



# newsletter del observatorio n°68

1 de julio de 2013

## Los derechos del niño:

Cada vez más presentes en la agenda normativa de la RSE; pero aún lejos de la gestión cotidiana de las empresas.

**Por UNICEF<sup>1</sup>**

La responsabilidad social empresarial desde la perspectiva de los derechos de la infancia (RSE-I) es un concepto que ha tomado gran fuerza en los últimos años gracias al desarrollo a nivel global de instrumentos como los Derechos del Niño y Principios Empresariales elaborados por UNICEF, Save the children y el Pacto Global; y a la Observación General Nro. 16 sobre las obligaciones del Estado respecto del impacto de las empresas sobre los derechos del niño del 2013.

Para acompañar el desarrollo a nivel normativo con transformaciones en la realidad de las empresas, es necesario contar con datos sobre su gestión y sobre sus impactos en la infancia. Sólo a partir de diagnósticos acertados, podremos avanzar en políticas y acciones pertinentes para lograr cambios en la cultura de la responsabilidad social empresarial que promueva el bienestar de los niños. Empresas por la infancia, una iniciativa liderada por UNICEF, Fundación Arcor y Save the children, ha desarrollado una investigación que buscó indagar sobre las políticas corporativas y las prácticas que utilizan las empresas argentinas en su gestión, vinculadas directa o indirectamente con la infancia. El informe permitió identificar grandes desafíos, muchos de ellos presentes en el ámbito de la relación de la empresa con sus empleados.

---

<sup>1</sup> UNICEF realiza junto con **Fundación Arcor** y **Save the Children** la iniciativa **Empresas por la Infancia (ExI)**, que desde el año 2006 desarrolla acciones con el objetivo de **movilizar en el sector privado** prácticas de **Responsabilidad Social Empresarial (RSE)** desde la visión de los **derechos de la Infancia (RSE-I)**. [www.empresasxlainfancia.org](http://www.empresasxlainfancia.org)

**Título de la Investigación: "Situación de la Responsabilidad Social Empresaria y la Infancia en la Argentina"**

¿Para qué se lleva a cabo?: El objetivo de este estudio fue indagar sobre las políticas corporativas y las prácticas que utilizan las empresas argentinas en su gestión, vinculadas directa o indirectamente con la infancia y así contar con información sobre qué impacto tiene el sector privado sobre los derechos de la infancia.

¿Quiénes la llevaron a cabo?: La desarrolló Empresas por la Infancia, una iniciativa liderada por UNICEF, Fundación Arcor y Save the Children, con la asistencia técnica de la Universidad Tecnológica Nacional.

¿Qué se hizo?: Se contactó a 10.062 empresas de distintos tamaños y de todo el país seleccionadas aleatoriamente, de los cuales respondieron 464 organizaciones. Se las indagó a través de un cuestionario mixto de 52 preguntas incluyendo algunas de modalidad abierta, semiabierta, cerrada dicotómica, cerrada de opción múltiple y cerrada con escalas. El foco se puso en 5 dimensiones tradicionales de la responsabilidad social empresaria: público interno, clientes y consumidores, proveedores, medio ambiente, comunidad, gobierno y sociedad.

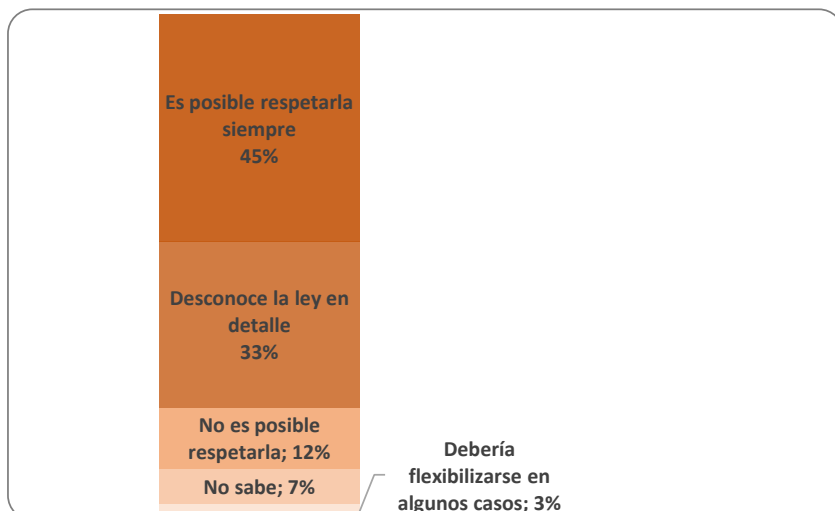
**De qué hablamos cuando hablamos de RSE, infancia y público interno**

