

REUNIÓN DE FIN DE TÉRMINO

'FUERA DEL TRABAJO, Y A LA ESCUELA'

22-24 de marzo de 2017
FOREST COTTAGES, KAMPALA, UGANDA



Informe del relator

Por
Doreen M. Katto



Contenido

LISTA DE ABREVIATURAS	ii
1. Introducción	3
2. Evaluación y lecciones aprendidas	4
2.1. Comentarios con motivo de las excursiones a Kasubi y Erussi	4
2.1.1. Visita de campo a Kasubi	4
2.1.2. Visita de campo a Erussi	5
2.2. Trabajo en grupo sobre logros principales y lecciones aprendidas	6
2.3. Resultados de la evaluación externa y debate	8
3. Sostenibilidad de las zonas libres de trabajo infantil y camino a seguir	9
3.1. Sostenibilidad de las zonas libres de trabajo infantil	9
3.2. Camino a seguir	11
4. Trabajar con empresas e iniciativas de RSE para crear zonas libres de trabajo infantil	13
4.1. Negocios responsables y SCL	13
4.1.1. ¿Por qué prestar atención a los negocios y derechos humanos?	13
4.1.2. Directrices internacionales sobre	14
4.2. Cómo trabajar con empresas para abordar el tema del trabajo infantil	15
4.2.1. Experiencias y errores de los proyectos de MVF	15
4.2.2. El caso del sector cafetero en Uganda, las experiencias de Kyagalanyi Coffee Ltd y UTZ16	18
4.2.3. Piedra natural en India. Experiencias de Aravali/Manjari	18
4.3. Vínculos Norte-Sur incluyendo lobby e incidencia	19
4.3.1. Cadena de suministro libre de trabajo infantil	19
4.4. Café Mundial	20
Anexo 1: Puntos destacados de la presentación del informe de evaluación	22
Anexo 2: Programme for the End Term Meeting	29
Anexo 3: List of participants	34

LISTA DE ABREVIATURAS

CEFORD:	Empoderamiento de las Comunidades para el Desarrollo Rural
CGE:	Comité de Gestión Escolar
KCL:	Kyagalanyi Coffee Ltd.
MVF:	Fundación Mamidipundi Venkatarangaiya
Nascent RDO:	Organización de Investigación y Desarrollo Nascent
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
PTA:	Asociación de Padres y Maestros
RSE:	Responsabilidad Social Empresarial
SCL:	Alto al Trabajo Infantil
SDSR	Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos
SI:	Socio Implementador
UNATU:	Sindicato Nacional de Docentes de Uganda
VSLA:	Asociaciones para los ahorros y préstamos del pueblo
ZLTI:	Zona Libre de Trabajo Infantil

1. Introducción

La reunión de fin de término del proyecto 'Fuera del Trabajo, y a la Escuela' se realizó en Kampala del 22 al 24 de marzo de 2017. El evento fue organizado por Hivos/SCL tras la implementación del programa 'Fuera del Trabajo, y a la Escuela' en varios países (2014-2017). El evento contó con la participación de representantes de India, Zimbabue, Malí, Nicaragua, Uganda, Tanzania, Países Bajos, Kenia y Bélgica. Participaron miembros de la coalición SCL y de los Socios Implementadores (SI), sindicatos de docentes y miembros de la cadena de suministro del sector privado.

La coordinadora del Programa Global 'Alto al Trabajo Infantil' (SCL por sus siglas en inglés), la Sra. Sofie Ovaas, abrió la reunión de fin de término. Dio la bienvenida a los participantes y mencionó que el concepto de las zonas libres de trabajo infantil (ZLTI) ha sido muy exitoso, no sólo en India donde comenzó, sino también en muchos otros países; y no sólo por fomentar a los niños a ir a la escuela, sino también en muchos otros aspectos, como por ejemplo, el aumento de los salarios de los adultos, la mejora del atractivo de las escuelas, el respeto de las necesidades infantiles y el empoderamiento de mujeres y niñas. Señaló que se violan los derechos de los niños cuando éstos no van a la escuela. Añadió que Hivos, como organización de derechos humanos, tiene cero tolerancia a la discriminación.

El programa de la reunión de fin de término se dividió en tres partes: evaluación y lecciones aprendidas (día 1); sostenibilidad y camino adelante (día 2) y trabajar con las empresas e iniciativas de RSE (día 3).

2. Evaluación y lecciones aprendidas

En esta sección, hacemos una breve presentación de algunos aspectos destacados de las visitas de campo a los proyectos de zonas libres de trabajo infantil en el marco del programa 'Fuera del Trabajo, y a la Escuela' implementados en Kasubi, Kampala, y en Erussi, Nilo Occidental, así como los logros, desafíos y lecciones aprendidas de las presentaciones, el informe de evaluación externa y los debates.

2.1. Comentarios con motivo de las excursiones a Kasubi y Erussi

Dos grupos visitaron proyectos en diferentes zonas libres de trabajo infantil en Uganda. Un grupo visitó un proyecto implementado por CEFORD en Nilo Occidental, el otro grupo, visitó un proyecto implementado por Nascent RDO en Kasubi.

2.1.1. Visita de campo a Kasubi

El grupo visitó un proyecto implementado por Nascent RDO, a saber, el Kasubi Bridge Center y la Kasubi Family Primary School, una de las 9 escuelas que han trabajado con Nascent RDO para reintegrar a niños que se retiraron del trabajo infantil. El grupo visitó también una comunidad donde vieron cómo Nascent RDO utiliza el teatro para alentar a los padres para que envíen y mantengan a sus hijos a la escuela. Más tarde, el grupo habló con voluntarios de la comunidad, miembros de las asociaciones para los ahorros y préstamos del pueblo (VSLA) y jóvenes voluntarios, y asistió a la ceremonia en la que el proyecto fue entregado a la comunidad y al gobierno local.

Principales logros del proyecto:

- 452 niños fueron rehabilitados y recibieron ayuda para reintegrarse en el sistema escolar formal a través de la escuela puente.
- Se ha creado conciencia a través de la participación de la comunidad y de funcionarios de gobiernos locales y de campañas en los medios de comunicación.
- Los niños recibieron capacitación en habilidades de vida, por ejemplo, sobre la toma de decisiones útiles cuando se ven confrontados con una crisis.
- Los padres/cuidadores recibieron capacitación sobre actividades que pueden emprender para generar ingresos y ahorros mientras que sus hijos van a la escuela.
- Existe una sana colaboración entre todas las partes interesadas incluyendo maestros, padres, funcionarios del gobierno local y asociados para el desarrollo.
- Todas las partes interesadas han adoptado el concepto de las zonas libres de trabajo infantil y participan en iniciativas de empoderamiento para lograr que los niños vuelvan a la escuela.
- Nascent RDO entregó el proyecto a la comunidad durante una colorida ceremonia que tuvo la presencia de funcionarios del proyecto, representantes del gobierno local y asociados para el desarrollo que colaboran para crear zonas libres de trabajo infantil.

Principales desafíos:

- En la región, hay solamente una escuela primaria gubernamental y se necesitan más escuelas.
- Hay pocos alumnos que continúan sus estudios en la escuela secundaria; es un problema a ser abordado.
- Es necesario fortalecer las estructuras existentes en las escuelas, como por ejemplo, los comités de gestión escolar y las asociaciones de padres y profesores.
- Es necesario obtener más documentación sobre buenas prácticas.
- Es necesario que Nascent RDO apoye y guíe la transición de las zonas libres de trabajo infantil al gobierno local y a la comunidad.

- Es necesario crear un centro donde las personas puedan reunirse para hablar de nuevos casos de trabajo infantil, obtener apoyo para reintegrar a los niños en la escuela, rehabilitar a los niños, un espacio para dialogar y afrontar nuevos retos y mantener las zonas libres de trabajo infantil.

2.1.2. Visita de campo a Erussi

El grupo que visitó Nilo Occidental conoció el proyecto implementado por CEFORD, UNATU, Kyagalanyi Coffee Ltd (KCL) y UTZ Certified. La visita comenzó con una ceremonia en la escuela primaria de Erussi, que contó con la participación de representantes del gobierno local, funcionarios del proyecto, profesores, comités de gestión escolar y otras partes interesadas. Durante la ceremonia, todos los socios y actores expresaron su reconocimiento por el proyecto y discutieron sobre el cambio que se produjo en la zona. Durante la ceremonia, se entregaron a la escuela fotos del fotógrafo Jimmy Nelson y se mostró un vídeo sobre cómo es el proceso de tomar fotos en Erussi. Después de la ceremonia, el grupo se dividió en 3. Cada grupo visitó algunas escuelas, asociaciones para los ahorros y préstamos del pueblo y hogares de productores afiliados y no afiliados a la KCL, para aprender más sobre los resultados del programa.

Principales logros del proyecto:

- Se ha creado conciencia en los hogares y en la finca, donde el trabajo infantil generalmente surge; y, también, en la escuela, la comunidad y el gobierno local, donde el trabajo infantil puede erradicarse.
- Las partes interesadas en todos los niveles –familia, escuela, comunidad, gobierno local y sector privado– son juntos responsables de erradicar el trabajo infantil y crear zonas libres de trabajo infantil.
- Los adultos hacen ahora el trabajo que solían hacer los niños, de manera que los niños pueden ir a la escuela.
- Las partes interesadas, incluyendo padres, maestros, el gobierno local y el sector privado, se complementan y se apoyan mutuamente.
- Aumenta el número de niños que se matriculan en las escuelas.
- En el hogar, la participación de Kyagalanyi Coffee Ltd y UTZ Certified ha sido muy instrumental en empoderar a los productores locales para que aprecien la importancia de tener ingresos en el hogar y permitir que los niños gocen de sus derechos.
- En las escuelas, se motiva a los maestros y otros funcionarios de la escuela para integrar a los niños a la escuela y ayudarlos a que permanezcan en la escuela.
- Aumenta la producción agrícola familiar, a pesar de que los niños van a la escuela. Los padres y las comunidades se dan cuenta de que los ingresos de la familia no disminuyen a pesar de que los niños van a la escuela.

Principales desafíos:

- Gracias al proyecto, el nivel de escolarización ha aumentado. Sin embargo, este aumento causa problemas; por ejemplo, no hay suficientes aulas para acomodar a todos los alumnos.
- La respuesta del gobierno a las necesidades de infraestructura escolar y de recursos humanos es muy lenta.
- El aprendizaje acelerado es un nuevo tema; es necesario aprender más sobre cómo impartir clases a niños mayores para que el aprendizaje corresponda con su edad, cuando se reintegran a la escuela.

