



HUMAN-
oriented

Protegiendo a niñas, niños y adolescentes

Guía para la implementación de Códigos Éticos



Protegiendo a niñas, niños y adolescentes.

Guía para la implementación de Códigos Éticos

FAPMI-ECPAT España

Autoras:

Alejandra Pascual Franch

Coordinadora General de FAPMI-ECPAT España.

alejandra.pascual@fapmi.es

Selma Fernández Vergara

Responsable del Programa de Prevención de la Explotación Sexual de la Infancia y la Adolescencia de FAPMI-ECPAT España.

selma.fernandez@fapmi.es

Septiembre, 2020

Documento desarrollado y editado por FAPMI-ECPAT España.

C/ Delicias 8, entreplanta. 28045, Madrid (España).

fapmi@fapmi.es

Disponible a través de la web www.ecpat-spain.org



Con el apoyo y financiación de:



Bajo el lema “**Unidos para la prevención del maltrato y la explotación sexual infantil y adolescente**”, FAPMI-ECPAT España desarrolla un amplio conjunto de actividades que intentan abarcar cualquier forma de violencia contra la infancia y crear espacios de colaboración con toda la ciudadanía, profesionales, Administraciones, entidades y organizaciones con objetivos análogos o complementarios a los nuestros: la prevención del maltrato infantil y la promoción del buen trato a la infancia y la adolescencia como estrategia más eficaz.

La **Federación de Asociaciones para la Prevención del Maltrato Infantil** (FAPMI), fundada en 1990, es una entidad sin ánimo de lucro, en la que se integran profesionales y asociaciones sensibilizadas con la defensa de los derechos de los niños, niñas y adolescentes y que aúnan sus esfuerzos para promocionar el buen trato hacia las personas menores de edad.

A finales de 2011 FAPMI inició un camino que tuvo como resultado su adhesión a la **Red ECPAT internacional** como Grupo Nacional en España y el reconocimiento de **The Code** como Representante Local en España del Código de Conducta para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes frente a la Explotación Sexual en los Viajes y el Turismo.

FAPMI-ECPAT España trabaja para la promoción de la responsabilidad social corporativa como herramienta fundamental que permite al sector privado el respeto y la protección de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia tanto en el seno de las empresas como en las comunidades.

Más de 30 años de trayectoria avalan el compromiso de la Federación para con el bienestar de la infancia y la adolescencia.



CONTENIDOS

SOBRE ESTA GUÍA.	6
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.	7
LOS CÓDIGOS ÉTICOS.	9
EL IMPACTO DE LAS EMPRESAS EN LOS DERECHOS DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA.	19
PASOS PARA EL DESARROLLO DE CÓDIGOS ÉTICOS.	12
Algunas consideraciones previas.	12
Fases para la implementación del Código Ético.	14
Declaración del compromiso de la empresa.	14
Implementación del Código Ético.	17
Monitoreo, seguimiento y revisión del Código Ético.	24
ANEXOS.	
Anexo 1. Declaración de compromiso con el Código de protección de la infancia y la adolescencia de la empresa.	26
Anexo 2. Formulario estándar de recogida de información.	26
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	28

SOBRE ESTA GUÍA

Este documento pretende servir para empresas del sector privado a convertirse en agentes proactivos en la protección de la infancia y la adolescencia.

Dentro de la empresa privada se hace fundamental la conciencia de su impacto en los derechos de la infancia y la adolescencia, y una de las estrategias que pueden ayudar a fomentar la implicación de las empresas en la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes es la implementación de Código Éticos. Estos Códigos consisten en incorporar valores éticos coherentes con los principios empresariales de sostenibilidad incluyendo el respeto por los Derechos Humanos y, en el caso que nos ocupa, los Derechos de la Infancia y la Adolescencia.

Lo anterior requiere de la implantación de una serie de actuaciones en el seno de las empresas y la incorporación de buenas prácticas encaminadas a la consecución de estos principios éticos. En este sentido, el compromiso de las empresas radica en la búsqueda de un equilibrio entre el ejercicio de la actividad que desempeña y los recursos que desde el sector se obtienen, así como en la manera en que dichos recursos se reinvierten en la sociedad, de la cual obtienen dichos recursos.