Las empresas tienen un potencial enorme en promover el bienestar de la infancia. En su gestión diaria están constantemente en interacción con la vida de los niños y niñas no sólo como consumidores sino también como familia de los empleados, como adolescentes en edad laboral, como futuros líderes y como parte de las comunidades y del medio ambiente en los cuales las compañías operan. En este vínculo ineludible entre el sector privado y la infancia, hay aspectos reglados por los países y por la comunidad internacional pues son considerados centrales para garantizar el cumplimiento de los derechos. Entre ellos se encuentran las relaciones laborales, la formalidad laboral y el trabajo infantil.

Si bien estrictamente hablando la RSE se relaciona con las acciones que realiza la empresa por sobre lo que establece la ley, en algunos contextos no es posible obviar cuestiones consideradas de mínimas cuando se analizan estos temas. Entre ellos está la informalidad laboral. Un alto porcentaje de trabajo precario, esto es, trabajo de baja calidad, irregular o sin remuneración, implica un escaso o nulo acceso a la seguridad y la protección sociales, una menor capacidad de los trabajadores para organizarse y conseguir que se hagan efectivas las normas internacionales de trabajo y los derechos humanos, y un mayor riesgo de violencia de género y condiciones de trabajo peligrosas en materia de salud y seguridad. Es preocupante que la informalidad laboral afecte directamente los derechos del niño porque sólo a través de un empleo formal se garantizan las licencias por maternidad, el horario reducido por lactancia para madres hasta el año de nacimiento del hijo, el seguro en caso de accidentes de trabajo, entre otros. Esta situación afecta en mayor proporción a las mujeres, pues -según datos de ONU Mujeres- el 53% de ellas trabaja en empleos vulnerables, por cuenta propia o sin percibir un sueldo.

Otro aspecto clave cuando hablamos de infancia es el trabajo infantil, problemática que sigue siendo un fenómeno cotidiano en el mundo laboral.

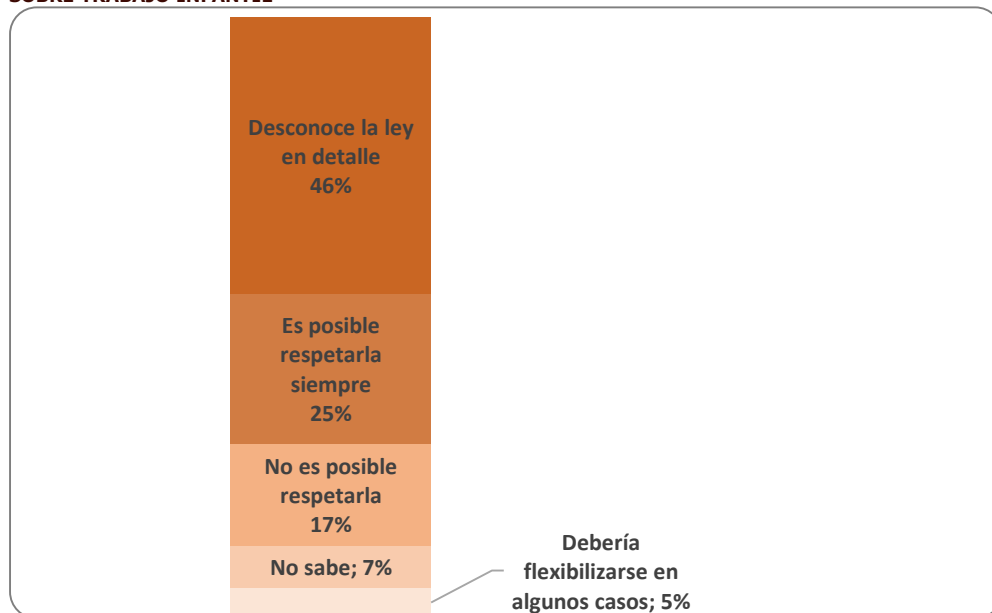
**GRÁFICO N° 1: EMPRESAS SEGÚN CONOCIMIENTO Y PERCEPCIÓN ACERCA DEL RESPETO DE LA LEGISLACIÓN SOBRE TRABAJO INFANTIL**



Sólo el 44.8% de las empresas considera que es posible respetar la normativa sobre trabajo infantil en su actividad empresarial. Al mismo tiempo, el 33% desconoce las normativas vigentes en el país, cuando es sabido que la problemática del trabajo infantil difícilmente puede ser erradicada sin el conocimiento y el compromiso de todos los actores involucrados.