- Hay pocos alumnos que continúan sus estudios en una escuela secundaria; es un problema a ser abordado.
- Aunque la matrícula es gratis, los padres tienen que pagar otros costos para que los niños puedan ir a la escuela y quedarse allí.
- Es necesario fortalecer las estructuras existentes en la escuela, tales como los comités de gestión escolar y las asociaciones de padres.
- Aunque muchas niñas se matriculan, todavía hay una alta tasa de deserción. Algunas cuestiones de género afectan la matriculación y la retención de niñas, esto se ve, especialmente, en matrimonios precoces. Es importante saber quiénes se casan con estas muchachas y abordar la cuestión en consecuencia. ¿Son sus compañeros o son hombres mayores?
- Otro problema es el ausentismo de niñas debido a la falta de material sanitario durante la menstruación. La falta de maestras es problemática también, por que las niñas no tienen un modelo a seguir y no tienen a nadie en quien confiar para hablar de las cuestiones femeninas.
- Es necesario obtener más documentación sobre buenas prácticas.

2.2. Trabajo en grupo sobre logros principales y lecciones aprendidas

Los representantes de los diferentes países identificaron sus mayores logros y retos durante la implementación del programa 'Fuera del Trabajo, y a la Escuela'. Estos se presentan a continuación en la tabla 1:

Tabla 1: Mayores logros y desafíos advertidos por los equipos nacionales

Mayor logro	Desafíos	PREOCUPACIONES GENERALES
UGANDA; Nilo Occidental (UNATU, CEFORD); Kasubi (Nascent)		
• Cambio de la mentalidad de los padres, líderes locales, sector privado, para que brinden su apoyo a través de la RSE y participen en la creación de ZLTI: - Las comunidades reconocen y apoyan las iniciativas encaminadas a empoderar a los niños a asistir a la escuela. - Los maestros reconocen la necesidad de adaptar las escuelas más a las necesidades de los niños. - Si fuera necesario, los padres ahora pueden pagar las cuotas escolares. - Los niños han cambiado de actitud y tratan de convencer a otros niños para que vayan a la escuela en lugar de ir a trabajar. • Tratar de que el gobierno haga cumplir por ley que los niños vayan a la escuela. • Muchos niños se han reintegrado en las escuelas en las zonas libres de trabajo infantil en Uganda.	• Los matrimonios precoces y la salud y los derechos sexuales y reproductivos (SDSR) que afectan la asistencia a la escuela y la retención de las niñas. • El gobierno no cumple con la necesidad de ajustar las estructuras e instalaciones para acomodar al creciente número de niños que van a la escuela. • Otro desafío son los niños que cruzan las fronteras de República Democrática del Congo y que se ven confrontados con diferentes condiciones escolares.	• Parece que la discapacidad es un problema silencioso en la práctica y en la retórica del trabajo infantil. • Los SDSR y/o material sanitario para niñas afectan la retención; en consecuencia, las niñas vuelven a trabajar. • Es necesario identificar temas relacionados con el trabajo infantil como la migración, discapacidad, SDSR, factores arraigados en las tradiciones y otros asuntos

MALÍ; Enda Markala, Enda Bougouni, CAEB, SNEC		relacionados con el bienestar del niño que se deben incorporar en el foco SCL. - El caso excepcional de las comunidades transhumantes; sigue siendo un desafío asegurar que los hijos de familias nómadas vayan a la escuela. - Es importante hacer un inventario y aprovechar de otros recursos que facilitan abordar la cuestión del trabajo infantil o la educación. - La falta de infraestructura y personal (docente) en las escuelas; es necesario aumentar los recursos para que correspondan con el número creciente de niños que regresan a la escuela.
- Muchos niños van a la escuela (por ejemplo, en la zona de Enda Markala, donde la asistencia escolar aumentó de manera significativa del 42 al 89%). - Los niños no escolarizados se categorizaron por edad; los niños de 6-8 años de edad regresaron a la escuela; los de 8-12 asisten a centros de aprendizaje acelerado; los de 13-18 estudian con tutores para formarse profesionalmente. Por ejemplo, se retiraron del trabajo a los niños que estaban trabajando en las minas y recibieron capacitación en otras áreas, por ejemplo, en la producción de jabón.	- Niños que vienen de otras comunidades y otros países (migración) donde no fueron sensibilizados. - No fue posible obtener apoyo financiero de empresas/sector privado para obtener material educativo para las escuelas. - Es difícil mantener en la escuela a los hijos de pastores nómades que se mueven de un lugar a otro.	
ZIMBABUE; Chipinge (CACLAZ, ZIMTA, PTUZ, ZNCWC)		
- Compromiso RSE de empresas productoras de té y la asociación de cultivadores subcontratados. - Las empresas apoyan iniciativas para lograr que las escuelas se adapten más a los niños. - Establecer centros de incubación. - Exitosa movilización de otros actores, especialmente, el gobierno, asociados para el desarrollo y sindicatos.	- La burocracia entre los socios y la no sincronización de energías causaron pérdida de tiempo. - Retrasos porque el Ministerio de Educación tardó en firmar el memorando de entendimiento para autorizar el trabajo en las escuelas.	
INDIA; SAVE; Manjari; SCL Platform/MVF		
- En India, se han creado diferentes zonas libres de trabajo infantil: en Rajasthan, una zona donde se extrae piedra natural y en Tirupur, el sector de prendas de vestir. - La comunidad se sumó a las iniciativas de SCL. - Muchos niños que antes trabajaban, ahora van a la escuela. - Desde un año y medio, muchos niños que trabajaban en la industria textil que exporta a Europa, se benefician de la existencia de las zonas libres de trabajo infantil. - Muchos voluntarios ayudaron a buscar a los niños que trabajaban; 2 compañías ofrecieron voluntariamente a poner fin al trabajo infantil en sus actividades productivas en todo el mundo. - El proyecto ha logrado involucrar a diferentes partes interesadas en las actividades del proyecto. - Se han realizado consultas con partes interesadas en todo el país.	- El departamento de impuestos sobre la renta decidió recaudar impuestos, lo que ha perturbado el progreso. - En algunos casos, jóvenes de 14 a 18 años tienen que mantener a su familia, porque son huérfanos de padre y madre. - El gobierno no se preocupa por estos niños; por dicha razón, todavía existen niños afectados. - Modificación de la ley de protección de niños que trabajan que legalizó el trabajo de los jóvenes de más de 14 años.	

NICARAGUA; ANDEN		
• El gobierno local y el municipio trabajaron juntos; el Ministerio estuvo dispuesto a participar. • Las escuelas se han adaptado más a las necesidades de los niños y hay más niños que van a la escuela. • Madres jóvenes, a veces con niños muy pequeños, también tienen la oportunidad de ir a la escuela. • Organización de campamentos de verano para niños que tienen dificultades en la escuela.	• No fue posible incluir a todos los niños en actividades, porque todavía existen niños que ayudan a sus padres en el trabajo, ¡a pesar de que la educación es gratuita!	

2.3. Resultados de la evaluación externa y debate

Durante los primeros meses de 2017, la consultora holandesa Aid Environment realizó una evaluación externa. El líder del equipo de evaluación, Jan Joost Kessler, compartió los principales hallazgos de la evaluación para verificar y discutirlos con los socios de SCL. La presentación completa, incluyendo las principales conclusiones y recomendaciones, puede ser consultado en el anexo 1. Esta sección sólo destaca algunos de los puntos de discusión.

En general, todos los socios apreciaron mucho la evaluación. Los resultados confirmaron aspectos que habían sido presenciados por los distintos socios en su trabajo diario y proporcionaron puntos de atención que pueden ser útiles para el futuro del programa. Se pidió a los socios que apuntaran sus comentarios y recomendaciones para que el equipo de evaluación pueda tenerlos en cuenta al revisar el informe.

Algunos de los temas que se debatieron durante la reunión fueron los siguientes:

- En algunos casos, no es muy claro cómo el equipo de evaluación había llegado a ciertas conclusiones. Especialmente, al comparar casos con contextos y puntos de partida muy diferentes, el equipo de evaluación no explicó suficientemente cómo había tenido en cuenta estas diferencias para llegar a ciertas conclusiones. El equipo de evaluación reconoció que era necesario especificar y elaborar las comparaciones y los análisis de los estudios de caso.
- Aunque el equipo de evaluación había identificado muchos resultados como efecto de las intervenciones de las zonas libres de trabajo infantil, concluyó que muchos resultados fueron inesperados. Sin embargo, en realidad eran parte de la intervención y de la estrategia de la teoría de cambio. Se solicitó que el equipo de evaluación examinara otra vez el enfoque de las zonas libres de trabajo infantil, y tuviera en cuenta no sólo el número de niños que van a la escuela, sino también otros resultados relacionados (como por ejemplo, el aumento de los salarios de los adultos, el empoderamiento femenino, el atractivo de las escuelas).
- Es importante examinar las zonas libres de trabajo infantil y SCL no sólo desde la perspectiva empresarial. SCL tiene un enfoque basado en derechos; esto significa que no todos los objetivos están en concordancia con los de las empresas. El desafío es encontrar un terreno común entre los socios. Este tema podría explicitarse más en el informe.

3. Sostenibilidad de las zonas libres de trabajo infantil y camino a seguir

3.1. Sostenibilidad de las zonas libres de trabajo infantil

Los equipos de los países presentaron sus reflexiones sobre los logros, el informe de evaluación y las lecciones aprendidas. También hicieron propuestas para garantizar su sostenibilidad (tabla 2).

Tabla 2: Reflexiones sobre los logros, el informe de evaluación y lecciones aprendidas; y puntos clave para la sostenibilidad

PAÍS	REFLEXIONES	SOSTENIBILIDAD
INDIA	• Es necesario abordar las preocupaciones de subsistencia a nivel comunitario –por ejemplo, las familias no deberían depender de un solo cultivo–. • Las ONG, las organizaciones comunitarias, los sindicatos y otros actores en la comunidad tienen un papel importante que deben desempeñar juntos. • Es importante aclarar las directrices específicas para establecer zonas libres de trabajo infantil. Es necesario establecer medidas y directrices no negociables muy específicas que puedan ser evaluadas. • Necesitamos una línea base, utilizando parámetros definidos para generar datos que los implementadores de proyectos puedan utilizar como base para mostrar lo que hicieron/lograron o no lograron. • Es necesario compartir puntos de la evaluación con el equipo para que aprenda lo que otros están haciendo y pensando. • Reunir a diferentes actores en las comunidades –a través de las diferencias– y tratar de lograr un objetivo común. • Crear sinergia en los recursos para obtener mejores resultados.	• Es necesario integrar medidas no negociables en el proyecto para lograr cero tolerancia al trabajo infantil en estructuras de toda la comunidad, especialmente, en los sistemas del gobierno local, el sistema educativo y otras partes interesadas, tales como foros y consorcios de protección de los derechos del niño. • Las actividades deben centrarse en el lobby y la incidencia para poder implementar y hacer cumplir el marco jurídico que garantice que todos los niños se reintegren a la escuela. India tiene este marco legal. • India ha creado una plataforma que reúne ONG de activistas de los derechos del niño y otras iniciativas relacionadas que tratan conjuntamente de crear zonas libres de trabajo infantil. Los demás países podrían tomar la plataforma como ejemplo. • Se han creado organizaciones comunitarias durante el proceso, incluyendo foros de derechos del niño, comités de gestión escolar a nivel institucional y foros del Estado. Todos abordan cuestiones relacionadas con el trabajo infantil y contribuyen a la creación de zonas libres de trabajo infantil.
MALI	• La colaboración de los actores en la comunidad, escuela, sector privado, sociedad civil y gobierno local en la lucha contra el trabajo infantil es muy efectiva. • Los niños están volviendo a la escuela, pero la retención sigue siendo un reto, debido a la falta de infraestructura y temas como los matrimonios precoces y la migración interna que producen el abandono escolar.	• La mayoría de los gobiernos tiene leyes que obligan a los niños a ir a la escuela, pero el cumplimiento de las leyes no es efectivo. • La sociedad civil debe asumir ese papel y abogar por el cumplimiento de las leyes. • Ejercer presión sobre los gobiernos para hacer cumplir las leyes debe ser parte del proyecto. • El Estado reconoce a los comités de gestión escolar y las asociaciones de maestros y padres porque alientan a los niños a ir a la escuela.

