudar a que el empresario(a) minero, de forma diligente, adopte medidas eficaces para evitar causar daño a un niño, niña o adolescente, y con ello evitar ser civilmente responsable de este.

Para la construcción de un mapa de riesgos de vulneración de los derechos de los niños, niñas y adolescentes en las operaciones empresariales mineras, se debe seguir los siguientes pasos básicos:

1. A partir del conjunto de derechos de la infancia y la adolescencia, establecidos en el ordenamiento jurídico nacional, que a su vez recoge los lineamientos internacionales; se debe proceder a identificar:
  - La manifestación de la vulneración de cada derecho, es decir, describir la manera como se haría efectiva la vulneración. Para esto se pueden usar los ejemplos orientadores.
  - Las situaciones de acción u omisión de la empresa que puedan conducir a que se presente dicha vulneración a los derechos.
2. Establecer, de manera perceptiva u objetiva (de acuerdo con antecedentes en las operaciones) la probabilidad de que estas situaciones ocurran. Se puede usar una escala de alto, medio y bajo.
3. Calificar de manera perceptiva la gravedad de las consecuencias de la vulneración. La tendencia es a decir que todas las consecuencias son graves por tratarse de la población de niños, niñas y adolescentes; sin embargo, por ejemplo, la severidad de vulnerar el derecho a la vida puede ser mayor que hacerlo en relación con el derecho al ambiente sano. Esta clasificación se hace con fines de priorización metodológica y por tanto puede ser adecuada. Se puede usar una escala también de alto, medio y bajo.
4. Identificar la existencia de controles que disminuyan la probabilidad de que las vulneraciones sucedan o que mitiguen la severidad de las consecuencias de la vulneración.

27. En la doctrina, Tamayo Jaramillo y Velásquez Posada coinciden en la definición de actividad peligrosa: “Peligrosa es toda actividad que, una vez desplegada, su estructura o comportamiento generan más probabilidades de daño de las que normalmente está en capacidad de soportar por si solo un hombre común y corriente. Esta peligrosidad surge porque los efectos de la actividad se vuelven incontrolables o imprevisibles debido a la multiplicación de energía y movimiento, a la incertidumbre de los efectos del fenómeno o a la capacidad de destrozo que tienen sus elementos. Ver Javier Tamayo Jaramillo, Tratado de Responsabilidad Civil. T.I, Bogotá, Legis, 2007, p. 935. Obdulio Velásquez Posada, Responsabilidad Civil Extracontractual, Bogotá, Temis-Sabana, 2011, p. 521 y s.s.

En caso de que existan estas medidas de control es necesario valorar si son efectivas o no y si existe un procedimiento establecido en la empresa de manera formal para ejecutarlo. Con esta información se califican los controles de mayor a menor, de la siguiente manera:

- **Bajo:** no existe el control.
- **Medio Bajo:** existe el control, pero no es efectivo ni está documentado.
- **Medio Alto:** existe el control y es efectivo, pero no está documentado.
- **Alto:** existe el control, es efectivo y está documentado.

5. Combinando la información de probabilidad, severidad y controles, se establece un sistema de prioridades de atención a los riesgos, siguiendo estos lineamientos:

Prioridad	Probabilidad	Severidad	Controles
ALTA	ALTA	ALTA	BAJO-MEDIO BAJO-MEDIO ALTO
MEDIA	MEDIA	ALTA-MEDIA	BAJO-MEDIO BAJO-MEDIO ALTO
BAJA	BAJA	ALTA-MEDIA-BAJA	BAJO-MEDIO BAJO-MEDIO ALTO, ALTO

6. En el caso de los controles existentes pero no efectivos, es necesario emprender el diseño de acciones que preparen a la empresa para el manejo de estos riesgos. Es importante que cada control diseñado o rediseñado tenga un análisis de viabilidad o del nivel de esfuerzo requerido para implementarlo y de las alianzas que se deben establecer para ponerlo en la práctica.

## Orientación para la identificación de riesgos



### Derecho a la vida, calidad de vida y a un ambiente sano

El derecho a la vida se vulnera principalmente en caso de muerte, pero al hablar del derecho a la calidad de vida y al ambiente sano habrá que considerar también las condiciones materiales y espirituales y la calidad del entorno físico y social que garanticen la habitabilidad del niño, niña y adolescente en las mejores circunstancias: la posibilidad de enfermedades, la afectación al disfrute cotidiano, etc. Todas las situaciones que directamente o indirectamente puedan resultar en que se afecte la vida digna del menor de edad.

Las operaciones de las empresas pueden generar situaciones o condiciones que ponen en riesgo la vida, la salud y la calidad de vida de la infancia y la adolescencia; estos riesgos se pueden dar por acciones ejecutadas por la organización o por la omisión de estas, bien sea de manera directa (en las operaciones) o por afectaciones al entorno que se den por consecuencia de cualquier operación o proceso de la cadena de valor.

#### Ejemplos Orientadores

##### De acción directa por parte de la empresa

- La vida o salud de un niño, niña o adolescente podrá afectarse por su interacción o cercanía a reservorios de agua, coque caliente, socavones, maquinaria pesada, vehículos, sustancias peligrosas, etc.; causando enfermedades, accidentes o muerte.
- La vida o salud de un niño, niña o adolescente podría estar en peligro por el paso de camiones o volquetas a altas velocidades por los caminos por los cuales se desplazan.
- La calidad de vida o salud de un niño, niña o adolescente podría perjudicarse debido a los ruidos generados por las operaciones de la empresa, interviniendo, por ejemplo, en sus tareas cotidianas, procesos educativos o recreativos.
- La vida o salud de un niño, niña o adolescente podría verse vulnerada por las emisiones de materias primas y sustancias posiblemente perjudiciales que quedan en el medio ambiente tras las operaciones.
- La vida o salud de un niño, niña o adolescente podría dañarse porque la empresa no cuenta con un sistema adecuado de eliminación de residuos sólidos o para el vertimiento de aguas residuales.
- Las condiciones de salud y calidad de vida de los hijos(as) menores de edad de los trabajadores(as) de la empresa no están garantizadas al no contar con el plan de salud correspondiente.
- La empresa no garantiza que las mujeres en estado de embarazo no realicen labores que puedan poner en riesgo su vida o salud y la del niño o niña en gestación.

##### De acción indirecta

- La vida o salud de un niño, niña o adolescente podría lastimarse, sea a corto, mediano o largo plazo; por las consecuencias que las operaciones de la empresa causan en el medio ambiente.
- La empresa no se preocupa por conocer las condiciones de calidad de vida de sus trabajadores(as) y familias, así como de los niños, niñas y adolescentes que habitan en sus zonas de operación.
- La presencia de la empresa en la zona ha generado cambios sociales y culturales que podrían impactar la calidad de vida de los niños, niñas y adolescentes, y estos no han sido considerados.
- La presencia, en general, de la empresa en la zona podría tener consecuencias de inseguridad social para los niños, niñas y adolescentes.
- Los trabajadores(as) de la empresa pueden contraer enfermedades durante las operaciones mineras que puedan ser contagiosas y afectar sus hijos(as) menores de edad.

Ejemplos orientadores	De acción indirecta
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa no tiene en cuenta que sus insumos y maquinaria sean amigables con el medio ambiente.</li> <li>- Los salarios establecidos no permiten que los trabajadores(as) satisfagan las necesidades básicas de su familia.</li> <li>- La empresa no se preocupa por establecer si las instituciones locales disponen de los recursos y acciones necesarias para garantizar los derechos en salud, ambiente sano y calidad de vida de los niños, niñas y adolescentes de la región.</li> <li>- La empresa no tiene políticas para que sus proveedores y clientes promuevan al interior de su empresa el respeto por los derechos de los niños, niñas y adolescentes, también a partir de la relación con sus trabajadores(as).</li> </ul>



## Derecho a la integridad personal

Este derecho se vulnera con todas las acciones que eviten que los niños, niñas y adolescentes sean protegidos frente a cualquier acción o situación que afecte su bienestar físico y psicológico, o que causen que sean víctimas de cualquier tipo de maltrato o abuso, ya sea en el ámbito familiar o social, en todas las facetas de su integridad personal.

Las operaciones de la empresa o su presencia en la zona pueden generar situaciones o condiciones que impidan la adecuada y suficiente protección de los niños, niñas y adolescentes, o que generen inseguridad para ellos; estos riesgos se pueden dar por acciones ejecutadas por la organización o por la omisión de estas, bien sea de manera directa (en las operaciones) o por afectaciones al entorno que se den por consecuencia de cualquier operación o proceso de la cadena de valor.