Dentro del sector de las pequeñas empresas existe una mayor dificultad en el cumplimiento de la legislación sobre trabajo infantil ya que el porcentaje que considera que es posible respetar la ley desciende a 25% y el porcentaje que desconoce la ley en detalle asciende a 46%.

**GRÁFICO N°2: EMPRESAS PEQUEÑAS SEGÚN SU CONOCIMIENTO Y PERCEPCIÓN ACERCA DEL RESPETO DE LA LEGISLACIÓN SOBRE TRABAJO INFANTIL**

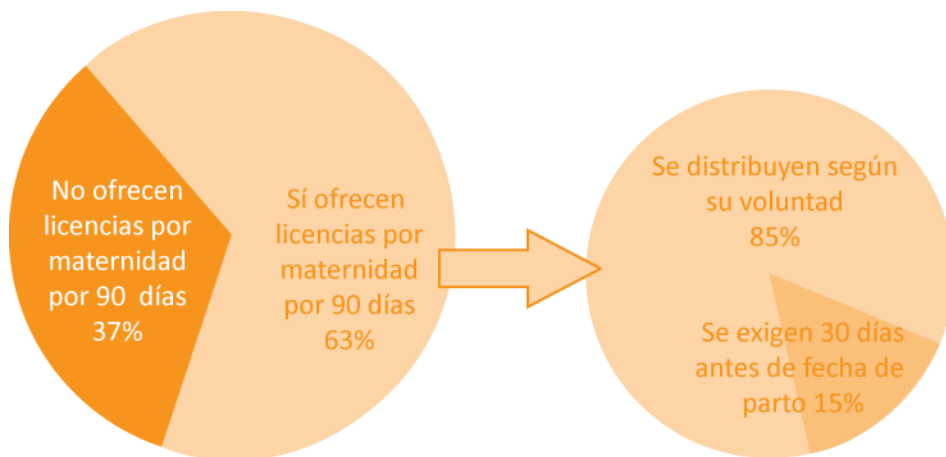


### Licencias para madres y padres

Otro tema directamente vinculado con el bienestar de los niños y niñas, son las obligaciones y beneficios dirigidos a los trabajadores que estipula la legislación argentina. Se observa particularmente aquí, en los temas vinculados a la maternidad y paternidad, una brecha importante entre lo que determina la legislación y su cumplimiento. La normativa establece que las licencias por maternidad de 45 días anteriores y posteriores al parto (con posibilidad de reducir la licencia anterior hasta 30 días), licencia adicional de 6 meses por nacimiento de hijo con Síndrome de Down, el derecho a dos pausas diarias de 30 minutos cada una por un año posterior al nacimiento. Por último, la normativa también estipula que los establecimientos donde se preste servicio a un número mínimo de trabajadores (300), el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños.

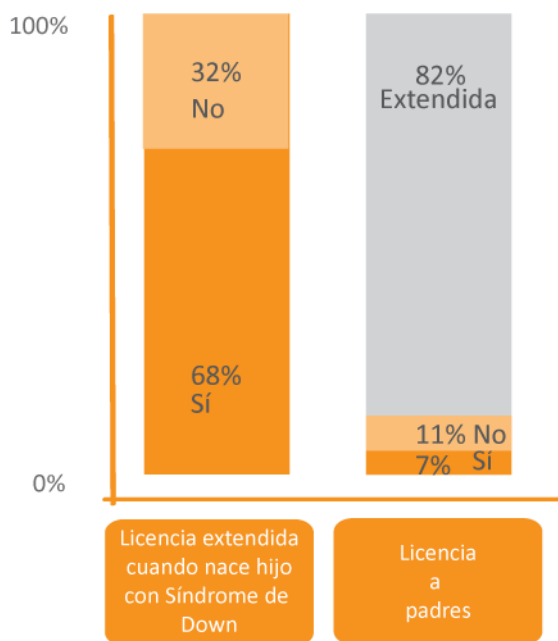
Sólo el 63% de las empresas ofrece licencias por maternidad de 90 días, entre las cuales, 85% permite que las mujeres distribuyan esos días según su voluntad y no obligando a que 30 sean tomados antes de la fecha de parto.