UGANDA	• Las campañas en los medios de comunicación son muy eficaces para crear conciencia e inculcar un espíritu de esfuerzo voluntario en las comunidades. • Sobre la evaluación: la cuestión de la sostenibilidad gana atención ya que es crucial para el éxito. • Estructuras comunitarias: es muy efectivo colaborar con líderes locales de opinión. • Involucrar a las empresas y su cadena de suministro es esencial para tener éxito.	• A nivel legal: los gobiernos locales deben dictar leyes para poner en práctica los distintos niveles. Una vez que estén involucrados, deben armar un presupuesto para luchar contra el trabajo infantil y integrar el tema en sus actividades y planes. • A nivel social: los comités de trabajo infantil en las comunidades deben ejercer presión sobre el gobierno para que cumplan con sus obligaciones. • Organizaciones: es necesario involucrar escuelas, clubes, PTA y SMC para poder planificar y armar un presupuesto para crear zonas libres de trabajo infantil. • Es necesario involucrar a más empresas (de café) como socias para crear zonas libres de trabajo infantil. • Es muy importante cambiar la mentalidad y mantener la presencia y el compromiso después de entregar las zonas libres de trabajo infantil al gobierno local y a la comunidad.
ZIMBABUE	• La educación es la única manera segura y sostenible de poner fin al trabajo infantil. • La participación de múltiples actores tiene mucho potencial. • El arte es una poderosa manera de presentar determinados temas y lograr que la comunidad asuma el concepto de SCL. • Las cuestiones del trabajo infantil deben ser abordadas por méritos: especialmente, el impacto social en la comunidad, por ejemplo, la rehabilitación de pandilleros.	• El Ministerio de Educación debería incorporar cuestiones relacionadas con el trabajo infantil en sus programas gubernamentales. • Una buena manera de hacer campañas contra el trabajo infantil es acercarse a la comunidad y abordar las cuestiones subyacentes, por ejemplo, alentando a las comunidades a ahorrar. • Redactar reglamentos que garanticen que los niños vayan a la escuela y no la abandonen. • Documentar experiencias y resultados para que la información siga fluyendo después del proyecto y así asegurar su sostenibilidad. • Los sindicatos de docentes deberían incorporar cuestiones relacionadas con el trabajo infantil en todos sus cursos y programas. • El proyecto debe continuar siendo sensible al género y respetar los derechos humanos.
NICARAGUA	La motivación de los docentes es un aspecto importante para crear zonas libres de trabajo infantil.	• El desarrollo de capacidades puede cambiar la actitud y la mentalidad; por lo tanto, es crucial para la sostenibilidad. • Los profesores que están en su último año de estudio deberían ser introducidos al concepto de las zonas libres de trabajo infantil y animados para que participen en las iniciativas. • El gobierno central, por ejemplo, el Ministerio de Educación, debería incluir el concepto de las zonas libres de trabajo infantil en su currículo. • Es importante registrar y documentar lo que está sucediendo para informar en el futuro.
COMENTARIOS GENERALES • Es importante armar un presupuesto para documentar las lecciones aprendidas como actividad importante del programa. • Es necesario distinguir y aclarar entre trabajo ligero y trabajo infantil. Aunque las leyes son claras, las comunidades a veces confunden las cuestiones.		

- Es necesario prestar atención muy especial a las niñas –hablar de temas como matrimonio y embarazos de adolescentes y obstáculos para crear zonas libres de trabajo infantil–.
- Es necesario incluir temas como autoestima y habilidades de comunicación y de negociación en la capacitación de niños, maestros y padres/cuidadores.

3.2. Camino a seguir

La Coordinadora de la Campaña Global SCL inició la sesión señalando que la propuesta “*getting down to business*” para empresas y derechos humanos debe ser aprobada pronto. “*Getting down to business*” es un programa de dos años que comienza en mayo de 2017 y que se centrará en la colaboración con empresas para asegurar que no haya trabajo infantil en sus cadenas de suministro. En Uganda, el proyecto se llevará a cabo en el sector de café; en Malí, en las minas de oro y, en India, en los sectores de semillas y piedras naturales. Se están buscando más recursos para continuar el movimiento de zonas libres de trabajo infantil. Después de estas observaciones, los participantes debatieron sobre el camino a seguir.

Los siguientes temas se mencionaron como puntos esenciales para el futuro:

- La colaboración entre todos los actores es muy importante y debe fortalecerse.
- Es imprescindible involucrar a la sociedad civil para detener el trabajo infantil y las prácticas perjudiciales asociadas.
- Es necesaria la incidencia a nivel nacional, local y regional para elevar el estándar y detener el trabajo infantil.
- Se necesita una publicación internacional para documentar experiencias y prácticas de varios socios de SCL para crear zonas libres de trabajo infantil.
- Es necesario consolidar lo que se ha hecho con todas las partes interesadas.
- Es muy importante seguir trabajando con las comunidades y la cadena de suministro en el sector privado.
- Las reuniones trimestrales a nivel nacional deben ser parte de la ejecución del proyecto para compartir experiencias y hacer los ajustes necesarios.
- Se debe fortalecer la coalición SCL para continuar expandiéndose a nivel mundial, no sólo como proyecto, sino como movimiento.
- Cada país debería tener una plataforma nacional de SCL que debería centrarse en adoptar tolerancia cero al trabajo infantil sobre la base de los principios no negociables de MVF. La plataforma nacional debería ejercer presión sobre los ministerios y departamentos relevantes para que armen un presupuesto e integren la erradicación del trabajo infantil en sus planes y actividades.
- Es importante publicar un boletín u otro medio de comunicación para compartir actualizaciones de forma continua.
- Es necesario definir claramente qué es un niño –al que nos orientamos como movimiento SCL–.
- Tenemos que seguir influyendo y presionando la política en otros países, formal y no formalmente, para ampliar la coalición SCL. SCL, como plataforma global, tiene que involucrar a colegas de otros países con los que trabajó inicialmente, por ejemplo, Ghana, Etiopía, Kenia, Marruecos, Albania, etcétera.
- Tenemos que elaborar un calendario claro para difundir información sobre las actividades y planes de cada uno de los socios y crear mayor conciencia sobre SCL como movimiento.

La Sra. Sofie Ovaas cerró la jornada señalando que los últimos tres años nos ofrecieron la oportunidad de trabajar juntos para erradicar el trabajo infantil a través de la coalición SCL. Hay pruebas de que es posible erradicar el trabajo infantil y todos los socios se han convertido en agencias de recursos. Tenemos que asumir nuestra responsabilidad e inspirar a otras organizaciones, gobiernos y particulares. También tenemos que continuar documentando evidencias contra el trabajo infantil y de su erradicación. Tenemos que ampliar nuestros esfuerzos y, para ello, necesitamos más apoyo de los gobiernos centrales. Recibimos mucho apoyo y energía positiva que nos encamina hacia la solidaridad y éxitos en el futuro. La conferencia global sobre el trabajo infantil en Argentina será una oportunidad para compartir información sobre nuestras actividades en la lucha contra el trabajo infantil. Agradeció a los participantes su energía, inspiración y enfoque y les pidió que continuaran las buenas obras al regresar a sus países.

4. Trabajar con empresas e iniciativas de RSE para crear zonas libres de trabajo infantil

Los participantes identificaron algunos puntos que los llenan de orgullo cuando trabajan con empresas e iniciativas de RSE:

- Se comenzó a integrar las cadenas de suministro del sésamo y manteca de karité en las iniciativas de zonas libres de trabajo infantil.
- Se ejerció influencia sobre las empresas internacionales productoras de semillas para que amplíen su lucha contra el trabajo infantil en India.
- Se expandió el enfoque de las zonas libres de trabajo infantil a las canteras de granito en el Sur de India.
- Las empresas reconocieron el enfoque basado en las comunidades y lo utilizan en los esquemas de certificación.
- La coalición SCL inspiró e involucra a un creciente número de empresas en todo el mundo para crear juntos zonas libres de trabajo infantil.
- Hivos ganó la confianza de 4 empresas de calzado e inició con ellas un nuevo proyecto de zonas libres de trabajo infantil en Agra, India.
- Se evaluó y se mejoró el sistema de monitoreo permanente para asegurar su utilidad para todos los socios de la coalición SCL.
- Permitimos que miles de niños se retiraran del trabajo infantil y regresen a la escuela.
- Se logró la reintegración exitosa de niños a las escuelas, gracias a la buena colaboración de los socios de la coalición SCL.
- Ahora las niñas también tienen la oportunidad de ir a la escuela en lugar de ir a trabajar en fincas y fábricas.
- Las empresas se muestran interesadas en involucrar a los productores agrícolas para que se mejore el nivel de vida en los hogares y para que sus hijos se reintegren a la escuela.
- Se promovió la minería responsable con estándares de comercio justo, incluyendo la eliminación del trabajo infantil y de otras condiciones peligrosas en las minas.
- Se fortalecieron los vínculos entre las instituciones de educación y el trabajo infantil.
- SCL está ahora en la agenda de los actores del sector cafetero de África Oriental.
- Las empresas presentan sus actividades contra el trabajo infantil como argumento comercial.

4.1. Negocios responsables y SCL

La RSE tiene que ver con las actividades comerciales de una empresa y cómo obtiene ganancias. No se trata de cómo gasta sus utilidades. Otro término que se utiliza es 'conducta empresarial responsable'.

4.1.1. ¿Por qué prestar atención a los negocios y derechos humanos?

- La erradicación del trabajo infantil es parte del marco más amplio de negocios y derechos humanos.
- Gracias a los medios de comunicación y a las campañas, se presta más atención en todo el mundo a las violaciones de los derechos humanos (incluyendo el trabajo infantil) causadas por o vinculadas con las empresas internacionales.

- Existen relaciones muy claras entre los problemas en los países en desarrollo y el consumo en los países del Norte.
- Este hecho nos brinda muchas oportunidades para difundir y extender los proyectos de zonas libres de trabajo infantil y para realizar otras actividades y poner fin al trabajo infantil.