Ejemplos orientadores	De acción directa por parte de la empresa
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alguna operación de la empresa causa maltrato físico o psicológico en un menor de edad, ya sea por falta de supervisión o controles, o por alguna política de la empresa que pueda ser discriminativa.</li> <li>- La empresa comete actos de discriminación contra sus trabajadores(as) y sus familias a través de sus operaciones, políticas o formas de interlocución con ellos.</li> <li>- La empresa no se asegura, a través de sus procesos de contratación laboral, de que los hijos(as) menores de edad de sus trabajadores(as) se encuentren bajo la protección del sistema de seguridad social.</li> <li>- La empresa no tiene en cuenta el derecho de protección integral de los niños, niñas y adolescentes en la ejecución de sus campañas publicitarias y de mercadeo.</li> <li>- La empresa desconoce los riesgos que sus operaciones podrían causar en la seguridad física y emocional de los niños, niñas y adolescentes, hijos(as) de sus trabajadores(as) y habitantes de la zona.</li> <li>- La empresa no cuenta con un registro ni antecedentes de todos sus trabajadores(as), teniendo en cuenta, además, la migración de trabajadores(as) mineros de distintas zonas, en algunas temporadas que representan personas desconocidas para la comunidad.</li> </ul>

Ejemplos orientadores	<p><b>De acción indirecta</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los horarios de trabajo establecidos impiden que los trabajadores(as) cuenten con el tiempo suficiente para la supervisión de sus hijos(as) menores de edad.</li> <li>- La empresa desconoce los índices de inseguridad y estadísticas de maltrato y abuso físico, sexual y psicológico en los niños, niñas y adolescentes de las zonas donde operan.</li> <li>- La empresa no ejecuta programas y actividades para la prevención del maltrato y abuso intrafamiliar de los niños, niñas y adolescentes; como la prevención del alto consumo de alcohol, la resolución de conflictos, etc.</li> <li>- La empresa no conoce ni tiene vinculación alguna con las instituciones públicas y privadas de las zonas de operación, encargadas de la protección de los niños, niñas y adolescentes.</li> <li>- La empresa no sabe cómo actuar frente a una denuncia de violencia intrafamiliar o de maltrato o abuso hacia un niño, niña o adolescente por parte de alguno de sus trabajadores(as).</li> <li>- La empresa no se asegura de que las instituciones locales garanticen la protección de los niños, niñas y adolescentes de la zona, ejecutando las acciones adecuadas de prevención y protección.</li> <li>- La empresa no se asegura de que sus proveedores y clientes no cometan ninguna acción que pueda afectar la integridad de la infancia y la adolescencia.</li> <li>- La empresa no genera acciones que permitan fortalecer los vínculos afectivos y así la estructura familiar.</li> </ul>
-----------------------	--

 <p><b>Derecho a la rehabilitación y resocialización</b></p>	
<p>En el caso de que no existan programas de rehabilitación o que de alguna manera se impida el acceso o participación en ellos.</p>	
Ejemplos orientadores	<p><b>De acción directa por parte de la empresa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Alguna operación de la empresa o consecuencia de una de estas impiden que los niños, niñas y adolescentes puedan desplazarse a centros de rehabilitación y resocialización.</li> <li>-De alguna manera, la empresa ejerce acciones discriminatorias contra niños, niñas y adolescentes que necesitan o se encuentran en procesos de resocialización y rehabilitación, como evitar contratar a trabajadores(as) que tengan hijos(as) menores de edad que se encuentren en estos.</li> </ul>
	<p><b>De acción indirecta</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa desconoce si en sus zonas de operación habitan niños, niñas y adolescentes que necesiten o se encuentren en procesos de resocialización y rehabilitación.</li> <li>- La empresa desconoce y no tiene en consideración la problemática social de la zona de sus operaciones, especialmente en cuanto a los niños, niñas y adolescentes.</li> <li>- La empresa no ejecuta campañas para la no discriminación de niños, niñas y adolescentes en procesos de resocialización y rehabilitación.</li> <li>- La empresa no cuenta con programas de apoyo para sus trabajadores(as) y sus hijos(as) menores de edad que se encuentren en procesos de resocialización y rehabilitación.</li> <li>- La empresa no se preocupa por establecer si las instituciones locales disponen los recursos y acciones necesarias para garantizar el derecho a la rehabilitación y resocialización de los niños, niñas y adolescentes de la región.</li> </ul>



## Derecho de protección

En el marco de la protección integral y en cumplimiento de la Ley 1098 de 2006, Artículo 40, las empresas tienen la obligación y la responsabilidad de tomar parte activa en el logro de la vigencia efectiva de los derechos y garantías de los niños, las niñas y los adolescentes. Igualmente, este derecho se centra en presentar aquellas circunstancias de hecho, no jurídicas, en las que puede y no debe verse involucrado un niño, niña o adolescente, “como consecuencia de actos de violencia o vulneratorios que contra ellos y ellas ejercen los adultos”.

El contenido del derecho se deriva de las obligaciones internacionales que ha adquirido nuestro país en materia de derechos de la infancia y adolescencia, y se refiere a que “se deben evitar todas las formas de violencia, abandono, discriminación, utilización para fines ilícitos, vulneración a su integridad personal (física, sexual o psicológica), desplazamiento, el trabajo infantil, trata de personas, entre otros”.

Es importante que las empresas, en el marco de su obligación de respetar los derechos, sean conscientes de conocer, respetar y promover los derechos de los niños, niñas y adolescentes y su carácter prevalente.

### De acción directa por parte de la empresa

- La empresa somete a los padres, madres o representantes legales de los niños, niñas y adolescentes a extensos horarios de trabajo que les impiden compartir en familia con sus hijos(as), poniéndolos en riesgo de abandono.
- La empresa permite que los niños, niñas y adolescentes trabajen en la mina, o la empresa conoce de una situación de explotación y no la denuncia a las autoridades competentes.
- La empresa no denuncia y es permisiva con casos de explotación sexual que se presenten en la zona de operaciones; no denuncia penalmente hechos de este tipo o cualquier forma de violencia sexual en contra de los niños, niñas y adolescentes.
- La empresa genera contaminación ambiental (puede ser en el aire, agua, suelo o por el ruido) que redunde en problemas de salud en los niños, niñas y adolescentes, y no toma medidas para prevenir o remediar la situación.
- La empresa conoce de un acto, por parte de cualquier persona, que vulnera los derechos de los niños, niñas y adolescentes y no lo reporta o denuncia.

### De acción indirecta

- La empresa no toma medidas eficaces de promoción y formación en Derechos Humanos para sus trabajadores(as), para evitar que participen en actividades de prostitución, en la zona de operaciones, especialmente cuando se ven involucrados niños, niñas y adolescentes.
- La empresa no tiene en cuenta que el alto consumo de alcohol y de sustancias psicoactivas puede ser uno de los principales generadores de violaciones a los derechos de los niños, niñas y adolescentes por parte de los adultos(as) y no toma medidas eficaces para desestimular el consumo, en diálogo constante con las autoridades locales.
- La empresa no participa en acciones con la administración local, para asegurar el ejercicio de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

Ejemplos orientadores



## Derecho a la libertad y seguridad personal

Se vulnera este derecho cuando un menor de edad es detenido o privado de su libertad en contra de su voluntad o de manera arbitraria.

### Ejemplos orientadores

#### De acción directa por parte de la empresa

- La empresa, en cualquier caso o por alguna de sus operaciones, detiene de manera arbitraria a un niño, niña o adolescente, o actúa en contra de su voluntad.
- La empresa permite o no ejecuta ninguna acción de denuncia en caso de conocer un caso de privación de la libertad de un menor de edad.

#### De acción indirecta

- La empresa no se preocupa por establecer un diálogo constructivo con las autoridades e instituciones locales con el ánimo de prevenir que se realicen detenciones arbitrarias en sus zonas de operaciones.
- La empresa no se preocupa por establecer si las instituciones locales disponen los recursos y acciones necesarias para garantizar el derecho a la libertad y seguridad personal de los niños, niñas y adolescentes de la región.



## Derecho a tener una familia y a no ser separado de ella

Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a crecer en el seno familiar, a ser acogidos y a no ser expulsados de esta, y por lo tanto no pueden ser apartados de ella. Sólo podrán ser separados de su familia cuando ésta no garantice las condiciones para la realización y el ejercicio de sus derechos de manera integral.

Las operaciones de las empresas pueden afectar este derecho si no consideran la importancia de la familia de sus trabajadores(as), respetando sus derechos y promoviendo acciones para su bienestar.

### Ejemplos orientadores

#### De acción directa por parte de la empresa

- La empresa no respeta los períodos compensatorios y de vacaciones de sus trabajadores(as), que permiten a estos pasar tiempo de calidad con sus hijos(as) menores de edad.
- La empresa no cuenta con horarios de trabajo adecuados que permitan a los trabajadores(as) compartir tiempo en familia.
- La empresa no garantiza que, no sólo sus trabajadores(as) sino sus familias se encuentren protegidos por el sistema de seguridad social.

## De acción indirecta

- Sin importar la modalidad de contratación, la empresa no se preocupa por brindar tiempo de descanso y vacaciones para que sus trabajadores(as) puedan compartir con sus hijos(as) menores de edad.
- Cuando la empresa traslada a sus trabajadores(as) no ofrece programas o auxilios para que estos visiten o se comuniquen frecuentemente con sus familias.
- La empresa no promueve ni implementa programas para el fortalecimiento de la unidad familiar como actividades de recreación, planes de ahorro, sensibilización y capacitación en resolución de conflictos, crianza de los hijos(as), planeación económica, etc.
- La empresa no conoce a las instituciones encargadas de atender los asuntos de familia garantizando la protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.



## Derecho a la custodia y cuidado personal

Este derecho implica que los familiares se reconozcan, de forma solidaria, como los responsables de la custodia y cuidado personal de los niños, niñas y adolescentes; el abandono, la falta de responsabilidad o del adecuado cuidado de los(as) menores de edad puede vulnerar este derecho.