**GRÁFICO N° 3: EMPRESAS SEGÚN LICENCIA DE MATERNIDAD OFRECIDA**



También existe incumplimiento de la normativa en el caso de licencias por maternidad por el nacimiento de un hijo con Síndrome de Down, ya que sólo el 32% de las empresas no ofrece en estos casos licencias por un tiempo mayor. A pesar de que se han proclamado tratados internacionales y legislación nacional para proteger a las personas con discapacidad dada su situación de vulnerabilidad y discriminación, aún quedan grandes desafíos pendientes para su cumplimiento.

**GRÁFICO N° 4: EMPRESAS SEGÚN LICENCIAS OFRECIDAS POR NACIMIENTO**

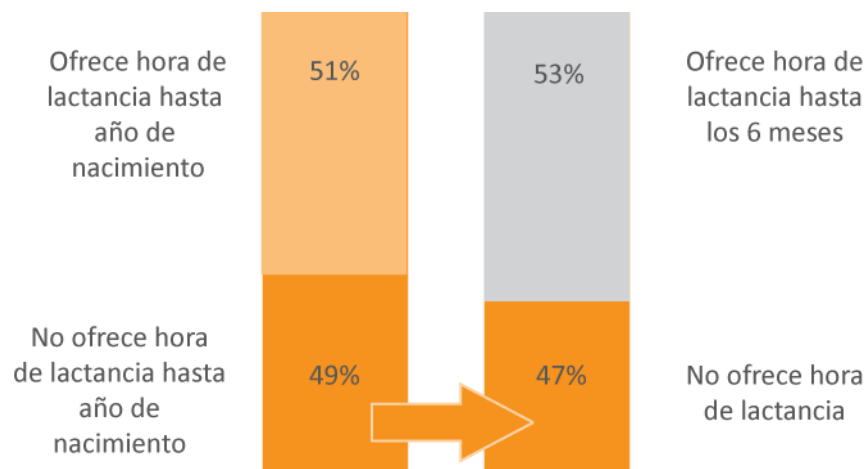


Respecto de las licencias por nacimiento para padres, los resultados son más alentadores. Si bien el 11% de las empresas no ofrece licencias por paternidad, el 82% ofrece licencias extendidas mayores a lo que exige la legislación (2 días en Argentina). Este tipo de medidas son importantes pues tienden a promover la equidad de género y a facilitar la participación de los padres en el cuidado de los hijos. A través de una distribución diferente de las responsabilidades en este cuidado se contribuye al combate de los roles tradicionales asociados con la femineidad y la maternidad, y esta promoción de los derechos de las madres, que tienen consecuencias positivas en los derechos de los niños.

## Obligaciones y beneficios adicionales

Un aspecto central en la salud de los niños y niñas, es el grado de facilitación a la lactancia materna, lo cual promueve el crecimiento, el desarrollo y la buena salud de los niños.

**GRÁFICO N°5: EMPRESAS SEGÚN HORA DE LACTANCIA**

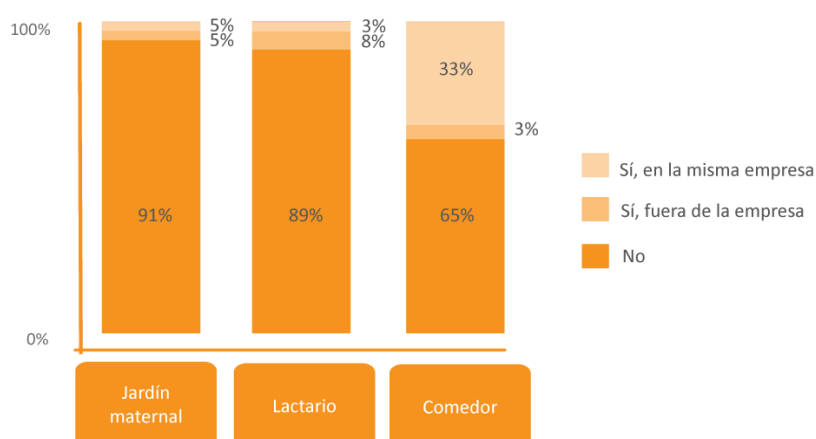


Si bien este aspecto está reglado, el 49% de las empresas no ofrece una hora de lactancia diaria a las empleadas hasta el año del nacimiento sus hijos, como lo exige la legislación.