Por lo tanto, será pues fundamental que el compromiso social empresarial se incorpore a la gestión de las empresas a lo largo de toda la cadena de valor de la misma. Un compromiso social que, sin perder de vista el objetivo prioritario de la empresa privada, impacte de forma positiva en la misma.

En el proceso de implantación de los Códigos Éticos o de Conducta es fundamental el acuerdo consensuado y la aceptación como un valor que deberá ser inherente a las actuaciones empresariales, así como contar con una fase de planificación y de comunicación que llegue a todos los niveles jerárquicos de la empresa. El proceso de capacitación de la plantilla reviste una especial importancia y debe implantarse desde y para la Dirección hasta las personas empleadas de las plantillas locales, así como la información a los socios de negocio y la información a clientes.

Finalmente, también será fundamental la implementación de protocolos de actuación internos que tengan por objetivo orientar y comprometer a las diferentes áreas de operaciones en la prevención, la detección y el reporte de posibles casos relativos a la vulneración de los derechos de la infancia y la adolescencia.

Todo lo anterior persigue una meta última: la contribución a la transformación social a través del cambio cultural y de valores.

Atendiendo a lo anterior, el presente documento supone una guía que ayudará a aquellas empresas interesadas, en la implementación de un código ético y de conducta que promueva el buen trato y la protección de los derechos de la infancia y la adolescencia en sus actividades y relaciones comerciales.

1

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

De acuerdo con el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, la *"Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es la forma de conducir los negocios de las empresas que se caracteriza por tener en cuenta los impactos que todos los aspectos de sus actividades generan sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general. Ello implica el cumplimiento obligatorio de la legislación nacional e internacional en el ámbito social, laboral, medioambiental y de derechos humanos, así como cualquier otra acción voluntaria que la empresa quiera emprender para mejorar la calidad de vida de sus empleados, las comunidades en las que opera y de la sociedad en su conjunto"*.

En general, las diferentes definiciones relativas a la RSC destacan el papel activo que puede tener la organización en la búsqueda de un equilibrio entre los beneficios que obtiene del medio en el cual desarrolla su actividad de negocio y del que se nutre, y el impacto que causa en el transcurso de ese ejercicio en los ámbitos social, cultural, económico y ambiental.

Al respecto, las organizaciones han de tener presente e incorporar dentro de su guía ética de actuaciones la existencia de una relación bidireccional entre el medio y su actividad, de manera que la potenciación de los recursos

locales y la minimización de su impacto fomente una mejora en el desarrollo de sus actividades y redunde en un beneficio para aquellas comunidades en las que opera.

Así pues, la RSC engloba los distintos ámbitos de gestión de la empresa suponiendo un recurso global tanto interna como externamente, afectando a todas las áreas de negocio de la misma, dotando de valor el desarrollo de su actividad.

En este sentido, y tal y como se recoge a través del Marco "Proteger, Respetar y Remediar"." que el Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas sobre derechos humanos y empresas presentó al Consejo de Derechos Humanos, se definen tres pilares fundamentales que afectan a la responsabilidad del mundo privado: 1) la obligación del Estado de proteger frente a las violaciones de los derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas; 2) la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos; y 3) la necesidad de mejorar el acceso de las víctimas a soluciones efectivas, judiciales y no judiciales.

Para poner en práctica lo anterior, se desarrollaron los denominados Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, los cuales aplican a todos los Estados y empresas de cualquier tipo (independientemente

de su ubicación, tamaño, sector, etc.) y deben aplicarse prestando particular atención a los derechos y a las necesidades de los individuos integrantes de grupos o poblaciones con un alto riesgo de vulnerabilidad o marginalización, y tomando debidamente en consideración los diferentes riesgos a los que hacen frente hombres y mujeres.