La empresa podrá vulnerar este derecho de forma directa o indirecta cuando genere riesgos que impidan a las familias hacerse cargo de sus hijos(as) menores de edad.

### Ejemplos orientadores

#### De acción directa por parte de la empresa

- La empresa no respeta horarios, permisos y tiempos de descanso del trabajador(a), establecidos por la ley, que den el tiempo necesario para que estos se hagan cargo de cuidado de sus hijos(as) menores de edad

#### De acción indirecta

- La empresa no considera la importancia que tiene para los trabajadores(as) el cuidado y custodia de sus hijos(as), ofreciendo apoyo para que estos ejerzan su responsabilidad.
- La empresa, sin importar la modalidad de contratación, no brinda tiempo a sus trabajadores(as) para que se encarguen del cuidado de sus hijos(as) menores de edad; por ejemplo, permisos en caso de enfermedad.
- La empresa no se preocupa por ofrecer a sus trabajadores(as) sueldos adecuados que les permitan atender de manera apropiada las necesidades de sus hijos(as) menores de edad.
- La empresa no cuenta con programas y campañas que promuevan y enseñen a sus trabajadores(as) acciones protectoras para lograr el cuidado adecuado de los niños, niñas y adolescentes, según su edad.



## Derecho a los alimentos

Este derecho se vulnera cuando, de alguna forma, se dificulta o es ineficiente el acceso a los alimentos, vestido, asistencia médica, medios de recreación y educativos, etc., atentando de esta manera, además, en contra del desarrollo fundamental de los niños, niñas y adolescentes. Así, no se limita exclusivamente al acceso a los alimentos sino que es un derecho que se encuentra en permanente interacción con otros.

### Ejemplos orientadores

#### De acción directa por parte de la empresa

- La empresa no garantiza que sus trabajadores(as) reciban su sueldo oportunamente y que este sea suficiente para cumplir con los gastos de sus hogares.
- Alguna operación de la empresa impide el abastecimiento de alimentos en sus zonas de operación, ya sea porque algún accidente en las operaciones impide o limita el transporte y llegada de estos o contamina el ambiente que permite el cultivo, etc.
- La empresa no respeta los horarios de trabajo de sus empleados(as) causando que estos no tengan el tiempo suficiente para la atención de sus hijos(as) menores de edad, la preparación de alimentos, etc.
- La empresa no ejerce ningún tipo de seguimiento y promoción a las acciones de su caja de compensación familiar.

#### De acción indirecta

- La empresa no promueve programas o campañas de sensibilización o enseñanza a las familias sobre una alimentación adecuada para los niños, niñas y adolescentes.
- La empresa no realiza ningún estudio para asegurarse de que los sueldos que reciben sus trabajadores(as) sean suficientes para cubrir las necesidades básicas de su familia.
- La empresa no propone algún tipo de acción o programa de bienestar familiar para que sus trabajadores(as) garanticen destinar una parte suficiente de sus sueldos para cubrir las necesidades de su hogar.
- La empresa no brinda apoyos o auxilios económicos a sus trabajadores(as) para garantizar el cubrimiento de aspectos sensibles para el desarrollo de los niños, niñas y adolescentes, como los alimentos, la educación y la asistencia médica, entre otros.



## Derecho a la identidad

Este derecho se vulnera cuando los niños, niñas y adolescentes no tienen acceso, desconocen o pierden elementos que conforman la identidad, como el nombre, la nacionalidad, su lengua de origen, cultura, etc.

### Ejemplos orientadores

#### De acción directa por parte de la empresa

- La empresa no dispone al trabajador(a) de tiempo para que realice trámites como el registro civil de sus hijos(as) recién nacidos.
- La empresa no se asegura de tener en su archivo los documentos de identificación correspondientes a las familias de sus trabajadores(as), como el registro civil de los hijos(as), tarjetas de identidad, etc., para ser afiliados, por ejemplo, al sistema de seguridad social en salud y Caja de Compensación.

#### De acción indirecta

- La empresa desconoce las principales costumbres y eventos culturales relevantes para la comunidad de sus zonas de operación, no participa en ellos, ni permite que sus trabajadores(as) lo hagan en compañía de sus familias.
- La empresa no se asegura de reconocer y respetar la cultura y tradiciones de sus trabajadores(as) y sus familias, teniendo en cuenta que puede haber trabajadores(as) de distintas regiones del país.
- La empresa no es consciente de que sus operaciones podrían afectar las prácticas culturales de la zona de sus operaciones y no se interesa por hacer estudios sobre su impacto o campañas para fortalecer la cultura de la zona.
- La empresa no promueve campañas para que sus trabajadores(as) que vienen de otras regiones conozcan, respeten y se adapten a la cultura de la zona de operaciones.



## Derecho al debido proceso

Los niños, niñas y adolescentes deben ser escuchados y sus opiniones tenidas en cuenta en todos los procesos. Este derecho se vulnera cuando no se dan las garantías del debido proceso tanto en procesos judiciales como administrativos, que involucren a los niños, niñas y adolescentes.

### Ejemplos orientadores

#### De acción directa por parte de la empresa

- En cualquier caso, alguna operación de la empresa impide que a los niños, niñas y adolescentes se les garantice el derecho al debido proceso en cualquier situación.

#### De acción indirecta

- La empresa desconoce si hay casos de niños, niñas y adolescentes involucrados en procesos administrativos o judiciales en la zona de sus operaciones.
- La empresa no cuenta con programas de apoyo o asesoría para trabajadores(as) que tengan hijos(as) menores de edad en procesos judiciales o administrativos.
- La empresa no se preocupa por establecer si las instituciones locales disponen los recursos y acciones necesarias para garantizar el derecho al debido proceso de los niños, niñas y adolescentes de la región.



## Derecho a la salud

Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a la salud integral, esto es física, psíquica y fisiológicamente, y de manera preventiva. Este derecho se vulnera cuando los(as) menores de edad no pueden acceder a los servicios de salud con calidad y oportunidad o cuando su salud se ve afectada de alguna manera, una enfermedad o accidente, por ejemplo.

### Ejemplos orientadores

#### De acción directa por parte de la empresa

- La empresa no es consciente de que sus operaciones pueden tener afectación en la salud de los niños, niñas y adolescentes de sus zonas de operación; ya sea a corto, mediano o largo plazo.
- La empresa no toma medidas correctivas o preventivas frente procesos de sus operaciones que podrían ser perjudiciales para la salud de los niños, niñas y adolescentes de la región, ya sea en el corto, largo o mediano plazo.
- La empresa no se asegura de que los hijos(as) menores de edad de sus trabajadores(as) estén vinculados al sistema de seguridad social en salud.
- La empresa no paga de forma oportuna sus obligaciones de seguridad social en salud para sus trabajadores(as).
- La empresa no cuenta con un plan de emergencias a ejecutar en caso de accidente con un niño, niña o adolescente que pueda acercarse a las operaciones de la mina.

#### De acción indirecta

- La empresa no se asegura de que las instituciones prestadoras de servicios a las cuales se afilia garanticen el acceso a servicios de calidad para sus trabajadores(as) y familias.
- La empresa no ejecuta programas o campañas de salud preventiva para sus trabajadores(as) y sus familias.
- La empresa desconoce si las instituciones locales garantizan el derecho a la salud de los niños, niñas y adolescentes de la zona, realizan campañas de salud preventiva, jornadas de vacunación, actividad física, salud emocional, etc.
- La empresa no sabe cómo actuar o a qué institución debe recurrir si conoce un caso de afectación de la salud de un niño, niña o adolescente de la zona.
- La empresa no se asegura de que sus proveedores y socios comerciales garanticen el derecho a la salud de sus trabajadores(as) y familias, a través de la vinculación al sistema de seguridad social en salud.



## Derecho a la educación

Los niños, niñas y adolescentes deben tener acceso a la educación calidad.

Ejemplos orientadores

### De acción directa por parte de la empresa

- Alguna operación de la empresa impide u obstaculiza que los niños, niñas y adolescentes de su zona de operaciones asistan a los establecimientos educativos o reciban los servicios de educación con calidad.
- Alguna operación de la empresa podría generar un ambiente inadecuado para que los niños, niñas y adolescentes de la zona ingresen y hagan parte activa del sistema educativo.

### De acción indirecta

- La empresa no es consciente de la importancia de la educación de la infancia y adolescencia, tanto para la sociedad como teniendo en cuenta su necesidad permanente de mano de obra calificada.
- La empresa no ofrece ningún tipo de apoyo o subsidio para que los hijos(as) de sus trabajadores(as) tengan acceso a la educación de calidad y a la educación superior.
- La empresa desconoce los niveles educativos de los niños, niñas y adolescentes de la zona y no se preocupa por estos.
- La empresa no hace seguimiento a las instituciones locales para procurar que la infancia y adolescencia de la región, especialmente los hijos(as) de sus trabajadores(as), tengan acceso a la educación y ésta sea de calidad.
- La empresa no promueve entre sus trabajadores(as) la importancia de la educación para los niños, niñas y adolescentes.