Este incumplimiento tiene distintas características: el 26% lo ofrece hasta los 6 meses mientras que el 23% directamente no lo hace.

Diversas investigaciones muestran que las mujeres han tenido un ingreso masivo en el mercado laboral y conforman un aporte significativo en la manutención de las familias y que, sin embargo, persisten fuertes patrones de desigualdad de género en el trabajo no sólo en relación con los indicadores identificados hasta el momento sino también en términos de brecha salarial y de oportunidades de crecimiento profesional. Los datos obtenidos en esta investigación están en línea con estas conclusiones. El 50% de las empresas tienen una presencia baja de mujeres dentro de puestos jerárquicos (menos de 25% de posiciones ocupadas por mujeres), resultados que afectan los derechos del niño entre otras cosas porque las mujeres representan un porcentaje alto de los jefes de hogar.

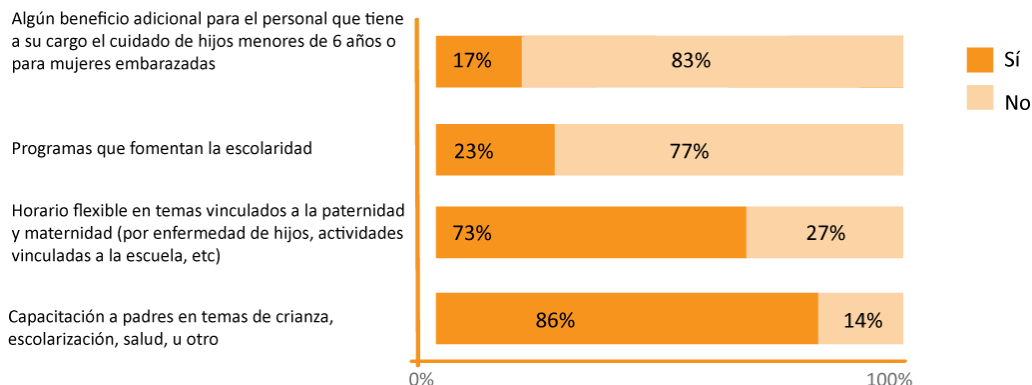
**GRÁFICO N°6: PORCENTAJE DE EMPRESAS EN RELACIÓN A SERVICIOS OFRECIDOS**



El ofrecimiento de otros beneficios para los empleados, como espacios de guarderías o descuentos en jardines maternos, son clave para acompañar los esfuerzos por la equidad de género. La ausencia de este tipo de espacios de cuidado se encuentra muchas veces relacionada con la propensión al trabajo doméstico intenso sobre todo de las niñas. Las empresas ofrecen algunos beneficios como éste u otros por fuera de la legislación. Son muchas las empresas que

ofrecen capacitaciones a padres y madres en temas de crianza, escolarización, salud, etc.; o que permiten horarios flexibles vinculados con temas de paternidad y maternidad (como la enfermedad de los hijos, actividades en la escuela, entre otros).

#### GRÁFICO N°7: EMPRESAS SEGÚN BENEFICIOS ADICIONALES PARA EMPLEADOS



#### Fomentando la “debida diligencia”

Los niños, niñas y adolescentes constituyen uno de los sectores más vulnerables de la sociedad y le compete a todos los actores promover, desde el lugar en el que se encuentren, el efectivo cumplimiento de sus derechos. Las empresas, cualquiera sea su tamaño o sector económico, tienen un rol particular dada la diversidad de vínculos que tienen con la infancia. En la dimensión específica del público interno, hemos visto distintas obligaciones y oportunidades que las empresas pueden aprovechar para contribuir en su bienestar. Para lograrlo se necesita, en primer lugar, que el sector privado conozca lo establecido en la normativa nacional e internacional para luego garantizar su cumplimiento. En segundo lugar, existe un consenso sobre la responsabilidad de las empresas respecto no sólo de su accionar, sino también del accionar del sistema en el cual están insertas (sus proveedores, sus filiales y sus franquicias). Ellas tienen la obligación de conocer los impactos de sus operaciones considerados de manera amplia, desarrollar acciones para mitigar los impactos negativos y generar acciones para remediarlos en los casos en que se produzcan. Estos son primeros pasos que debemos promover entre el empresariado para lograr ir avanzando hacia prácticas cada vez más responsables.