También en el marco de Naciones Unidas resulta necesario mencionar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Esta resolución, de carácter universal, marca los objetivos de carácter social, económico y medioambiental para lograr alcanzar 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con 169 metas para el año 2030. Concretamente se recoge una mención expresa, en el marco del fomento de un sector empresarial dinámico y eficiente, a los Principios Rectores sobre la Empresa y los Derechos Humanos. Por otro lado, la Agenda de Acción de Addis Abeba, también recoge una mención a estos Principios Rectores. La

Agenda 2030 invita a las empresas a alinear su estrategia corporativa de negocio con los objetivos de desarrollo para buscar el valor añadido que pueden aportar en los países en desarrollo; es decir, las empresas deben considerar que, paralelamente a la obtención de beneficios, han de responder a los reclamos de la sociedad y generar confianza como un actor de desarrollo.

De forma concreta la Agenda 2030 incorpora 3 Objetivos que tienen que ver con la protección de los Derechos de la Infancia y la lucha contra la violencia; específicamente se refiere a la eliminación de todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas (Objetivo 5.2.), la necesidad de implementar medidas para la erradicación de los trabajos forzados, el fin de la esclavitud moderna, la trata y la explotación sexual u otras formas de explotación (Objetivo 8.7.), y el fin del abuso, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra niños, niñas y adolescentes (Objetivo 16.2.).

2

LOS CÓDIGOS ÉTICOS

Los compromisos asumidos en la RSC de las empresas tienen su expresión en los Códigos Éticos o de Conducta.

El sector empresarial privado contribuye de manera esencial a la creación de empleo y de riqueza en aquellos países donde desarrolla su actividad. Los citados códigos expresan la política y los valores éticos que inspiran las actuaciones de las empresas en cuanto al desarrollo de sus recursos humanos, gestión ambiental e interacción con usuarios/as, clientes, gobiernos y comunidades donde desarrolla su actividad, y recogen su compromiso voluntario en cuanto a la provisión de normas y orientaciones que no son vinculantes, pero que gozan de reconocimiento internacional.

De forma concreta, los Códigos Éticos:

- Deben implementarse en el trabajo diario. La información relativa al Código Ético ha de presentarse a todos los proveedores de la cadena. Algunos de los Códigos de Conducta adoptados por distintas compañías han sido criticados por ser poco concretos, lo que supone un obstáculo para su control y seguimiento. Es importante que se establezca un sistema interno de control. Algunas compañías fracasan en el control de los contenidos del Código, dando lugar a la falta de confianza entre la plantilla y clientes. En segundo lugar, el control y seguimiento por una tercera parte independiente resulta necesario, ya que, de no ser así, en muchas ocasiones se pierde el elemento de credibilidad.
- Deben formar parte de la política de la compañía.
- Han de contar con el apoyo total de la Dirección de la compañía. Son necesarias la información y la educación sobre el contenido de los Códigos, dirigidos a las personas que forman la empresa y deben ser objeto de discusión activa a todos los niveles.

Al respecto, los Códigos Éticos deben actuar no sólo como una herramienta de Relaciones Públicas, sino que deben mejorar las condiciones de trabajo o de aquellas situaciones que requieren un compromiso y un posicionamiento claros. Una promoción equilibrada es absolutamente necesaria para causar un impacto correcto entre clientes y personas usuarias, y, en general, el entorno donde operan.

3

EL IMPACTO DE LAS EMPRESAS EN LOS DERECHOS DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA

La violencia contra la infancia y la adolescencia es un fenómeno complejo y multicausal y, por tanto, las estrategias para hacerle frente no pueden ser unilaterales ni implementarse de forma aislada, sino que deben contar con la participación de todos los sectores y agentes vinculados tanto directa como indirectamente con la infancia y la adolescencia: desde las Administraciones, las organizaciones de la sociedad civil, hasta el sector privado.