## Derecho al desarrollo integral en la primera infancia

Esta etapa se considera esencial ya que en ella se establecen las bases para desarrollo del ser humano. Este derecho se vulnera principalmente cuando se ve afectado el acceso a la salud y a una adecuada nutrición, por la exposición a peligros físicos y por la falta de educación inicial.

Ejemplos orientadores

### De acción directa por parte de la empresa

- Alguna operación de la empresa podría afectar el bienestar de un niño o niña entre los cero (0) (desde la gestación) y los seis (6) años.
- La empresa no garantiza el acceso a los servicios de salud de las madres gestantes o lactantes o de los hijos(as) de sus trabajadores(as) entre los cero (0) y los seis (6) años de edad, a través de la afiliación al sistema de seguridad social en salud.
- La empresa hace caso omiso de las normas especiales que protegen a las madres gestantes o lactantes, o con hijos(as) bebés, como la licencia de maternidad, la hora de lactancia, etc.
- La empresa no se preocupa por establecer trabajos acordes al estado de embarazo de las mujeres, que no pongan en riesgo la salud de la madre o el bebé en gestación.
- La empresa no implementa acciones preventivas para evitar accidentes o afectación al bienestar de un niño o niña entre los cero (0) y los seis (6) años, de la zona de operaciones.

Ejemplos orientadores	<p><b>De acción indirecta</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa desconoce los programas estatales destinados a la primera infancia, no les hace seguimiento y no remite a sus trabajadores(as) con hijos(as) entre los cero (0) y los seis (6) años, a estos.</li> <li>- La empresa no ofrece condiciones especiales para sus trabajadores(as), especialmente madres, con hijos(as) entre los cero (0) y los seis (6) años, como flexibilidad de horarios, permisos especiales en caso de enfermedad del niño o niña, mejores sueldos, servicio de guarderías o salas de lactancia, etc.</li> <li>- La empresa no promueve campañas de salud para niños y niñas en la primera infancia o donde se resalte la importancia de esta etapa.</li> <li>- La empresa no realiza ningún tipo de seguimiento o vinculación con las instituciones de salud para ejecutar campañas de vacunación, control de enfermedades agudas, prevención, etc.</li> </ul>
-----------------------	--

	<p><b>Derecho a la recreación, participación en la vida cultural y en las artes</b></p>
<p>Este derecho se transgrede cuando los niños, niñas y adolescentes carecen de espacios, tiempo, recursos y oportunidades de esparcimiento, para el disfrute de actividades recreativas, participativas o culturales; siempre de acuerdo con la etapa del ciclo vital en que se encuentren.</p>	
Ejemplos orientadores	<p><b>De acción directa por parte de la empresa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alguna operación de la empresa impide u obstaculiza el acceso de niños, niñas y adolescentes a espacios de recreación o culturales.</li> <li>- Alguna operación de la empresa impide el conocimiento o disfrute de la actividades culturales propias de la región a los niños, niñas y adolescentes de la zona.</li> <li>- La empresa no respeta los horarios laborales de sus trabajadores(as) disminuyendo el tiempo de calidad que estos pueden pasar con sus hijos(as) menores de edad para el esparcimiento y la recreación.</li> </ul>
	<p><b>De acción indirecta</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa no se preocupa por saber o asegurarse de que existen lugares y espacios de esparcimiento para los niños, niñas y adolescentes de las zonas de operaciones.</li> <li>- La empresa no ejecuta actividades de recreación, de integración o culturales que permitan y fomenten el tiempo de esparcimiento entre los trabajadores(as) y sus familias.</li> <li>- En las actividades de integración organizadas por la empresa para las familias de sus trabajadores(as), se permite el consumo de alcohol o cigarrillo, exponiendo a los niños, niñas y adolescentes a sus perjuicios.</li> <li>- La empresa desconoce los programas de fomento a la recreación y la cultura dirigidos a la infancia y la adolescencia, por parte de las instituciones locales.</li> <li>- La empresa no tiene ninguna vinculación o convenio con instituciones locales, públicas o privadas, para promover la recreación y la vida cultural de los niños, niñas y adolescentes de la región.</li> <li>- La empresa no ofrece ningún tipo de apoyo para la realización de actividades culturales familiares o con la comunidad, o para el fortalecimiento de la cultura regional y sus prácticas, en las zonas de sus operaciones.</li> </ul>



## Derecho a la participación de los niños, niñas y adolescentes

Los niños, niñas y adolescentes deben tener la posibilidad de participar en las decisiones en las que puedan verse afectados; a dar su opinión y ser escuchados en todas partes, ya sea la familia, la escuela, o cualquier espacio de interacción. La participación no sólo debe ser respetada sino promovida por la sociedad y el Estado.

### Ejemplos orientadores

#### De acción directa por parte de la empresa

- De alguna manera, las operaciones o políticas de la empresa evitan u obstaculizan la participación de los niños, niñas y adolescentes, ya sea en espacios sociales, la escuela o sus familias.

#### De acción indirecta

- La empresa no tiene en cuenta la existencia de niños, niñas y adolescentes en las familias al tomar decisiones sobre el trabajador(a).
- La empresa no cuenta con programas o actividades que promuevan la participación de los niños, niñas y adolescentes y su comunicación con ellos, especialmente con los hijos(as) de sus trabajadores(as).
- La empresa no considera a los niños, niñas y adolescentes dentro de su estrategia de relacionamiento con la comunidad.
- La empresa desconoce los espacios de participación para la infancia y adolescencia dispuestos por las instituciones locales.
- La empresa no se preocupa por establecer si las instituciones locales disponen los recursos y acciones necesarias para garantizar el derecho a la participación de los niños, niñas y adolescentes de la región.



## Derecho a la asociación y reunión

Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a reunirse, organizarse y asociarse con cualquier fin de su interés (social, político, cultural, recreativo, educativo, etc.), siempre y cuando no atente contra cualquier otro de sus derechos. Las familias, la sociedad y el Estado deben promover estos espacios de manera guiada y responsable.

### Ejemplos orientadores

#### De acción directa por parte de la empresa

- De alguna manera, las operaciones o políticas de la empresa evitan u obstaculizan la reunión y asociación de los niños, niñas y adolescentes.

#### De acción indirecta

- La empresa no cuenta con espacios para la participación de niños, niñas y adolescentes que permitan su reunión y asociación alrededor de temas variados como la práctica de algún deporte, la realización de jornada alternas a los estudios, la veeduría a sus operaciones, etc.
- La empresa desconoce las asociaciones o grupos de niños, niñas y adolescentes que existen en la zona de sus operaciones y no les brinda ningún tipo de apoyo.



## Derecho a la intimidad

Los niños, niñas y adolescentes tienen vida privada y esta debe ser respetada en cualquier ámbito, siempre protegiendo su dignidad.

### Ejemplos orientadores

#### De acción directa por parte de la empresa

- De alguna manera, la empresa comete alguna injerencia en las familias de sus trabajadores(as) o alguna familia de la zona, que afecte la intimidad o dignidad de un niño, niña o adolescente.

#### De acción indirecta

- La empresa conoce de algún grupo u organización que vigila la vida privada de los niños, niñas y adolescentes de la zona de operaciones y lo permite sin hacer denuncia alguna a las autoridades competentes.
- La empresa no realiza programas de sensibilización y capacitación con sus trabajadores(as) para que conozcan, promuevan y respeten el derecho a la intimidad de la infancia y la adolescencia, especialmente de sus hijos(as).



## Derecho a la información

Este derecho se infringe cuando se ve afectado el acceso a buscar, recibir y difundir información en cualquier medio, por parte de los niños, niñas y adolescentes.

### Ejemplos orientadores

#### De acción directa por parte de la empresa

- Alguna operación o política de la empresa impide u obstaculiza que los niños accedan a información transparente y veraz, de todo tipo, la busquen o la difundan.
- La empresa no brinda información sobre sus operaciones en la zona de manera transparente y veraz, teniendo en cuenta que estas pueden llegar a tener afectación sobre la infancia y adolescencia de la región.

#### De acción indirecta

- La empresa no contribuye con los medios de comunicación locales brindando información clara sobre sus operaciones en la zona.
- La empresa no promueve o apoya centros de información como bibliotecas o salas de acceso virtual para que los niños, niñas y adolescentes tengan acceso a distintos tipos de información.
- La empresa no cuenta con medios de comunicación internos y externos para informar a sus trabajadores(as) y familias y demás comunidad, sobre sus operaciones y el impacto en la zona.
- La empresa no incluye a los niños, niñas y adolescentes de la zona de operaciones en los procesos de interlocución y toma de decisiones en la región, que le conciernen.



## Edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar

Los niños, niñas y adolescentes no deben trabajar. La edad mínima de admisión al trabajo, en casos especiales, es de quince (15) años; pero en sectores como la minería es contra la ley y perjudicial trabajar para cualquier niño, niña o adolescente.

### Ejemplos orientadores

#### De acción directa por parte de la empresa

- En la empresa se encuentran niños, niñas y adolescentes trabajando.
- La empresa no se asegura de que sus proveedores y toda su cadena de valor respete el derecho de la edad mínima de admisión al trabajo.

#### De acción indirecta

- La empresa conoce casos de trabajo infantil y no los denuncia a las autoridades competentes.
- La empresa no apoya ni promueve ninguna campaña para la erradicación del trabajo infantil, especialmente entre sus trabajadores(as).