¿Qué es la debida diligencia de los derechos humanos?

Es un proceso continuo de gestión de riesgos con el objeto de identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo [determinada empresa] aborda sus propios impactos adversos en los derechos humanos.

Incluye cuatro pasos esenciales, a saber:

- *evaluar los impactos reales y potenciales en los derechos humanos;*
- *integrar y actuar sobre los hallazgos;*
- *seguir las respuestas;*
- *comunicar sobre cómo se abordan los impactos.*

SCL promueve los negocios y derechos humanos y se **centra en varios sectores**, como por ejemplo, textil/prendas de vestir, zapatos/cuero, oro, piedra natural, semillas y café.

4.1.2. Directrices internacionales sobre

Directrices de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) para las Empresas Multinacionales

- Las directrices establecen estándares para las empresas para tratar cuestiones como la gestión responsable de la cadena de suministro, derechos humanos, trabajo infantil y medio ambiente.
- Las empresas deberían contribuir al **progreso económico, ambiental y social** del país anfitrión, cumplir con las leyes y reglamentos locales, identificar los riesgos para una conducta empresarial responsable en la cadena de suministro y promover el fortalecimiento de capacidades locales.
- *Más concretamente: las empresas deben pagar un salario decente y contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil.*

Los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos

El marco fue desarrollado por el profesor Ruggie y adoptado en 2011, y tiene tres pilares, a saber:

- i) El Estado tiene el **deber de proteger** contra abusos de los derechos humanos, incluso, abusos cometidos por las empresas;
- ii) El sector privado tiene la **responsabilidad de respetar** los derechos humanos;
- iii) **Acceso a remedios** en casos de abusos relacionados con empresas.

La importancia de estas directrices

- Las empresas tienen que respetar todos los derechos humanos, incluso en los países donde producen o compran.
- La responsabilidad se extiende a los **proveedores indirectos** (subcontratistas/niveles inferiores).
- Las empresas **tienen que estar informadas** sobre los problemas y posibles riesgos (realizar la debida diligencia).
- Las empresas **tienen que demostrar** (comunicar sobre políticas, debida diligencia y prácticas).

- Involucrar a **actores externos**, incluso a los gobiernos (locales), ONG y sindicatos.

Otras directrices a seguir son, por ejemplo:

- Los estándares de comercio justo.
- Los convenios de la OIT que también se citan en todas las demás normas.

¿Cómo 'Alto al Trabajo Infantil' utiliza estas directrices?

- Realizamos investigaciones y monitoreos para **responsabilizar** a las empresas por el trabajo infantil relacionado con su cadena de suministro.
- Estimulamos a las empresas a asumir la responsabilidad, llevar a cabo la debida diligencia, mejorar la transparencia y buscar maneras de **abordar problemas a nivel local**.
- Promovemos **esfuerzos conjuntos** y participamos en procesos de múltiples actores/iniciativas para erradicar el trabajo infantil.
- Hacemos hincapié en el valor agregado de **involucrar a gobiernos locales, ONG, sindicatos y otras partes interesadas** que tienen conocimientos, experiencias y contactos para abordar con eficacia problemas relativos al trabajo infantil.

Los casos en los sectores de semillas y textil son el mejor ejemplo de la cooperación entre el Norte y el Sur.

4.2. Cómo trabajar con empresas para abordar el tema del trabajo infantil

4.2.1. Experiencias y errores de los proyectos de MVF

Todo comenzó con una encuesta que reveló que las niñas que no estaban registradas en la escuela ni tampoco en sus hogares estaban trabajando como migrantes en fincas. Debido a las creencias culturales y tradicionales, se opinaba que trabajar en la producción de semillas de algodón era muy adecuado para las niñas. Se descubrió que las niñas jugaban un papel importante en la cadena de producción de semillas de algodón y que los agricultores vendían las semillas a empresas multinacionales y nacionales. A esto se arribó basándonos en varios estudios y numerosos debates sobre la situación, en los que también participaron las empresas. ICN, un socio de 'Alto al Trabajo Infantil', facilitó los estudios, mientras que MVF involucró a los consejos locales de los pueblos e identificó a los agricultores y cómo ellos estaban vinculados a la cadena de suministro de las empresas.

Se explicó a los agricultores cómo funciona la cadena de suministro y se les dijo que no se puede aceptar hacer negocios que priven a las niñas de sus derechos a la infancia. Las comunidades locales se sensibilizaron y las empresas acordaron sobre una cláusula que prohíbe el trabajo infantil en su cadena de suministro.

Las ONG locales decidieron formar un grupo de certificación local, con la participación de todas las partes interesadas, para así lograr la erradicación del trabajo infantil. Los niños comenzaron a salir de las fincas productoras de semillas de algodón y volvieron a la escuela. El grupo de certificación que se había creado en la comunidad por las ONG y organizaciones comunitarias se encargó del seguimiento continuo e individual de los niños.

- Retirar a los niños del trabajo resultó en nuevos puestos de trabajo para adultos y mejores salarios, una situación en la que todos ganaron.

- Sin embargo, en algunos Estados donde las ONG locales no estaban atentas, las empresas continuaron empleando a niños hasta que fueron presionadas para que aplicaran los mismos principios en todas partes.
- Las empresas se presentan voluntariamente para que las revisen y se certifique que cumplen con las normas.
- Las empresas locales no están tan atentas como las empresas internacionales. Todavía ocurre trabajo infantil y forzoso en la producción de semillas para empresas locales.

4.2.2. El caso del sector cafetero en Uganda, las experiencias de Kyagalanyi Coffee Ltd y UTZ

Los puntos más destacados de la presentación y debate sobre los retos y beneficios de combinar el enfoque de la certificación con el enfoque de las zonas libres de trabajo infantil, por Kyagalanyi Coffee Ltd (KCL) y UTZ.

UTZ sale en defensa para mejorar la agricultura y el futuro; se trata de un programa global y un sello basado en la certificación para promover la agricultura sostenible. El código incluye:

- Ningún niño debe trabajar en las fincas certificadas por UTZ.
- UTZ sigue los convenios de la OIT en la definición del trabajo infantil y tiene un código de conducta con puntos específicos para definir el trabajo infantil. El código de UTZ pone especial énfasis en el trabajo con la comunidad y los hogares, especialmente, porque el trabajo infantil en la producción de café ocurre en los hogares. Crea una comunidad basada en la práctica y garantiza una mejora continua en la cadena de suministro.

KCL es miembro del grupo Volcafe, la unidad cafetalera de ED&F Man. KCL es un importante exportador de café (450.000 bolsas de café al año). Tiene un programa que apoya a los agricultores con 3 esquemas de café sostenible; 12.000 familias; 60+ personal FSO en el campo; y certificación UTZ, Rainforest y 4C. Opera en Nilo Occidental desde 2014.

- Todos los esquemas de café sostenible están certificados.
- Todos los estándares de certificación tienen puntos de control para detectar la existencia de trabajo infantil, donde se realizan auditorías internas.
- El primer estudio del esquema de Nilo Occidental demostró que el trabajo infantil existía en el 6% de los hogares.

El proyecto 'Fuera del Trabajo, y a la Escuela' se realizó a través de un consorcio que incluye a CEFORD, una organización basada en la comunidad; UNATU, un sindicato de maestros; Kyagalanyi Coffee Ltd (KCL), un socio del sector privado; UTZ, una agencia de certificación y socio de aprendizaje. Se basó en un estudio de línea base realizado en la parroquia Padolo, subcondado de Erussi.

KCL opera a través de:

- Identificar la existencia de trabajo infantil en fincas familiares donde se cultiva café y en estaciones de lavado.
- Implementar planes para mejorar y erradicar el trabajo infantil.
- Remitir a CEFORD y a las escuelas –en colaboración con las familias–, para buscar soluciones y poner fin al trabajo infantil y, luego, enviar a los niños a la escuela. Sin embargo, se requiere dinero para reintegrar a los niños a la escuela. KCL asesora a las familias sobre cómo obtener el dinero necesario.

- KCL ha tenido éxito al trabajar con/a través de capacitaciones de grupos de agricultores sobre el trabajo infantil para mujeres y familias, clubes de café, equipos de jóvenes y pasantías y cursos sobre agronomía de café.

Éxitos

- 437 niños ya fueron retirados del trabajo en las zonas libres de trabajo infantil (1.956 familias).
- KCL - 74 familias de las 560 en la zona libre de trabajo infantil.
- Fue muy útil que todos los socios tuvieran el mismo mensaje; eso intensificó la participación de la comunidad.
- La complementariedad de los enfoques de los socios en aspectos sociales, económicos y educativos promovió el éxito.
- El sistema de certificación del sector privado es una manera poderosa para asegurar el compromiso a largo plazo y el seguimiento para garantizar la sostenibilidad. KCL tiene planes a largo plazo para continuar trabajando con las empresas en Nilo Occidental y se trata de un proceso continuo.
- Efectos en otras áreas:
 - Más comunidades, escuelas y gobiernos locales que se sumarán poco a poco a los principios de SCL.
 - KCL opera en una zona de Nilo Occidental y también participa en otros esquemas.
 - Conciencia creciente de los auditores con respecto al trabajo infantil.
 - Vigilancia creciente de otras compañías de café respecto al trabajo infantil.
- Los demás socios aprecian las herramientas de KCL en torno al trabajo infantil (plan de mejora, plan de erradicación del trabajo infantil).
- UTZ
 - El proyecto consolidó la reflexión del enfoque del trabajo infantil en la norma de UTZ.
 - El proyecto piloto en Uganda ayuda a definir las herramientas de UTZ para redactar documentos de orientación contra el trabajo infantil tomando como base el enfoque de África Oriental, que se centra en retirar a los niños del trabajo para reintegrarlos a la escuela en vez de solo desconectarse de familias con niños que trabajan.
 - Los demás socios implementadores y las empresas multinacionales que operan en África Oriental se interesan cada vez más por el trabajo infantil.

Desafíos

- Identificara socios implementadores y donantes.
- Escalabilidad: es necesario desarrollar un enfoque más efectivo en costos para poder ampliar la zona de operación.
- Enfoque de donante versus enfoque de desarrollo económico/de negocios.
- Riesgo de reputación para UTZ y Kyagalanyi/Volcafe
 - Los tostadores, minoristas y consumidores esperan que el Café UTZ se produzca sin trabajo infantil, pero no es 100% así (porque es un trabajo en progreso).
- Riesgo de auditoría para KCL; puede ser que los auditores no entiendan el nuevo enfoque.
- Trabajar en una alianza lleva mucho tiempo.
- Es difícil sincronizar los programas de trabajo del personal de campo de los socios, porque cada uno tiene su propio calendario.
- No existe una clara definición del trabajo infantil
 - Cada socio tiene su propia interpretación: por ejemplo, es difícil encontrar una definición exacta del trabajo peligroso.