De acuerdo con UNICEF, se estima que a nivel mundial, unos 250 millones de niños y niñas se ven afectados por la cadena de suministro de determinadas industrias. Y aunque el trabajo infantil es uno de los impactos más reconocidos dentro de la industria privada, los derechos de la infancia y la adolescencia también se ven afectados de muchas otras maneras, por ejemplo, como personas dependientes de las personas trabajadoras, como miembros de la comunidad donde operan las empresas privadas, y también como personas consumidoras. Niños, niñas y adolescentes también se ven afectados directamente por determinadas formas de violencia que se ejercen a través de las infraestructuras y servicios que proporcionan determinadas actividades, como la explotación sexual de la infancia y la adolescencia.

Atendiendo a lo anterior, es fundamental que el sector privado sea consciente de su responsabilidad para con la infancia y la adolescencia bajo dos premisas fundamentales:

- **El respeto:** evitando cualquier violación de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia, abordando cualquier impacto sobre los mismos en los que esté involucrada la actividad empresarial, tanto por parte de la propia empresa, como a través de sus relaciones comerciales, vinculadas a sus operaciones, productos o servicios.
- **El apoyo a la promoción de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia,** a través de actividades comerciales éticas, la inversión social y en la mejora de la calidad de vida de las personas que integran las comunidades donde las citadas empresas desarrollan su actividad de negocio, su participación de las políticas públicas y el trabajo coordinado y en cooperación con asociaciones y entidades del territorio comprometidas con la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.

Todos los niños y niñas tienen derechos, los tienen en todas las partes del mundo y todos sus derechos son igualmente importantes. La incorporación de políticas y códigos éticos empresariales comprometidas con los derechos de la infancia y la adolescencia asegura el respeto y el apoyo a estos derechos a través de sus actividades y relaciones de negocio.

Al respecto, las empresas han de tener en cuenta, que niños y niñas tienen unas necesidades específicas que difieren de las de las personas adultas y son particularmente vulnerables a las situaciones de violencia, abuso y explotación.

Por tanto, las empresas, independientemente de su tamaño, estructura, ubicación, etc., deberían poder incorporar en sus diferentes actividades aquellos principios de actuación que les permitan prevenir y hacer frente a cualquier impacto

negativo que puedan tener en general, y en particular, sobre los derechos de la infancia y la adolescencia, así como las medidas a tomar frente a las vulneraciones de estos derechos.

Estos principios deben basarse en los instrumentos internacionales que dan cobertura a los derechos humanos y en particular, los derechos de niños, niñas y adolescentes, siendo el más importante e internacionalmente ratificado la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas.

A continuación, presentamos los diferentes pasos que ayudarán a la empresa a elaborar su propio Código Ético con respecto a la protección de la Infancia y la Adolescencia, a través de ejemplos concretos, así como los procesos y procedimientos para su desarrollo.

4

PASOS PARA EL DESARROLLO DE CÓDIGOS ÉTICOS

ALGUNAS CONSIDERACIONES PREVIAS

Un niño o una niña es cualquier persona menor de 18 años.

La infancia es un período vital diferente del de las personas adultas, que se caracteriza por ser donde tiene lugar el desarrollo psicológico y de las habilidades cognitivas y sociales. Para que esto tenga lugar de forma sana y plena son fundamentales las experiencias vividas durante este período y las influencias del medio donde se está dando este desarrollo. Por tanto, por tratarse de una etapa en que la maduración es incompleta y los procesos cognitivos y las habilidades psicosociales no están plenamente desarrolladas, niños, niñas y adolescente se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad.

De hecho, los estudios internacionales revelan que una cuarta parte de todas las personas adultas manifiestan haber sufrido maltratos físicos en la etapa infantil, y 1 de cada 5 mujeres y 1 de cada 13 hombres declaran haber sufrido abusos sexuales en la infancia. Además, muchos niños y niñas son objeto de maltrato psicológico (también llamado maltrato emocional) y víctimas de desatención.

Asimismo, se calcula que cada año mueren por homicidio 41.000 personas menores de 15 años.