## Derecho a las libertades fundamentales

Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad, a la formación de su autonomía, a la libertad de conciencia, pensamiento, creencias y cultos. Este se encuentra ligado a su madurez física y emocional y a la posible afectación que pueda tener en sus demás derechos.

### Ejemplos orientadores

#### De acción directa por parte de la empresa

- Alguna operación o política de la empresa repercute en la vida social, familiar, cultural, espiritual, etc., de los niños, niñas y adolescentes de la zona, afectando o restringiendo sus libertades fundamentales.
- La empresa apoya y se vincula en diversas alianzas con las instituciones públicas y privadas para niños, niñas y adolescentes, siempre y cuando estas se limiten a sus intereses y políticas, exigiendo, por ejemplo, métodos de enseñanza específicos, limitando los temas de discusión, etc.

#### De acción indirecta

- La empresa no ejecuta ni apoya campañas de sensibilización y capacitación sobre la importancia del respeto a las libertades fundamentales de los niños, niñas y adolescentes, como la construcción de su autonomía, la elección de su profesión u oficio, etc.
- La empresa no se preocupa por establecer si las instituciones locales disponen los recursos y acciones necesarias para garantizar el derecho las libertades fundamentales de los niños, niñas y adolescentes de la región.

## Ejercicio práctico:

### Metodología

Para la construcción del mapa de riesgos de la vulneración de los derechos de los niños, niñas y adolescentes se debe diligenciar, para cada uno de los derechos establecidos en el CIA, una tabla que contiene tres elementos: riesgo, responsable y controles.

El primer paso consiste en la identificación de los posibles riesgos que pueden darse, tanto directa como indirectamente, en la operación minera. En la sección “riesgo” – “descripción” deben listarse y describirse cada uno de los riesgos hallados. Para esta tarea se recomienda utilizar los ejemplos orientadores para cada derecho, comentados anteriormente en este capítulo.

Luego, en la sección “responsable” – “qué parte de la organización” deben incluirse, para cada uno de los riesgos, los procesos y áreas de la organización relacionadas, que intervienen en relación con este; por ejemplo: el transporte de materias primas, la gestión de tierras de explotación, el área de adquisiciones o de talento humano, etc., que se referenciaron en el capítulo sobre el Sistema de Gestión de los Derechos Humanos.

Finalmente, en la sección de “controles” se deben apuntar las posibles acciones para evitar o controlar los riesgos establecidos. Los controles “efectivos y documentados” son tareas que la empresa ejecuta, ya sea con el ánimo de prevenir la vulneración de un derecho o cualquier otra motivación, que se encuentran incluidas en sus procesos de gestión a través de un documento o procedimiento oficial dentro de la organización.

En este orden, los controles “efectivos y no documentados” son aquellos que se vienen implementando y se consideran eficaces, pero de los cuales la empresa no lleva un registro; no ha documentado en sus procesos la existencia de esta acción de regulación.

Los controles que “no son efectivos” son las acciones, documentadas o no dentro de la organización, que se están llevando a cabo y que posiblemente podrían enfrentar el riesgo, pero que no están consiguiendo los resultados esperados, es decir, no son eficaces.

En la casilla de controles que “no se han implementado”, corresponde anotar las actividades que la empresa ha considerado hacer o que está obligada a implementar, por ley o por norma, pero que no está ejecutando en la actualidad.

Por último, en la parte de controles que “no existen” se escriben las acciones que se podrían realizar para mitigar los riesgos, pero que no se habían considerado antes. En este espacio se deben incluir todas las actividades, campañas, programas, talleres, políticas y demás, que vengán al empresario(a), para hacer frente a los riesgos de vulneración de los derechos de la infancia y adolescencia.

Ejemplo de diligenciamiento del mapa:

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
 <p data-bbox="189 517 383 646">Derecho a la vida, calidad de vida y a un ambiente sano</p>	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN
	<p data-bbox="420 411 743 579">Un niño y niña puede sufrir un accidente grave o mortal al entrar en contacto con el coque caliente</p>	<p data-bbox="786 411 937 478">-Seguridad y control</p>	<p data-bbox="1024 411 1175 747">El área donde se encuentra el coque está encerrada de tal manera que sólo los trabajadores pueden ingresar.</p>	<p data-bbox="1218 411 1369 747">Existe vigilancia permanente en el área donde se encuentra el coque, por parte de alguno de los trabajadores(as).</p>	<p data-bbox="1412 411 1519 646">Hay avisos adecuados que indican el posible peligro en el área.</p>	<p data-bbox="1563 411 1714 1100">La empresa contrata un sistema de seguridad permanente que impide el ingreso de personas ajenas a la mina y supervisa de manera especial la presencia de niños, niñas y adolescentes cerca de las áreas de operación.</p>	<p data-bbox="1735 411 1886 1234">Las familias de la zona de operaciones han participado en reuniones y talleres donde han sido advertidas sobre el posible peligro que puede representar este material dentro del desarrollo de las labores empresariales</p>

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN
<p>Derecho a la vida, calidad de vida y a un ambiente sano</p>							

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
 <p data-bbox="185 438 379 567">Derecho a la vida, calidad de vida y a un ambiente sano</p>	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
 <p data-bbox="260 357 454 455">Derecho a la rehabilitación y resocialización</p>	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
 <p data-bbox="204 411 366 512">Derecho a la integridad personal</p>	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
 Derechos de protección	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
 <p data-bbox="200 425 362 559">Derecho a la libertad y seguridad personal</p>	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
 <p data-bbox="254 403 459 537">Derecho a tener una familia y a no ser separado de ella</p>	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
 <p data-bbox="202 401 368 539">Derecho a la custodia y cuidado personal</p>	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
 Derecho a los alimentos	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
 <p data-bbox="196 467 362 529">Derecho a la identidad</p>	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN
Derecho al debido proceso							

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
 <p data-bbox="206 433 362 500">Derecho a la salud</p>	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
 <p data-bbox="275 443 435 505">Derecho a la educación</p>	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
 <p data-bbox="181 371 383 505">Derecho al desarrollo integral en la primera infancia</p>	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
 <p data-bbox="254 426 459 564">Derecho a la participación de los niños, niñas y adolescentes</p>	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
 <p data-bbox="185 426 390 594">Derecho a la recreación, participación en la vida cultural y en las artes</p>	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
 <p data-bbox="269 428 441 529">Derecho a la asociación y reunión</p>	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
 <p data-bbox="206 425 362 488">Derecho a la intimidad</p>	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
 <p data-bbox="275 441 439 504">Derecho a la información</p>	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
 <p data-bbox="189 428 377 680">Edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar</p>	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN
<p>Derecho de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad</p>							

Derecho	Riesgo	Responsable	Controles				
 Derecho a las libertades fundamentales	DESCRIPCIÓN	QUÉ PARTE DE LA ORGANIZACIÓN	EFECTIVOS Y DOCUMENTADOS	EFECTIVOS PERO NO DOCUMENTADOS	NO SON EFECTIVOS	NO SE HAN IMPLEMENTADO	NO EXISTEN



Capítulo

# 6

NORMOGRAMA



# Normograma

## 1. Constitución Política de Colombia

**Artículo 44:** Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, a tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. 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. La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos.

Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores. Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.

**Artículo 45:** El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral. El Estado y la sociedad garantizan la participación activa de los jóvenes en los organismos públicos y privados que tengan a cargo la protección, educación y progreso de la juventud.

## 2. Instrumentos internacionales

Para abordar los derechos de la infancia y la adolescencia, se debe tener en cuenta los tratados o convenios internacionales sobre los Derechos Humanos, los cuales hacen parte del Bloque Constitucional, en especial la Convención sobre los Derechos del Niño y la doctrina de instancias internacionales.

Los tratados internacionales, no importa su denominación (convenios, convención, protocolo, etc.), son incorporados en el sistema jurídico colombiano a través de una ley ordinaria denominada Ley Aprobatoria de Tratados Internacionales; es por esta razón que, en esta sección, se hace referencia al instrumento internacional y a la norma con la que se integra al ordenamiento nacional.

A la luz del Artículo 93 de la Constitución Nacional, los tratados y convenios en materia de Derechos Humanos, que hayan sido ratificados por el Congreso, adquieren el rango de norma constitucional y prevalecen sobre las demás normas del derecho interno, haciendo parte del denominado bloque de constitucionalidad.

-Pacto de los Derechos Civiles y Políticos; adoptado por la Asamblea General en 1966 y aprobado en Colombia mediante la Ley 74 de 1968, que entró en vigencia el 23 de marzo de 1976.

-Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; adoptado por la Asamblea General el 16 de diciembre de 1966 y aprobado en Colombia por la Ley 74 de 1968, que entró en vigencia desde enero 3 de 1976.

-Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto de San José; suscrito en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, en San José de Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969 y aprobado en Colombia por medio de la Ley 16 de 1976, que entró en vigor el 18 de julio de 1978.

-Convención sobre los Derechos del Niño; adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 y aprobada en Colombia mediante la Ley 12 de enero 22 de 1991, la cual tiene como objetivo primordial que las naciones del mundo reconozcan, promuevan y protejan el cumplimiento de los derechos de los niños y las niñas.