- Necesitamos una interpretación local y sencilla, con ejemplos claros. Después de un debate, la conclusión es que es importante basarnos en los convenios de la OIT para definir el trabajo infantil.
- Percepciones negativas/equivocadas del trabajo infantil en el cultivo de café
 - Los gobiernos locales echan la culpa a las empresas.
 - Los rótulos que representan a los niños cosechando café, son malos.
- Desafíos relacionados con M&E; es necesario alinear las bases de datos de los diferentes actores para asegurar que el monitoreo y la evaluación sean efectivos.

Reflexiones adicionales

- UTZ es el único estándar de certificación que adoptó el enfoque del 'trabajo en progreso'. Los demás estándares de trabajo infantil (Rainforest; 4C; Comercio Justo; Organic; AAA) tienen criterios muy estrictos con respecto al trabajo infantil. Por lo tanto, los socios del sector privado son reacios a sumarse al proyecto SCL.
- No todos los socios certificados del sector privado cuentan con grandes equipos de campo.
- No todos los socios del sector privado están interesados en abordar el trabajo infantil.
- La cadena de valor certificada representa una pequeña parte de toda la cadena de valor (del café).

4.2.3. Piedra natural en India. Experiencias de Aravali/Manjari

- Inicialmente, las empresas miran las zonas libres de trabajo infantil con recelo.
- Todas las partes interesadas (compradores, proveedores, agregadores, proveedores de materiales, propietarios y trabajadores a domicilio) forman parte de la cadena de suministro.
- Las partes interesadas son interdependientes en términos de interés e influencia.
- Es difícil encontrar a algunas personas clave de la cadena de suministro, por ejemplo, los dueños de las minas.
- El salario de los niños que trabajan en las minas es recogido por su familia.
- A veces parece inevitable que los niños trabajen, cuando son el sostén de su familia, porque el padre está enfermo y desamparado. En este caso, hay que encontrar otras soluciones.
- Niños que nacen y se crían en un ambiente de trabajo insalubre desarrollan peligrosas enfermedades incurables.
- El proyecto involucró a proveedores locales para erradicar el trabajo infantil en la cadena de suministro. Colocan carteles, como por ejemplo 'mi propiedad está libre de trabajo infantil'. Esto fomenta el autocontrol y la autosensibilización.
- Nos centramos en los propietarios para asegurar el cumplimiento.
- Trabajar con grupos de madres significa crear y hacer cumplir normas sociales con la ayuda de listas de control.
- Cerca de 900 niños han regresado a la escuela.
- Es necesario continuar sensibilizando a los compradores acerca de los problemas locales.
- Proporcionar una actualización regular de las zonas libres de trabajo infantil a las partes interesadas.

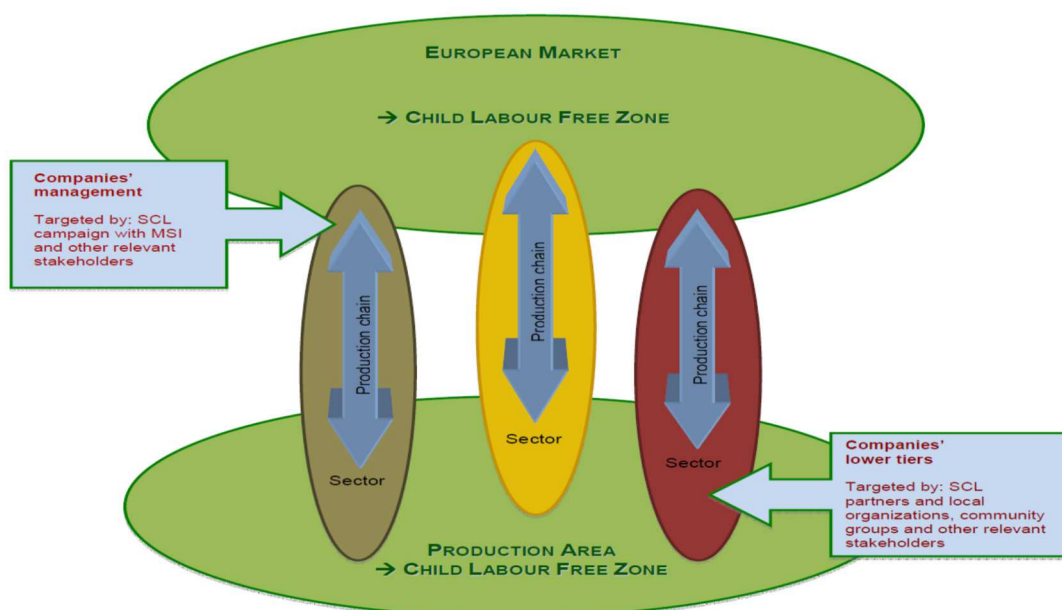
4.3. Vínculos Norte-Sur incluyendo lobby e incidencia

Documentos de orientación para India y África: cómo hacer uso de las directrices a la luz del nuevo programa, así como los resultados más importantes de la evaluación: retos, lecciones aprendidas y recomendaciones.

4.3.1. Cadena de suministro libre de trabajo infantil

'Alto al Trabajo Infantil' tiene como objetivo lograr una producción y consumo sin trabajo infantil, con la eliminación del trabajo infantil en toda la cadena de suministro y sin transferir el trabajo infantil a otros sectores o localidades.

Vínculos entre las cadenas de suministro y el consumo en el 'Norte' y las zonas libres de trabajo infantil



Roles y enfoques en relación con las empresas

- **Órgano de control:** monitorear empresas e iniciativas de RSE para mejorar sus políticas y prácticas relacionadas con el trabajo infantil y otras violaciones de los derechos laborales.
- **Compromiso con empresas:** entrar en diálogo, brindar retroalimentación y asesoramiento sobre cómo abordar el trabajo infantil.
- **Cooperación con empresas:** prevenir y erradicar el trabajo infantil en colaboración con empresas individuales y en los programas de múltiples actores, junto con ONG y sindicatos. Integrar los enfoques de la cadena de suministro y de las zonas libres de trabajo infantil.
- **Lobby político e incidencia:** generar presión política, influir en marcos legales e (instrumentos) políticos a nivel nacional, europeo e internacional, con el objetivo de abordar el trabajo infantil.
- **Rezagados** (que ignoran su responsabilidad y no abordan las violaciones de los derechos humanos en su cadena de suministro): confrontar, crear presión política y pública.
- **Medios** (generalmente, la mayoría de las empresas sólo abordan abusos de los derechos humanos para evitar daños en su reputación): confrontar, dialogar, asesorar, compromiso.
- **Pioneros** (realmente motivados a abordar los abusos de los derechos humanos en su cadena de suministro): compromiso, cooperar, mostrarlos como ejemplo a seguir.

Cooperar con empresas: lecciones aprendidas

- Es necesario recoger datos exhaustivos para tener un diálogo efectivo y para convencer a las empresas de la urgencia de abordar el trabajo infantil.
- Conocer la perspectiva y la dinámica empresarial en el sector en cuestión; conocer las oportunidades para abordar el trabajo infantil y otros abusos de los derechos humanos.
- Construir confianza con las empresas por ser transparente en las intervenciones del proyecto y el compromiso de las empresas en todas las intervenciones, desde el inicio.
- Vincular a las empresas importadoras/internacionales con ONG locales/sindicatos; para ejercer presión en la cadena de suministro sobre la base de los conocimientos de cada uno.
- Encontrar un buen equilibrio entre la presión en la cadena de suministro y el ofrecimiento de una perspectiva para abordar los abusos de los derechos humanos/trabajo infantil (tomar de la mano a los proveedores).
- Recoger datos exhaustivos y monitorearlos para mostrar el progreso en el abordaje del trabajo infantil.
- Relacionarse con empresas es un proceso a largo plazo.

Lobby e incidencia: novedades

- El gobierno de los Países Bajos presentó un nuevo instrumento político: los convenios RSEI. Se trata de procesos de negociación entre múltiples actores para llegar a acuerdos sectoriales y abordar de manera efectiva abusos de los derechos humanos en las cadenas de suministro.
- Incidencia a favor de requisitos de debida diligencia a los derechos humanos en las políticas y prácticas de la contratación pública.
- En febrero de 2017, la propuesta de Ley Debida Diligencia Trabajo Infantil del diputado Van Laar (Partido Laboral) fue aprobada por el Parlamento de los Países Bajos, con 82 votos (de 150 diputados).

Lecciones

- Se necesita recoger datos exhaustivos.
- Conocer la perspectiva y las dinámicas empresariales en el sector en cuestión, para conocer la dinámica para abordar los abusos.
- Construir confianza con las empresas y ser transparente en cuanto a las intervenciones del proyecto y el compromiso de las empresas.
- Vincular a las empresas importadoras internacionales con ONG/sindicatos locales para crear presión en la cadena de suministro.
- Encontrar un buen equilibrio entre presión en la cadena de suministro y ofrecimiento de perspectivas para abordar los abusos de los derechos humanos/trabajo infantil.
- Recoger datos exhaustivos y monitorearlos para mostrar el progreso realizado en un caso concreto de abordar el trabajo infantil.
- Relacionarse con empresas es un proceso a largo plazo – y continuo.

4.4. Café Mundial

Debate sobre las recomendaciones y retos más importantes Café Mundial (1)

- ¿Cómo asegurarse de que la participación de las empresas en las zonas libres de trabajo infantil no sea puramente un acto de caridad?
- Se aclararán el proceso de certificación y colaboración con otras partes interesadas, como también los conceptos más importantes y la terminología.
- ¿Qué estrategias y experiencias existen para asegurarse de que las empresas también asuman la debida diligencia para ser empresas responsables en la completa cadena de suministro?

Café Mundial (2)

- ¿Qué buenas estrategias y experiencias existen para incluir el trabajo decente y lograr un salario/ingresos dignos (utilizando el trabajo infantil como punto de partida)?
- En el sector relevante que es propenso al trabajo infantil, comenzar con unas pocas empresas, dialogar con ellas, trazar un plan e implementarlo juntos.

Café Mundial (3)

- ¿Cuáles son los elementos y argumentos esenciales para convencer a las empresas para que apliquen un enfoque basado en la zona o la comunidad?
- ¿Cuáles son las limitaciones y cuáles son los incentivos y beneficios para que las empresas apoyen y participen en un enfoque de zonas libres de trabajo infantil?
- ¿Existe un modelo de negocios que en el futuro permitirá a las compañías a lidiar con esto?

Café Mundial (4)

- Certificación: ¿una oportunidad o una limitación para el enfoque de las zonas libres de trabajo infantil? ¿Cómo lograr una buena combinación?

Café Mundial (5)

- ¿Cómo incluimos las expectativas/necesidades de las empresas en nuestro monitoreo? Ideas y experiencias.
- Las empresas esperan datos; y esperan poder participar en la recopilación de los datos.
- La comunidad siempre debe ubicarse en primer lugar, es necesario tener un enfoque combinado.