## novedades

# publicaciones del Observatorio de la Maternidad

#### “Boletín de la Maternidad N° 17: Maternidad y Salud”.

Carina Lupica y Gisell Cogliandro.

Febrero de 2013.

Disponible en: <http://www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx>

#### Anuario de la maternidad 2011.

#### “Madres solas en la Argentina. Dilemas y recursos para hacer frente al trabajo remunerado y al cuidado de los hijos”.

Carina Lupica.

Diciembre de 2011.

Disponible en: <http://www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx?Bajada=anuario>

**“Cuadernillo estadístico de la maternidad N° 6: Condiciones de vida de las madres en Argentina. Procesamiento de Datos de la Encuesta Permanente de Hogares INDEC. Periodo 2007-2010”.**

Carina Lupica y Gisell Cogliandro.

Abril de 2012.

Disponible en: <http://www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx>

## publicaciones de terceros

**UNICEF, Office of Research.**

**“Social Transfers and Child Protection”**

**Armando Barrientos, Jasmina Byrne, Juan Miguel Villa, Paola Peña.**

Abril 2013.

Disponible en: <http://www.unicef-irc.org/publications/691>

**The London School of Economics and Political Science. Centre for Analysis of Social Exclusion**

**“Small-area measures of income poverty”**

**Alex Fenton.**

Disponible en: <http://sticerd.lse.ac.uk/dps/case/cp/casepaper173.pdf>

**Inter-American Development Bank.**

**“The Cyclical Characteristics of Universal Social Insurance”**

**Richard Hemming**

Disponible en: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=37719379>

---

## eventos

### congresos, cursos y seminarios

**“La justicia y perspectiva de Género”. Dra. María Elena Barbagelata**

**Organiza:** Asociación Argentina de Prevención del Maltrato Infanto-Juvenil (A.S.A.P.M.I)

**Fecha:** 10 de julio de 2013.

**Lugar:** Biblioteca Nacional. Sala Cortázar. Agüero 2502. CABA

**Más información:** [info@asapmi](mailto:info@asapmi).

**Presentación del Barómetro de la Deuda Social Argentina: “Desajustes en el Desarrollo Humano y Social (2010-2011-2012). Inestabilidad económica, oscilaciones sociales y marginalidades persistentes en el tercer año del Bicentenario”**

**Organiza:** Observatorio de la Deuda Social Argentina.

**Fecha:** 17 de julio de 2013.

**Lugar:** Edificio San Alberto Magno - Av. Alicia M. de Justo 1500, 4° piso. Buenos Aires.

**Más información:** [observatorio\\_deudasocial@uca.edu.ar](mailto:observatorio_deudasocial@uca.edu.ar)

**Diálogos sobre Políticas de Cuidado en la Argentina. El trabajo infantil y las experiencias de cuidado.**

**Organiza:** Naciones Unidas Argentina, PNUD, OIT, UNICEF, UNFPA, CIPPEC.

**Fecha:** 4 de julio de 2013.

**Lugar:** Junín 1940, 1° piso. Ciudad de Buenos Aires.

**Más información:** [dialogosdecuidado@cippec.org](mailto:dialogosdecuidado@cippec.org)

---

El presente Newsletter es enviado periódicamente desde el portal del Observatorio de la Maternidad, Buenos Aires, Argentina. Cualquier comentario, noticia, recomendación o sugerencia que quiera remitir puede hacerlo a [info@o-maternidad.org.ar](mailto:info@o-maternidad.org.ar). Si desea cancelar su suscripción, por favor envíe un correo electrónico a: [info@o-maternidad.org.ar](mailto:info@o-maternidad.org.ar) con la frase “cancelar suscripción”.