-Convenio No.5; adoptado por la OIT desde 1919, en la Primera Conferencia sobre Erradicación del Trabajo Infantil.

-Convenio No.138; promulgado en 1973 por la OIT. Exige a los Estados diseñar y aplicar una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo infantil y fija las edades mínimas de admisión al empleo. Ratificado por la Ley 515 de 1999.

-Convenio OIT No. 169; sobre pueblos indígenas y tribales, donde se garantiza el derecho a mantener y fortalecer sus culturas, formas de vida e instituciones propias, y su derecho a participar de manera efectiva en las decisiones que les afectan. Admitido por la 76.ª Reunión de la Conferencia General de la OIT, en Ginebra, en 1989; y ratificado por medio de la Ley 21 de 1991.

- Convenio No.182; asumido por la OIT en 1999, y la Recomendación No.90, que la complementa, sobre las peores formas de trabajo infantil (Ley 704 de 2001). Abarca: a) Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico 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; b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; aceptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en Resolución 2106 (XX) del 21 de diciembre de 1965, y abierta a la firma el 7 de marzo de 1966. Ratificada por medio de la Ley 22 de 1981.

- Protocolo Facultativo Relativo a la venta de niños, niñas y adolescentes, la prostitución infantil y su utilización en la pornografía (Ley 769 de 2002).

- Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente de mujeres y niños, niñas y adolescentes;

adoptado por la Asamblea General de la Naciones Unidas, el 15 de noviembre de 2000 (Ley 800 de 2003). Complementa la Convención de Palermo contra la Delincuencia Transnacional Organizada.

- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño, relativo a la participación de los niños, niñas y adolescentes en el conflicto armado (Ley 833 del 2003).
- Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, que fue la primera que se proclamó en el planeta en el siglo XX y en Bogotá en abril de 1948.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, divulgada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948, en París.
- Declaración sobre los Derechos de los Niños y de las Niñas, aceptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 20 de noviembre de 1959.
- Proteger, Respetar y Remediar: un marco para las actividades empresariales y los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas, Consejo de Derechos Humanos, Octavo periodo de sesiones, 7 de abril de 2008.
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del Marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”; Asamblea General de las Naciones Unidas, Consejo de Derechos Humanos, décimo séptimo periodo de sesiones, 21 de marzo de 2011.

### 3. Leyes

- Ley 1450 de 2011, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014. Dedicar los Artículos 106 a 113 a la actividad minera, resaltando la lucha contra la minería ilícita y el cumplimiento de las obligaciones medio ambientales. En el capítulo tres, hace un especial énfasis en la primera infancia, la educación y el papel del ICBF (Artículos 136 y 137). En su Artículo 201 hace referencia al Sistema de Responsabilidad Penal de Adolescentes.
- Ley 1448 de 2011, conocida como la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras; establece en su Artículo 3 que los NNA también pueden y deben ser considerados víctimas del conflicto. A la luz del Artículo 117, se generan también responsabilidades frente al fondo de reparación, cuando se trata de una empresa que ha financiado grupos armados del conflicto.
- Ley 1382 de 2010: Por la cual modifica la Ley 685 de 2001 Código de Minas, en su Artículo 9 adiciona el Artículo 112 de la Ley 685 de 2001, Caducidad. El contrato podrá terminarse por la declaración de su caducidad, exclusivamente por las siguientes literal: k) Cuando empresas o personas naturales en ejercicio de actividades mineras, contraten a personas menores de dieciocho (18) años para desempeñarse en labores de minería tanto de cielo abierto como subterráneas.

- Ley 1336 de 2009: adiciona y robustece la Ley 679 de 2001, de lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con niños, niñas y adolescentes.

- Ley 1098 de 2006, Código de Infancia y Adolescencia. En él se establece la ruta de navegación para la promoción, protección, garantía y restablecimiento de los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Relacionado con el papel que juegan las empresas, el Código de Infancia y Adolescencia se fundamenta en el principio de la corresponsabilidad entre Estado, familia y sociedad civil y, en el Artículo 40, se establecen obligaciones puntuales a las empresas como miembros activos de la sociedad.

### **Respecto al trabajo Infantil el Código de Infancia y Adolescencia cita en sus artículos:**

Artículo 20 Derechos de protección: Los niños, las niñas y los adolescentes serán protegidos, de acuerdo con el numeral 13 contra las peores formas de trabajo infantil, conforme al Convenio 182 de la OIT.

Artículo 22: El derecho de los niños, las niñas y los adolescentes a tener y crecer en el seno de la familia, a ser acogidos y no ser expulsados de esta, estableciendo que sólo podrán ser separados de la familia cuando ésta no garantice las condiciones para la realización y el ejercicio de sus derechos.

Artículo 39: La familia tendrá la obligación de promover la igualdad de derechos, el afecto, la solidaridad y el respeto recíproco entre todos sus integrantes”. Así mismo, el código establece en su Capítulo II sobre “Derechos y Deberes, el Derecho de los niños, niñas y adolescentes a la vida con calidad y en un ambiente sano.

Artículo 41: Obligaciones del Estado. El Estado es el contexto institucional en el desarrollo integral de los niños, las niñas y los adolescentes, en los numerales 32 y 33:

32. Erradicar las peores formas de trabajo infantil, el trabajo de los niños y las niñas menores de quince (15) años, proteger a los adolescentes autorizados para trabajar, y garantizar su acceso y la permanencia en el sistema educativo.

33. Promover estrategias de comunicación educativa para transformar los patrones culturales que toleran el trabajo infantil y resaltar el valor de la educación como proceso fundamental para el desarrollo de la niñez.

Artículo 113: Autorización de trabajo para adolescentes, corresponde al inspector por solicitud de los padres.

Artículo 114: Jornada de trabajo no pueden exceder las 6 (seis) horas diarias y las 30 (treinta) semanales, antes de las 6pm.

Artículo 115: Tienen derecho a un salario que no puede ser inferior al salario mínimo.

Artículo 117: Ninguna persona menor de dieciocho (18) años podrá ser empleada a realizar trabajos peligrosos o nocivos para la salud.

- Ley 685 de 2001, Código de Minas. En el Capítulo XXIV se refiere a los aspectos sociales de la minería; puntualmente en el Artículo 251.

-Ley 679 de 2001; expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores de edad, en desarrollo del Artículo 44 de la Constitución Nacional.

#### 4. Decretos

- Decreto 1970 de 2012 del Ministerio de Minas y Energía. Este Decreto modifica el Capítulo II del Decreto 2715 de 2010. En el Artículo 12 se establece, como parte del proceso de formalización minera, el realizar visitas a las minas donde, entre otras muchas cosas, se debe comprobar la no presencia de menores de edad en la explotación; de lo contrario, a la luz de su Artículo 20, será una causal de rechazo de la solicitud de formalización.

- Decreto 2715 de 2010 del Ministerio de Minas y Energía. Modificado en las partes relevantes por el Decreto 1970 de 2012.

-Decreto 859 de 1995. Se crea el Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la protección del Menor Trabajador, adscrito al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. El Comité tendrá como asesor permanente un representante de la OIT.

-Decreto 035 de 1994 del Ministerio de Minas y Energía; establece medidas sobre la prevención y la seguridad en las labores mineras.

-Decreto 2222 de 1993 del Ministerio de Minas y Energía, por medio del cual se expide el reglamento de higiene y seguridad en las labores mineras a cielo abierto.

-Decreto 1335 de 1987 del Ministerio de Minas y Energía; a través del cual se expide el reglamento de seguridad en labores subterráneas.

#### 5. Resoluciones

- Resolución 316 de 2011 del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. En él se establecen medidas para la protección integral de los niños, niñas y adolescentes frente al trabajo y obras en la minería.

- Resolución 6018 de 2010 del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Establece el Lineamiento Técnico para el Programa Especializado de Atención a Niños, Niñas y Adolescentes Vinculados a Peores Formas de Trabajo Infantil, con sus Derechos Amenazados, Inobservados o Vulnerados.

- Resolución 1677 de 2008 del Ministerio de la Protección Social; señala las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil. En su Artículo 2, numeral 3, establece que todo tiempo de trabajo en minas y canteras es prohibido para menores de dieciocho (18) años.

### Otros conceptos:

-**Política Nacional de Salud Sexual y Reproductiva** (documento de Política del Ministerio de la Protección Social de 2003) parte de una conceptualización de la Salud Sexual y Reproductiva (SSR), de acuerdo con lo planteado en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995) y la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (1994) que, a su vez, incorporan la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud. Así mismo, incluye un análisis de la situación de SSR en Colombia, en el cual se muestra la relación entre SSR, Derechos Sexuales y Reproductivos (DSR) y desarrollo, y se precisan los principales problemas en los temas prioritarios en torno a los cuales gira la propuesta: maternidad segura, planificación familiar, salud sexual y reproductiva de los adolescentes, cáncer de cuello uterino, infecciones de transmisión sexual incluyendo VIH/SIDA y violencia doméstica y sexual.

-**CONPES 3077 de 2000 y 3144 de 2001** para la Política Nacional de Construcción de Paz y Convivencia Familiar, (Haz Paz), de 2005-2015, tiene como propósito central prevenir y atender la violencia intrafamiliar mediante una estrategia intersectorial dirigida a apoyar a los individuos, las familias y las comunidades, en el marco de su misión: transmitir principios y valores de convivencia y dotar a los núcleos básicos familiares, de instrumentos para resolver los conflictos de manera pacífica.