Café Mundial (6)

¿Cómo los socios en el Norte y el Sur pueden mejorar su cooperación para impulsar y/o involucrar a las empresas (locales e internacionales) para abordar el trabajo infantil?

- Continuar con el compromiso de los gobiernos en el ámbito político.
- Será más factible si involucramos a las pequeñas empresas junto con las grandes.

La Sra. Leonie Blokhuis cerró el evento agradeciendo a todos por sus aportes, alentándolos a ampliar y mejorar sus esfuerzos, y deseándoles buen viaje.

Anexo 1: Puntos destacados de la presentación del informe de evaluación

Cuatro componentes de la evaluación

La evaluación se centró en el trabajo con las empresas, lobby e incidencia en relación con la eficacia de las zonas libres de trabajo infantil y lecciones y recomendaciones para 'la mejora continua'.

La evaluación se realizó sobre la base de estudios de caso:

- Estudios de caso A1-A4, sobre café (A1: Uganda), indumentaria, piedra natural y calzado (A2-A4: India).
- Un estudio a fondo sobre las zonas libres de trabajo infantil en Mali, sobre la base de una serie de preguntas de evaluación.
- Evaluación del trabajo de lobby e incidencia (L&A por sus siglas en neerlandés) en los Países Bajos y Europa.
- Encuesta digital entre los socios.

Las conclusiones están organizadas por subsecciones, que corresponden a las 18 preguntas de evaluación:

- Efectividad de las zonas libres de trabajo infantil.
- Impactos y norma social.
- Relación con la migración, entornos urbanos y género.
- Actividades relacionadas con empresas/RSE.
- Lobby e incidencia.
- Sinergia entre los componentes del programa, sostenibilidad, ampliación.
- Eficacia y aprendizaje.

EFFECTIVIDAD DE LAS ZONAS LIBRES DE TRABAJO INFANTIL

- A través de las actividades de los socios implementadores, el programa contribuyó significativamente a establecer zonas libres de trabajo infantil, con resultados tanto en las comunidades como en las escuelas. En las zonas libres de trabajo infantil se observa lo siguiente:
 - Una reducción del número de niños que trabajan, un aumento en el número de niños que van a la escuela.
 - Mejoras en la infraestructura escolar; las escuelas se adaptan mejor a las necesidades del niño.
 - Se establecieron o consolidaron estructuras funcionales para el monitoreo.
 - Se introdujeron sistemas de ahorros y préstamos que son funcionales.
 - Familias pobres y vulnerables también son capaces de enviar a sus hijos a la escuela.
 - Cambios significativos en la norma social.
 - Estos resultados forman la columna vertebral de una zona libre de trabajo infantil eficaz.
- El trabajo con las zonas libres de trabajo infantil no comenzó desde cero, sino que se construyó en base a las relaciones existentes y en un contexto de confianza mutua entre las comunidades y los socios implementadores.
- Estos resultados, que forman la columna vertebral de la funcionalidad de una zona libre de trabajo infantil, fueron logrados por todos los socios implementadores del programa SCL y

son una indicación de la buena selección del programa SCL de comunidades y socios implementadores de alta calidad.

- La esencia del enfoque de las zonas libres de trabajo infantil parece ser el abordaje de las causas profundas del trabajo infantil y estas se encuentran generalmente en una región más amplia (el 'paisaje'); esto hace que el enfoque sea muy diferente del enfoque 'convencional' de monitoreo y corrección.
- La perspectiva de aumentar los ingresos y oportunidades laborales puede ayudar a lograr un cambio hacia una (nueva) norma social. En Uganda, el aumento de la producción de café fue un detonante para cumplir con la nueva norma social. Una vez que se establezca una norma social, la pobreza ya no debería ser una razón para que los niños no asistan a la escuela, a excepción de unas pocas familias que son altamente vulnerables (por ejemplo, huérfanos o padres enfermos).
- Parece que hay diferentes fases en el desarrollo de una zona libre de trabajo infantil, así como importantes efectos indirectos que podrían ser apoyados para lograr mayores impactos, desde el inicio, desarrollo, finalización y mantenimiento/efectos indirectos. En Uganda, ha habido un desarrollo rápido de las zonas libres de trabajo infantil y se han logrado algunos resultados convincentes, en todos los 4 componentes mencionados con anterioridad. También observamos que, basándonos en los resultados y beneficios para diferentes actores, la experiencia de las zonas libres de trabajo infantil ya se está extendiendo a otras áreas.
- El enfoque de las zonas libres de trabajo infantil es considerado muy intensivo y de larga duración, pero, con el tiempo, un enfoque menos intensivo puede ser suficiente.

Es difícil determinar si una zona libre de trabajo infantil es un éxito, ya que no hay metas objetivas para definirlo.

Parece que en todos los casos, los socios implementadores han logrado las metas propuestas del programa SCL. Sin embargo, estas se refieren principalmente a los primeros resultados y no a los resultados finales (cambios sociales o institucionales) que son un requisito para mantener una zona libre de trabajo infantil. Además, no se refieren a cierto criterio (mínimo) de trabajo infantil o a un (mínimo) nivel esperado de asistencia a la escuela en la comunidad (zona libre de trabajo infantil). Existen datos sobre las tasas de asistencia escolar que muestran un avance considerable. Pero no existen datos sobre la inscripción en las escuelas, es decir, del número de niños que van a la escuela (de un determinado grupo de edad) en comparación con todos los niños que deberían ir a la escuela.

Sin embargo, hay algunas preocupaciones sobre la sostenibilidad, lo que incluye:

- Para los niños más grandes (10-14) es fácil conseguir trabajo y ellos son los más propensos a las adicciones, como el alcohol y el tabaco, por lo tanto, abandonan la escuela.
- Los matrimonios precoces de niñas.
- Los maestros pueden estar sobrecargados, como en Uganda, ya que tienen múltiples tareas dentro del desarrollo de las zonas libres de trabajo infantil.
- Estrategia de salida: ¿Cuándo se considera que un área es una zona libre de trabajo infantil?
- Los factores principales de éxito incluyen:
 - Un cierto nivel (mínimo) de cohesión social en la comunidad.
 - La disponibilidad de una ONG con fuertes raíces locales y que goce de suficiente confianza.
 - Actividades generadoras de ingresos para disponer de dinero para enviar a los niños a la escuela.

- La presencia de escuelas que funcionan bien y que están bien adaptadas a las necesidades de los niños.
- Colaboración con organismos públicos locales que cuidan de las escuelas.
- Colaboración con empresas que cuidan la cadena de suministro.

Efectividad de las zonas libres de trabajo infantil - Recomendaciones

- Desarrollar más evidencia de la intensidad y duración de las intervenciones en el desarrollo de una zona libre de trabajo infantil en distintas etapas y los resultados esperados en cada etapa.
- Desarrollar una visión más clara de los factores críticos de éxito y cómo éstos influyen en el proceso de las zonas libres de trabajo infantil.
- Monitorear y documentar procesos de replicación autónoma.
- Abordar las preocupaciones restantes en las zonas libres de trabajo infantil y documentar buenas prácticas.
- Elaborar actividades de formación profesional ('hacer más y mejor') y documentar buenas prácticas.
- Definir mejor cuándo una zona libre de trabajo infantil está 'lista para salir'.

IMPACTOS Y NORMA SOCIAL

En el nivel de impacto de los estudios de caso de la cadena de suministro de las zonas libres de trabajo infantil hay varios cambios que no fueron bien documentados, a saber:

- Progreso de la educación, mayor cohesión social, mejora en los medios de subsistencia, mejores salarios.
- Mejor alimentación de los niños, mejor salud y seguridad, empoderamiento de las mujeres.
- Además de los niños que van a la escuela y los niños que no trabajan, hay un impacto positivo y mejoras gracias al proyecto.

Es esencial tener una base jurídica/medidas para establecer la norma social.

RELACIÓN CON LA MIGRACIÓN, ENTORNOS URBANOS Y GÉNERO

- **La emigración** fuera de la zona libre de trabajo infantil es una causa esencial del trabajo infantil y de 'familias problemáticas'. Existen prácticas para apoyar a niños que se quedan 'en casa'. Sin embargo, no hay todavía una solución para **las familias nómadas**.
- En el caso de un número limitado de **inmigrantes** en la zona libre de trabajo infantil, una vez que se ha establecido una norma social, es posible tomar medidas efectivas para asegurar que los migrantes cumplan con la nueva norma.
- En zonas con diversidad étnica y poca **cohesión social**, es más difícil establecer una zona libre de trabajo infantil (por ejemplo, esto sucede con los estudios de caso del oro o piedra natural).
- Hay ejemplos de zonas libres de trabajo infantil en **zonas urbanas**, que son aparentemente efectivas (por ejemplo, en Kasubi, Uganda, donde la cohesión social es buena y donde existen escuelas).
- En áreas con un alto nivel de migración, una buena práctica es **trabajar con los propietarios de la tierra**, que pueden percibir como beneficios el menor uso de instalaciones de agua y saneamiento, menos ruido y suciedad alrededor de su casa, menos robos y más seguridad.
- Hay atención sistemática para mujeres y **enfoques sensibles al género**.

Impactos, norma social, migración - Recomendaciones

- Efectuar un buen estudio de impacto, preferiblemente, también un estudio de línea base, para obtener evidencia sobre el impacto en las zonas libres de trabajo infantil y más allá.
- Elaborar indicadores sobre la norma social.
- Documentar buenas prácticas para tratar la inmigración y la emigración, en diferentes condiciones.

ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EMPRESAS/RSE

- La mayoría de las empresas de exportación está comprometida para evitar el trabajo infantil en sus cadenas de suministro, principalmente, debido a la creciente presión por parte de los consumidores y el consenso internacional. Esto rige menos en los mercados nacionales.
- Es relativamente fácil asegurar que no haya trabajo infantil en las fábricas o plantaciones de la empresa, porque éstas están bajo su control. Sin embargo, es difícil evitar el trabajo infantil en la cadena de suministro, debido a la falta de transparencia.
- Muchas empresas no saben cómo evitar el trabajo infantil en su cadena de suministro pero estarían dispuestas a hacerlo si la solución está disponible. Es necesario convencer y demostrar que una zona libre de trabajo infantil puede ayudar a las empresas a lograr su meta a un costo efectivo.
- Las empresas que desean invertir en proyectos piloto de zonas libres de trabajo infantil en su cadena de suministro son pioneras, porque esto no les ofrece beneficios a corto plazo y el mercado no espera que lo hagan; al contrario, deben realizar inversiones financieras y humanas adicionales.
- Existe buen potencial para un enfoque estratégico de extender los resultados de las zonas libres de trabajo infantil junto con pioneros como socios estratégicos.