-**CONPES 3673 2010** Política de Prevención del Reclutamiento y Utilización de niños, niñas y adolescentes por parte de los Grupos Organizados al Margen de la Ley y de Grupos Delictivos Organizados.

**Política Pública: Estrategia Nacional para Prevenir y Erradicar las Peores Formas de Trabajo Infantil (PFTI) y Proteger al Joven Trabajador 2008 – 2015.** Tiene como objetivo focalizar y ordenar la acción de las entidades estatales y privadas que previenen y erradicar las Peores Formas de Trabajo Infantil, en función del ingreso de niños, niñas y adolescentes en PFTI o en riesgo, a la escolarización y a la oferta de servicios, y del acceso de sus familias a programas sociales que permitan que sus niños, niñas y adolescentes no ingresen o se retiren de las PFTI, y puedan acceder a los beneficios que les otorga la política social en general". Acorde con los ámbitos de acción definidos en ella.

**Colombia Joven:** El Decreto 822 del 8 de mayo de 2000 establece que el Programa "promoverá la coordinación y concertación de todas las agencias del Estado y de las demás organizaciones sociales, civiles y privadas, en función del pleno desarrollo del Sistema Nacional de Juventud, establecido en la Ley 375 de 1997 y de los sistemas territoriales de atención interinstitucional a la juventud". Además, para el cumplimiento de este objetivo, Colombia Joven "impulsará la organización y participación juvenil en el campo económico, tecnológico, político, social y cultural, y la vinculación de los jóvenes colombianos con la globalización y el desarrollo universal".

Capítulo

GLOSARIO



## Glosario

**Abuso Sexual:** para la Organización Mundial de la Salud, el abuso sexual es considerado como la utilización de un niño, niña o adolescente en una actividad sexual que no comprende, para la cual no está en capacidad de dar su consentimiento o para la cual no está preparado evolutivamente.

**Cadena de Valor:** la cadena de valor de una empresa está constituida por las actividades que convierten los insumos en productos, mediante la adición de valor. Incluye a las entidades con las que mantiene una relación empresarial directa o indirecta y que bien: a) proporcionan productos o servicios que contribuyen a los propios productos o servicios de la empresa, o b) reciben productos o servicios de la empresa<sup>28</sup>.

**Debida diligencia:** en el contexto de los Principios Rectores del Mandato de las Naciones Unidas para las Empresas y los DDHH, la diligencia debida constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (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<sup>29</sup>.

**Derechos Humanos destacados:** los Derechos Humanos más destacados para una empresa son aquellos que resultan más sobresalientes por correr mayor riesgo de vulneración. Lo más habitual será que esos derechos sean distintos según el sector y el contexto en que la empresa realice su actividad. En los Principios Rectores se deja claro que una empresa no debe centrarse exclusivamente en los problemas relacionados con los Derechos Humanos que tienen el carácter de destacados para ella e ignorar cualesquiera otros que puedan surgir; no obstante, los derechos más destacados serán, lógicamente, aquellos en los que concentre sus principales esfuerzos<sup>30</sup>.

**Empresas y Derechos Humanos:** este concepto, en sentido amplio, corresponde al conjunto de iniciativas que persiguen establecer un régimen que brinde una protección eficaz a las comunidades y a los individuos, frente a los perjuicios que puedan generar en sus derechos más básicos, las operaciones de una empresa.

Si bien el tema de responsabilidad de las empresas por violaciones a Derechos Humanos se encuentra en discusión desde los años 70, sus principales desarrollos se materializan a partir de la creación del Marco de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos, centrado en tres pilares fundamentales y complementarios: proteger, por parte de los Estados, respetar, por parte de las empresas, y ofrecer mecanismos de reparación a cargo de los dos.

28. OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS, La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos, Naciones Unidas, Ginebra, 2012, p. 10.

29. OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS, La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos,

30. NACIONES UNIDAS, Ginebra, 2012, p. 7.

**Etapas del ciclo vital:** consiste en la división de los momentos evolutivos de los seres vivos para la observación del continuo proceso de desarrollo y crecimiento y sus cambios en el transcurso de la vida.

**Explotación:** acto de aprovecharse de algo o de alguien; en particular, el acto de aprovecharse injustamente de otro para su propio beneficio. Por ejemplo, explotación sexual, servicios o trabajos forzosos, esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, servidumbre, venta de órganos, etc.

**Explotación Sexual Comercial de NNA:** es un delito de abuso sexual por parte de un adulto(a). Las modalidades a través de las cuales los niños, niñas y adolescentes son explotados sexualmente son:<sup>31</sup>

a) Prostitución: utilización de personas menores de dieciocho (18) años en actividades sexuales a cambio de dinero o cualquier otra forma de retribución.

b) Pornografía: representación de la imagen de los niños, niñas y adolescentes en actividades sexuales reales o simuladas, explícitas o sugeridas. Comprende, tanto la producción como la distribución, comercialización, tenencia, divulgación, intercambio y almacenamiento de este tipo de materiales con o sin fines comerciales.

c) Actividades vinculadas al turismo: consiste en dirigir, organizar, financiar o promover actividades turísticas, de viajes o recreación, que incluyan la utilización sexual de personas menores de dieciocho (18) años, así como la participación del “viajero o turista explotador” en estas actividades.

d) Trata de NNA con fines sexuales: incluye la captación, transporte, traslado, acogida o recepción de las víctimas con fines sexuales, recurriendo a la fuerza, la amenaza o el engaño. La trata con fines de explotación sexual se da tanto a nivel internacional (trata externa), como dentro del país (trata interna).

e) Matrimonios o uniones serviles: es la unión marital (generalmente no formalizada) entre una persona adulta y una persona menos de dieciocho (18) años, a cambio de una retribución o beneficio económico de cualquier naturaleza para la víctima, su familia o una tercera persona que da el consentimiento.

f) Explotación sexual de NNA por grupos armados organizados al margen de la ley: cuando, mediante presiones o reclutamiento forzado o inducido, una persona menor de dieciocho (18) años es sometida a sostener relaciones sexuales con integrantes de grupos armados.

**Factores de riesgo y factores protectores:** se definen como aquellas características personales o elementos del ambiente, o la percepción que se tiene sobre ellos; capaces de disminuir o crear los efectos negativos de una determinada situación, que puede perjudicar el desarrollo o el bienestar de un individuo. Se podría pensar que una situación personal o ambiental que se caracteriza por la ausencia de factores de riesgo constituye una situación protegida.

31. HECTOR AYALA VELAZQUEZ, y otros. Plan de Acción Nacional para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas o adolescentes menores de dieciocho (18) años. Factores de Riesgo. 2006 – 2011. p. 8.

En el mismo período, aparecen nuevos conceptos como el de 'conductas de riesgo', vulnerabilidad (potencialidad de que se produzca un riesgo o daño), factor de riesgo (características detectables en un individuo, familia, grupo o comunidad que "señalan" una mayor probabilidad de tener o sufrir un daño) y el de factores protectores, características detectables en un individuo, familia, grupo o comunidad que favorecen el desarrollo humano, el mantener la salud o recuperarla, y que pueden contrarrestar los posibles efectos de los factores de riesgo (no necesariamente intervinientes en el proceso causal del daño)<sup>32</sup>.

**Familia:** familia es una unidad sistémica que posee capacidades que actúan como factores protectores para cada uno de sus integrantes y para ella en su conjunto. En este sentido, puede superar situaciones adversas, reversándolas<sup>33</sup>. Poner en evidencia estos recursos de la familia y destacar sus capacidades y potencialidades, constituyen herramientas clave para superar y transformar situaciones problemáticas o críticas como el trabajo infantil y viabilizar oportunidades de construcción de nuevos y mejores caminos para los niños, niñas y adolescentes, y para la sociedad.

**Graves consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos:** en el comentario sobre los Principios Rectores estas se definen en referencia a su escala, alcance y carácter irremediable. Eso significa que tanto su gravedad, como el número de personas que se encuentren o puedan encontrarse afectadas (por ejemplo debido a los efectos retardados de los daños al medio ambiente), serán consideraciones pertinentes. El "carácter irremediable" es el tercer factor pertinente, utilizado aquí en el sentido de la limitación de la capacidad para devolver a los afectados(as) a una situación al menos igual o equivalente, a la situación en que se encontraban antes de sufrir las consecuencias negativas. Para este fin, la indemnización económica sólo es relevante en la medida en que puede facilitar ese proceso.

**Maltrato Infantil:** definido como toda violencia, perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación; mientras el niño, niña o adolescente se encuentra bajo la custodia de su familia, de un tutor o de cualquier otra persona o institución que le tenga a su cargo. Así mismo, "el maltrato se define como niños que sufren ocasional o habitualmente actos de violencia física, sexual o emocional, sea en el grupo familiar o en el entorno social. El maltrato puede ser ejecutado por omisión, supresión o transgresión de los derechos individuales y colectivos, e incluye el abandono completo y parcial".