Actividades relacionadas con empresas/RSE - Recomendaciones

- Mejorar la documentación de los beneficios que las empresas pueden esperar al colaborar en una zona libre de trabajo infantil con el objeto de cuantificar dichos beneficios.
- Analizar y distinguir entre mercados de exportación, mercados nacionales y actores de la cadena de suministro.
- Desarrollar material de comunicación concreta para involucrar a las empresas.
- Adoptar un enfoque de alianzas estratégicas con empresas pioneras. No cabe duda de que las empresas quieren erradicar el trabajo infantil; necesitan socios y evidencias para hacerlo. Los socios estratégicos pueden ayudar a convencer a otros en el sector.
- Demostrar los beneficios esperados de las zonas libres de trabajo infantil será más eficaz para cambiar el comportamiento de las empresas que una estrategia de 'señalar con el dedo y avergonzar'.

LOBBY E INCIDENCIA

Lobby e incidencia en el Sur

- Los socios implementadores se han vinculado eficazmente con todas las partes interesadas a nivel local.
- Las actividades de colaboración y lobby mejoran la propiedad local, la sostenibilidad y el potencial de expansión de las iniciativas de zonas libres de trabajo infantil, pero estos objetivos podrían articularse mejor de la siguiente manera:
 - Creando y fortaleciendo comités locales públicos.
 - A través de la participación de líderes de opinión de grupos religiosos.

- Fortaleciendo el cumplimiento legal y la colaboración con la policía.
- Creando reglamentos locales eficaces.
- Colaborando con sindicatos u otros grupos de interés.
- La colaboración con partes interesadas del sector público está en el punto de mira; sin embargo, la colaboración con el sector privado y actores de la cadena de suministro está menos desarrollada.
- El estudio de caso del sector del calzado muestra la lucha por encontrar un equilibrio entre la estrategia 'señalar con el dedo y avergonzar' y un enfoque de crear alianzas con las empresas. Este proceso ha tomado mucho tiempo. Las lecciones aprendidas son las siguientes:
 - El informe y la campaña deberían ser más objetivos.
 - Tiempo suficiente para que las empresas proporcionen sus comentarios.
 - Las campañas deben ser lideradas por una organización calificada.
 - Hacer un inventario de las buenas prácticas adoptadas por las empresas.
- Es importante desarrollar rápidamente un plan de acción basado en lo siguiente:
 - El objetivo confirmado de establecer un programa piloto de una zona libre de trabajo infantil, con los resultados esperados.
 - Actitud confirmada de trabajar con empresas como socios estratégicos.
 - Aplicación de los principios de cofinanciación (aportes en especie y aportes financieros).
 - Participación de proveedores locales comprometidos como socios del proyecto.
 - Participación de organismos del gobierno local.

Lobby e incidencia en los Países Bajos.

- En los Países Bajos, muchos actores aprecian el valor añadido de los socios SCL como expertos en lobby y para lograr una incidencia eficaz sobre el trabajo infantil. Valorán el papel del programa en los procesos de los convenios.
- En los Países Bajos, la coalición SCL ha sido eficaz en el lobby y en la incidencia a nivel político. No queda claro hasta qué punto SCL ha influido en opiniones sobre el trabajo infantil en el marco de la contratación pública y sostenibilidad.
- Todavía tenemos mucho camino por delante para poner en práctica los convenios.
- Es útil posicionar mejor o integrar el trabajo infantil con otras cuestiones de los derechos humanos y darle un enfoque más holístico.
- A nivel político, el enfoque de las zonas libres de trabajo infantil está particularmente asociado con SCL, pero su contenido y valor añadido con respecto a otros enfoques se entienden poco.
- En algunos casos, el enfoque se asoció con el enfoque de paisaje.
- Es necesario articular mejor la integración de las zonas libres de trabajo infantil y el enfoque de la cadena de suministro. Existe un riesgo de que el enfoque de las zonas libres de trabajo infantil sea visto como una solución mágica.
- Esto se hará más necesario una vez que se implementarán las políticas y convenios.
- Las campañas públicas realizadas por el programa SCL han contribuido a mejorar la conciencia pública y son parte de una tendencia más general para prestar más atención a los objetivos de la campaña contra el trabajo infantil.
- Las actividades de lobby e incidencia en los Países Bajos se han organizado eficientemente, con una clara división de tareas y funciones específicas entre los diferentes socios.

Lobby e incidencia - Recomendaciones

- Es necesario comunicar mejor sobre el valor añadido del enfoque de zonas libres de trabajo infantil y su relación con la cadena de suministro. Existe un riesgo de que el enfoque de las zonas libres de trabajo infantil es visto como una solución mágica. Esto será más necesario cuando se implementan las políticas y convenios.
- Considerar al posicionamiento del trabajo infantil en relación con otros temas de derechos humanos, integrar las cuestiones relativas al trabajo infantil en un enfoque más holístico (de desarrollo comunitario, derechos humanos).
- Las actividades L&A pueden posicionarse mejor como parte de un enfoque integrado que se dirige a la propiedad, la expansión y la sostenibilidad.

SINERGIA, SOSTENIBILIDAD Y EXPANSIÓN

- Mientras que el programa del trabajo infantil ha logrado resultados efectivos en cada uno de los 3 componentes, y dentro de las iniciativas locales de las zonas libres de trabajo infantil ha habido buenas interrelaciones, la sinergia y la interacción entre los 3 componentes a nivel de programas no ha recibido atención explícita.
 - La colaboración con empresas y organismos públicos nacionales ha sido menos efectiva.
 - A nivel del programa, las interacciones parecen ser más ad-hoc en lugar de ser parte de una teoría de cambio o estrategia.
 - Probablemente, sería mejor tener una visión sobre la sinergia por sector, destinada a cubrir todo el sector.
- La sostenibilidad de las zonas libres de trabajo infantil fue mencionada como preocupación en la evaluación anterior y sigue siendo una preocupación que no está suficientemente desarrollada. No existe un enfoque sistemático para abordar aspectos de sostenibilidad.
- Elaboramos la sostenibilidad de las zonas libres de trabajo infantil bajo 4 títulos, a saber:
 - *Aspectos institucionales* (las estructuras que se requieren para mantener los resultados del proyecto).
 - *Aspectos financieros o comerciales* (los recursos financieros disponibles para mantener los resultados del proyecto).
 - *Aspectos legales* (las leyes que permiten que los resultados se mantengan).
 - *Aspectos socioculturales* (la norma social que confirma que se ha producido un cambio de mentalidad).
- Hay buen potencial y necesidad de expansión. Los siguientes son algunos mecanismos de expansión:
 - Coordinación con el gobierno local y estructuras de monitoreo del trabajo infantil.
 - Reglamentos locales y su implementación por la policía.
 - Supervisión (por parte de la policía) de mercados donde llegan muchos comerciantes.
 - Plataformas a nivel nacional, como la plataforma de los cultivadores de café en Uganda.
 - Estándares para la producción sostenible, como el estándar de UTZ.
- El programa podría apuntar más específicamente al desarrollo de mecanismos de ampliación como forma indirecta para lograr mayores impactos en lugar de replicar las zonas libres de trabajo infantil en muchas áreas.

Sinergia, sostenibilidad y expansión – Recomendaciones

- Mejorar la comprensión y evaluación de la sostenibilidad de cada zona libre de trabajo infantil.
- Mejorar los conocimientos de los mecanismos y estrategias de expansión, en colaboración con las empresas.
- Mejorar las relaciones entre los componentes del programa, para obtener más sinergia.

EFICACIA Y APRENDIZAJE

- Probablemente el factor más importante de éxito para una zona libre de trabajo infantil eficaz sea la selección de una buena ONG, con raíces locales y que goce de suficiente confianza en las comunidades.
- La encuesta mostró las necesidades que faltan para mejorar las habilidades:
 - Relacionarse con empresas, especialmente, para desarrollar un caso de negocio.
 - Relacionarse con organismos públicos nacionales (el nivel local es bien).
 - Habilidades para apoyar a los maestros.
 - Capacitación o actualización de las capacitaciones.
 - Habilidades en el análisis de políticas, lobby e incidencia.
 - Habilidades en las plataformas para incidir a nivel nacional.
- Como principal valor añadido del programa SCL para socios implementadores se puede mencionar el siguiente:
 - Visitas de intercambio y contactos entre socios SCL. Dichas visitas han contribuido al aprendizaje, adopción y diversificación del enfoque de las zonas libres de trabajo infantil y han optimizado los resultados.
 - También se hace referencia a contactos útiles con otras partes interesadas, ONG o agentes con habilidades especializadas.
- Hay algunos pedidos de más apoyo en:
 - Eventos de aprendizaje previstos a medio camino y no sólo al final, también a nivel nacional o regional.
 - Habilidades en planificación estratégica, teoría de cambio y sostenibilidad.
- Varios socios implementadores tienen problemas en captar fondos y podrían beneficiarse al estar involucrados en iniciativas para continuar trabajando en las zonas libres de trabajo infantil.
- Muchos socios implementadores afirman que han aprendido mucho sobre M&E, pero observan que quedan algunas debilidades

Eficiencia y aprendizaje – Recomendaciones

- Abordar los pedidos de capacitación y apoyo.
- Mejorar en M&E, sobre todo, en estudios de línea base, estudios de impacto y estudios longitudinales de familias en las zonas libres de trabajo infantil.
- Considerar nombrar a los 'dueños' de cada una de las cadenas de suministro (sector) en el que se toman iniciativas de zonas libres de trabajo infantil, con el fin de mejorar la sinergia, expandir y vincularse con L&A a nivel nacional e internacional, si fuera relevante para la cadena de suministro.

Anexo 2: Programme for the End Term Meeting

Day 0: (Sat, 18 March)	Arrival of the Out of Work and into School partners from outside the country in Entebbe (for West Nile field visit, group 1). Overnight stay in Entebbe.
Day 1: (Sun, 19 March)	Travel to Nebbi/Erussi and welcome dinner with introduction by SCL and explanation for field visit by host Ceford, group 1. Overnight stay in Nebbi.
Day 2: (Mon, 20 March)	Field visit to CLFZ project of Ceford, UNATU, Kyagalanyi and UTZ in Erussi. Overnight stay in Nebbi. Arrival of Out of Work and into School partners from outside the country in Entebbe (for field visit to Kasubi/Kampala, group 2). Overnight stay in Kampala, Forest Cottages.
Day 3: (Tue, 21 March)	Travel back from Nebbi to Kampala (group 1). Field visit for group 2 to Kasubi in Kampala. Overnight stay in Forest Cottages (whole group).
Day 4: (Wed, 22 March)	Meeting day 1: End-term meeting in Kampala (SCL/Out of work project partners and key stakeholders): - Reflection on the implementation of Out of Work into School project (morning). - Feedback session on end evaluation and inputs from partners (afternoon). - Overnight stay in Forest Cottages (whole group).
Day 5: (Thu, 23 March)	Meeting day 2: End-term meeting in Kampala (SCL/Out of work project partners and key stakeholders): - Plans for the future and sustainability (morning/early afternoon). - Opening of West Nile photo exposition of Jimmy Nelson in Kampala (late afternoon/evening). - Departure for partners who do not participate in company session (evening). - Overnight stay in Forest Cottages.
Day 6: (Fri 24 March)	Meeting day 3: Optional: Session on working with companies and CSR initiatives in the creation of CLFZ for interested partners, companies and CSR initiatives (morning in Kampala). Departure for all other partners and participants.

Programme End-Term Meeting Day 1, Wednesday 22 March, 2017: *Evaluation and Lessons Learned*

Time	Topic	Responsible	Details
08:45 – 09:00	Registration	Nascent	
09:00 – 09:15	Welcome and Introduction (incl. objective of the end term meeting) Introduction facilitator	Sofie	

09:15 – 09:30	Introduction participants	Facilitator, Barbra Odongo	
09:30 – 10:00	Feedback from fieldtrips + discussions/clarifications	Barbra + Rapporteurs	1 rapporteur from fieldtrip to Kasubi and 1 rapporteur from fieldtrip to West Nile to briefly share experiences and observations per group (max 10 min per group)
10:00 – 10:30	Group work on Key achievements and Lessons Learned during Out of Work programme	Facilitator + all	Per group/project identify: 1) Greatest accomplishment 2) Brilliant failure (i.e. "what went wrong, but was an important lesson?") Groups: 1) West Nile (UNATU, CEFORD) 2) Kasubi (Nascent) 3) Chipinge (CACLAZ, ZIMTA, PTUZ, ZNCWC) 4) Manjari 5) SAVE 6) SCL Platform/MVF, 7) Enda Markala/SNEC 8) Enda Bougouni/SNEC; 9) CAEB/Enda (Icco), 10) ANDEN
10:30 – 10:45	Coffee/Tea break		
10:45 – 12:15	Group Presentations + Questions/Clarifications	Facilitator + all	Reporting back on group work: 50 minutes presentations (5 minutes per group on sticky notes) 40 minutes: Any questions/clarifications + synthesis by facilitator
12:15 – 13:00	Presentation of Evaluation Findings	Evaluation Team	
13:00 – 14:00	Lunch break		
14:00 – 16:45	Verification and Discussions on Evaluation Findings	Evaluation team	
19.30	Dinner	Forest Cottages	

Programme End-Term Meeting Day 2, Thursday 23 March, 2017:
Sustainability of CLFZs and way forward

Time	Topic	Responsible	Details
08:30 – 08:45	Welcome and explanation of the day	Sofie	Sustainability and way forward
08:45 – 09:15	Reflections from day 1 and field visits	Barbra and Akky	E.g. Mention one point that will be very crucial for you in today's discussion on sustainability and the way forward, that you picked from yesterday's discussions on field visits, accomplishments and brilliant failures or from the evaluation and WHY.
09:15 – 9.45	Group work 1: Sustainability	Barbra	Same 10 groups as day 1 Based on your experience and lessons learned what are key points to ensure sustainability? (also looking at snow ball effect and L&A on a larger/National level)
09.45 – 11.00	Presentation of group work	Barbra	5 minutes per group and discussions 50 minutes presentations (5 minutes per group on sticky notes) 25 minutes: Any questions/clarifications + synthesis by facilitator
11:00 – 11:15	Coffee/Tea break		
11.15 – 11:45	Group work 2: Way forward	Barbra and Akky	Same 10 groups as day 1 What have we learned from experiences and evaluations? What are key points to strengthen CLFZ activities and new initiatives in the future; both in the new SCL project and beyond.
11:45 – 13:00	Presentation of group work	Barbra	5 minutes per group and discussions 50 minutes presentations (5 minutes per group on sticky notes) 25 minutes: Any questions/clarifications + synthesis by facilitator
13:00 – 14:00	Lunch break		
14.00 – 16.00	Leisure time		
16.15			Departure for opening Jimmy Nelson exhibition

17.00 – 19.30	Exhibition		In the Design Hub, Bugolobi, Kampala
20.00/20.30	Dinner	Forest Cottages	

Programme End-Term Meeting Day 3, Friday 24 March, 2017:

Working with companies and CSR initiatives in the creation of CLFZ for interested partners, companies and CSR initiatives

Time	Topic	Responsible	Details
09:00 – 09:05	Welcome and introduction	Sofie	Including explanation of the day
09:05 – 09:25	Opening exercise	Leonie	<i>Question: In working with companies / CSR what is it that you are proud of?</i>
09:25 – 09:45	Introduction Responsible Business and SCL	Leonie, SCL / Hivos	International guidelines (UNGP and OECD) and link with SCL, eradication of CL and current and new programme. Common ground, vision and experiences.
09:45 – 10:05	How to work with companies in addressing child labour	Venkat, MVF	Experiences and pitfalls from MVF projects (10 min presentation & 10 min discussion)
10:05 – 10:25	Case 1: Coffee sector in Uganda, experiences from Kyagalanyi and UTZ	Anneke, Kyagalanyi / Rashida, UTZ	Presentation and discussion about challenges and benefits of combining certification approach with CLFZ approach (10 min presentation & 10 min discussion)
10:25 – 10:45	Case 2: Natural stone in India. Experiences from Aravali / Manjari	Varun, Aravali / Manjari	Working with companies: experiences, challenges and lessons learned (10 min presentation & 10 min discussion)
10:45 – 11:00	Coffee/Tea break		
11:00 – 11:30	North-South linkage including lobby & advocacy	Diewertje, ICN	Explain covenants, etc. Use of experiences with natural stone and gold (also mention other sectors in new programme) (15 min presentation & 15 min discussion)
11:30 – 11:50	Getting down to business – reflection thoughts	Gerard, ICN	Guiding documents India & Africa: how to make use of the guidelines in the light of the new programme Most important outcomes of the evaluation: challenges, lessons learned and recommendations

			Present the 5 main recommendations / attention points (to be used in World Café)
11:50 – 12:30	Break-out session: World Café	Leonie	5 tables to discuss the most important recommendations and challenges
12:30 – 12:50	Plenary presentations	Leonie	Per group short presentation
12:50 – 13:00	Wrap-up and closing	Sofie	
13:00 – 14:00	Lunch break		
Travel to airport			

Anexo 3: List of participants

Name	Country	Organization	Email
Mr. Pascal MASOCHA	Zimbabwe	Coalition Against Child Labour in Zimbabwe (CACLAZ)	caclazim@gmail.com
Ms. Hillary YUBA	Zimbabwe	PTUZ	hillary@ptuz.org
Ms. Angelina LUNGA	Zimbabwe	ZIMTA	lungaangelina65@gmail.com
Mr. Taylor NYANHETE	Zimbabwe	Zimbabwe National Council for the Welfare of Children (ZNCWC)	director@zncwc.co.zw
Mr. Soumana COULIBALY	Mali	ENDA Mali	soumanaenda2000@yahoo.fr
Mr. Cheick TALL,	Mali	ENDA Mali, Markala	cotall@hotmail.fr
Mr. Modibo COULIBALY	Mali	ENDA Mali, Bougouni	mobocoul73@yahoo.fr
Mr. Gahoussou TRAORE	Mali	CAEB	gahoussoutraore@yahoo.fr
Mr. Soumeïla MAIGA	Mali	SNEC	soumeilahmaiga@yahoo.fr
Mr. Prosper SAPATHY	Mali	ICCO-Mali	p.sapathy@icco.nl
Ms. Bernarda LOPEZ REYES	Nicaragua	ANDEN	lopezber11@yahoo.com
Mr. Armengol SALGADO CASTRO	Nicaragua	ANDEN	armengolsalgado@yahoo.es
Mr. Venkat RAGATTE	India	MV Foundation	venkatmvf@gmail.com
Mr. Varun SHARMA	India	Manjari	varun@aravali.org.in
Ms. Mary AMALA DHASS	India	SAVE	viyakulamail@gmail.com
Mr. Joseph THOMAS	India	SCL/ICCO Platform	j.thomas@icco.nl
Mr. Samuel GRUMIAU	Belgium	Education International (EI)	samuel.grumiau@ei-ie.org
Ms. Dominique MARLET	Belgium	Education International (EI)	Dominique.Marlet@ei-ie.org
Ms. Tambudzai MADZIMURE	Zimbabwe	Hivos Regional Office-SA	tmadzimure@hivos.org
Ms. Nyambura GATHUMBI	Kenya	Hivos Regional Office-EA	ngathumbi@hivos.org
Ms. Sofie OVAA	Netherlands	Hivos – Global Campaign Coordinator	sovaa@hivos.org
Ms. Jolijn ENGELBERTINK	Netherlands	Hivos – PO Monitoring & Evaluation	jengelbertink@hivos.org
Ms. Akky DE KORT	Netherlands	Hivos – Technical Advisor	akort@hivos.org
Ms. Leonie BLOKHUIS	Netherlands	Hivos – PO CSR and companies	lblokhuis@hivos.org
Mr. Gerard OONK	Netherlands	India Committee of the Netherlands (ICN) - senior lobby advisor	g.oonk@indianet.nl

Ms. Dieuwertje HEIL [Diewertje Heyl; indien rapport publiekelijk ...]	Netherlands	India Committee of the Netherlands (ICN) - CSR officer	d.hey@indianet.nl
Mr. Henk VAN ZUIDAM	Netherlands	Stichting Kinderpostzegels Nederland	h.van.zuidam@kinderpostzegels.nl
Ms. Gonda DE HAAN	Netherlands	ICCO-cooperation	gonda.de.haan@icco-cooperation.org
Mr. Mario VAN DE LUYTGAARDEN	Netherlands	Federation of Dutch Trade Unions (FNV)	mario.vandeluytgaarden@vc.fnv.nl
Rashida Nakabuga	Uganda	UTZ	rashida.nakabuga@utz.org
Anneke Fermont	Uganda	Kyagalanyi Coffee Limited	afermont@kyagalanyi.com
Emmanuel Bukomeko	Uganda	Kyagalanyi Coffee Limited	ebukomeko@kyagalanyi.com
Jan Joost Kessler	Netherlands	Aid Environment (Lead Consultant for the Evaluation)	kessler@aidenvironment.org
Coen van der Veer	Netherlands	FNV	coen.vanderveer@fnv.nl
Frans Dekker	Netherlands	FNV	Frans.Dekker@fnv.nl
Eutropia E. Ngido	Tanzania	FNV	eengido@yahoo.com
Will Janssen	Netherlands	Hivos, Director OPEN	wjanssen@hivos.org
Mirna Hovius	Netherlands	Hivos, Director Communication	mhovius@hivos.org
Doris M. Kakuru	Uganda	Nascent RDO	Muhwezi@hotmail.com
Annah Kamusiime	Uganda	Nascent RDO	Annahkamusiime@yahoo.co.uk
Robert Gunsinze	Uganda	UNATU	gunsinze.robert@gmail.com
Jean Asipkwe	Uganda	CEFORD	jasipkwe@yahoo.com
John Bosco Okaya	Uganda	CEFORD	okayajb@yahoo.com