**Medidas de restablecimiento de derechos:** son aquellas acciones tomadas por la autoridad competente con la finalidad de conseguir el restablecimiento inmediato de los derechos. Para el caso de la infancia y la adolescencia, la Ley 1098 de 2006, en su Artículo 53, presenta las siguientes: 1. Amonestación con asistencia obligatoria a curso pedagógico; 2. Retiro inmediato del niño, la niña y/o el adolescente, de la actividad que amenace o vulnere sus derechos, o de las actividades ilícitas en que se pueda encontrar; y la posterior ubicación en un programa de atención especializada para el restablecimiento del derecho vulnerado; 3. Ubicación inmediata en medio familiar; 4. Ubicación en centros de emergencia para los casos en que no procede

32. HECTOR AYALA VELAZQUEZ, y otros. Plan de Acción Nacional para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas o adolescentes menores de dieciocho (18) años. Factores de Riesgo. 2006 – 2011. p. 14.

33. Esta capacidad de todos los seres vivos, se conoce como resiliencia

la ubicación en los hogares de paso; 5. La adopción; 6. Además de las anteriores, se aplicarán las consagradas en otras disposiciones legales o cualquier otra que garantice la protección integral de los niños, niñas y adolescentes, y 7. Promover las acciones policivas, administrativas o judiciales a que haya lugar<sup>34</sup>.

Proceso de restablecimiento de derechos: se entiende como el proceso de restauración de la dignidad e integridad de la persona como sujeto de derechos y de la capacidad para hacer un ejercicio efectivo de los mismos, en caso de presentarse inobservancia o vulneración.

Protección integral: en Colombia, toda persona menor de edad debe tener garantizado su pleno y armonioso desarrollo, para que crezca en el seno de la familia y de la comunidad, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión<sup>35</sup>. La protección integral, de acuerdo con la Ley 1098 de 2006, Artículo 7, hace referencia al reconocimiento, garantía y cumplimiento de derechos, la prevención de su amenaza o vulneración y la seguridad de su restablecimiento inmediato en desarrollo del principio del interés superior, como ejes fundamentales para el desarrollo de los niños, niñas y adolescentes.

Asimismo, la citada Ley establece que la materialización de la protección integral se produce a través del conjunto de políticas, planes, programas y acciones que se ejecuten en los ámbitos nacional, departamental, distrital y municipal, con la correspondiente asignación de recursos financieros, físicos y humanos.

La protección integral considera al niño, niña y al adolescente como un sujeto activo de derechos, en un sentido amplio de los mismos y a lo largo de todo su crecimiento. Define las responsabilidades de la familia, la sociedad y el Estado en relación a los derechos universales y especiales, por su condición de personas en desarrollo, que deben contar con educación, salud, desarrollo social, cultura, recreación, juego, participación ciudadana y la garantía estatal para el pleno acceso a estos a lo largo de todo su crecimiento.

**Responsabilidad Social Empresarial (RSE):** la Responsabilidad Social de la Empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria por parte de la empresa, en su gobierno y gestión (estrategia, políticas y procedimientos), de las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respeto a los Derechos Humanos, que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés; responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que derivan de sus acciones<sup>36</sup>. Es importante resaltar el carácter voluntario de las iniciativas de RSE, muy distinta en su naturaleza a las obligaciones en materia de Derechos Humanos, por ser estas últimas vinculantes.

34. CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 1098 de 2006. Op. Cit., Artículo 53.

35. LIBRO I “LA PROTECCIÓN INTEGRAL”. TÍTULO 1 DISPOSICIONES GENERALES. CAPÍTULO 1: PRINCIPIOS Y DEFINICIONES. ARTÍCULO 1: FINALIDAD. “Código de infancia y adolescencia”

36. Foro de Expertos en Responsabilidad Social Empresarial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Página Web: [http://www.pactomundial.org/iniciativarsepyme/cap1\\_2.htm](http://www.pactomundial.org/iniciativarsepyme/cap1_2.htm) (Consultada hasta Noviembre de 2012).

**Riesgo empresarial en materia de Derechos Humanos:** se entienden como los peligros que corre la empresa, relacionados con los Derechos Humanos, en cuanto a las consecuencias negativas que sus operaciones puedan acarrear sobre estos. Así pues, guardan relación con su impacto potencial sobre los Derechos Humanos. En la evaluación del riesgo tradicional, influyen, tanto las consecuencias de un suceso (su gravedad), como la probabilidad de que ocurra; en el contexto del riesgo en materia de Derechos Humanos, la gravedad es el factor predominante. La probabilidad puede ser importante a la hora de establecer prioridades, el orden en que deben abordarse las posibles consecuencias negativas en determinadas circunstancias.

**Violaciones graves a los Derechos Humanos:** en el Derecho Internacional no existe una definición única sobre qué constituye una violación grave de los Derechos Humanos; aunque, en general, se considerarían incluidas las siguientes prácticas: el genocidio, las prácticas de esclavitud y similares a la esclavitud, las ejecuciones sumarias o arbitrarias, la tortura, las desapariciones forzadas, la detención arbitraria y prolongada, y la discriminación sistemática. Otros tipos de violaciones de los Derechos Humanos, incluidos los derechos económicos, sociales y culturales; pueden considerarse también violaciones graves si son importantes y sistemáticas como, por ejemplo, las violaciones que se cometen en gran escala o se dirigen contra grupos concretos de la población.

**Violencia intrafamiliar:** propiciada en la cotidianidad, es la violencia que se presenta en el entorno familiar, especialmente contra la infancia y la adolescencia, las mujeres y los adultos(as) mayores. Generalmente suscitada por la situación socio económica de la familia o los patrones culturales adquiridos, siendo el resultado de aprendizajes de las diferentes dinámicas de la familia. Es importante modificar este tipo de conductas por medio de intervenciones de tipo psicosocial que hagan énfasis, no en los síntomas sino en el contexto que rodea la situación problemática.

**Violencia Sexual:** todo acto u omisión orientado a vulnerar el ejercicio de los Derechos Humanos, sexuales o reproductivos, dirigidos a mantener o a solicitar contacto sexual, físico, verbal o a participar en interacciones sexuales mediante el uso de la fuerza o la amenaza de usarla, la intimidación, la coerción, el chantaje, la presión indebida, el soborno, la manipulación o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal de decidir acerca de la sexualidad y de la reproducción<sup>37</sup>.

La violencia sexual comprende múltiples factores y manifestaciones que están enmarcadas en un contexto individual, sociopolítico, cultural, religioso, entre otros. Para efectos de la especificidad en la atención y el abordaje terapéutico, la violencia sexual comprende: el abuso sexual y la explotación sexual comercial y trata de niños, niñas y adolescentes con fines sexuales<sup>38</sup>.

37. CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LOS DERECHOS HUMANOS (2001). Promoción de los derechos sexuales y reproductivos.

38. LINEAMIENTO TÉCNICO PARA EL PROGRAMA ESPECIALIZADO DE ATENCIÓN A: NNA víctimas de Violencia Sexual, con sus derechos amenazados, inobservados o vulnerados.

ANPR: Afrocolombiano, negro, palenquero y raizal

ANSPE: Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema <http://www.anspe.gov.co/>

ANT: Autoridad Nacional de Televisión.

CDPS: Consejo Departamental de Política Social

CMPS: Consejo Municipal de Política Social

CNPS: Consejo Nacional de Política Social

CONPES: Consejo Nacional de Política Económica y Social.

CIA: Código de Infancia y Adolescencia, el nombre que se le da a la Ley de Infancia y Adolescencia, Ley 1098 de 2006, donde se establecen los derechos de los menores de edad en la legislación colombiana. En esta guía se utilizan las tres formas para referenciarla.

C.S. JUDICATURA: Consejo Superior de la Judicatura

DACTI: Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Investigación

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública

DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. <http://www.dane.gov.co>

DDHH: Derechos Humanos.

DNP: Departamento Nacional de Planeación. <https://www.dnp.gov.co/>

DPS: Departamento para la Prosperidad Social. <http://www.accionsocial.gov.co/portal/default.aspx>

ESAP: Escuela Superior de Administración Pública. <http://www.esap.edu.co/>

ICBF: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

IMLCF: Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

OIM: Organización Internacional para las Migraciones.

NNA: Niños, Niñas y Adolescentes; a quienes también se refiere esta guía como infancia y adolescencia o menores de edad.

PAICMA: Programa Presidencial para la Acción Integral contra Minas Antipersonal.

<http://www.accioncontraminas.gov.co/Paginas/AICMA.aspx>

RPC: Rendición(es) Pública(s) de Cuentas

SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje. <http://www.sena.edu.co/>

SNBF: Sistema Nacional de Bienestar Familiar

SPBF: Servicio Público de Bienestar Familiar

SUIN: Sistema Único de Información de la Infancia

TIC: Ministerio de las Tecnologías para las Comunicaciones.

UACT: Unidad Administrativa para la Consolidación Territorial. <http://www.consolidacion.gov.co/>

UNIDAD DE VÍCTIMAS: Unidad Administrativa Especial de Atención y Reparación Integral a la Víctimas.





Instituto Colombiano de Bienestar Familiar  
Avenida Cra. 68 No. 64C-75 Sede de la Dirección General  
PBX 437 76 30 Bogotá  
Línea gratuita nacional ICBF 01 8000 91 8080  
[www.icbf.gov.co](http://www.icbf.gov.co)