En situaciones de conflicto armado, desplazamientos masivos por cualquier causa, etc., las niñas son especialmente vulnerables a la violencia, explotación y abusos sexuales

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo, estima que 40.3 millones de personas fueron víctimas de la esclavitud moderna en 2016, lo que significa que más de 40 millones de hombres, mujeres, niñas y niños se ven obligados a trabajar contra su voluntad o son víctimas de matrimonios forzados.

Las mujeres y las niñas representan el 99% de las víctimas del trabajo forzoso en la industria del sexo comercial, el 58% en otros sectores, y el 84% de las víctimas de los matrimonios forzados.

Por otro lado, una de cada cuatro víctimas son personas menores de edad, las cuales suponen el 18% de las personas sometidas a explotación laboral forzada y el 21% de niñas y niños en situación de explotación sexual.

Y es que la situación de la infancia y la adolescencia se encuentra en un constante cambio y la sociedad ofrece unos circuitos que en ocasiones no se ajustan a todo el abanico de características y necesidades de niñas, niños y

adolescentes. La consecuencia de lo anterior es que determinados colectivos, especialmente la infancia y la adolescencia en riesgo, quedan excluidos.

Atendiendo a lo anterior es fundamental que niñas, niños y adolescentes cuenten con entornos que garanticen su bienestar y sus derechos.

En el ámbito empresarial, la violencia contra la infancia y la adolescencia es más probable que ocurra en aquellas organizaciones y empresas en las que:

- Hay una mínima supervisión de niños, niñas y adolescentes.
- Los procesos y líneas de actuación relativas a la infancia y la adolescencia en el seno de la organización son inadecuadas o bien inexistentes,
- Existe una falta de personal referente en materia de infancia y adolescencia,
- Existe una falta de conocimiento por parte de la empresa del impacto que la actividad empresarial puede tener en la infancia y la adolescencia,
- Existen brechas importantes entre las políticas de la organización y la práctica.
- Existe una coordinación pobre y una falta de consistencia en la supervisión y

monitoreo de las acciones llevadas a cabo.

Por lo tanto, los códigos éticos deberán tener en cuenta en su implementación los desafíos que presente la organización actual de la empresa para hacerles frente.

Vinculado a lo anterior, las empresas deben incorporar y establecer una serie de procedimientos relativos a cómo poner en práctica su compromiso para con la infancia y la adolescencia, los cuales deben actualizarse y revisarse de forma periódica, abarcando:

- Una evaluación de los riesgos a los que pueden exponerse niñas, niños y adolescentes en el contexto de la actividad empresarial,
- Las prácticas de contratación.
- Los mecanismos establecidos para la atención de posibles vulneraciones de los derechos de la infancia y la adolescencia.

Al respecto, se debe tener en cuenta que no es función de la empresa decidir si un niño, niña o adolescente está siendo víctima de una situación de violencia. Esta función corresponde a los servicios competentes y autoridades locales en el territorio. Pero sí es responsabilidad de todos y todas garantizar el compromiso con el bienestar de la infancia y la adolescencia, y, por tanto, se tomen las medidas adecuadas con este fin.

FASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

Pasamos a describir las fases que deben integrar la elaboración de códigos éticos dentro de la organización.

■ Declaración del compromiso de la empresa

La empresa deberá reflejar y hacer pública a través de una declaración su absoluto rechazo a cualquier forma de violencia y/o maltrato hacia la infancia y la adolescencia, tanto dentro de sus instalaciones por parte de cualquier agente, como

por parte de su personal tanto dentro como fuera de las instalaciones de la empresa, así como su compromiso en la protección de los de la infancia y la adolescencia.

La empresa, es una organización comprometida con la protección de los derechos de la infancia y la adolescencia. Reconoce el derecho de niños, niñas y adolescentes a vivir libres de cualquier forma de abuso y/o maltrato y rechaza la vulneración de este derecho como parte de su compromiso en la protección de niñas, niños y adolescentes.

La empresa reconoce asimismo su obligación legal y moral con respecto a la protección de niños, niñas y adolescentes frente a cualquier vulneración de sus derechos fundamentales, en especial, la violencia y/o el maltrato por parte de las personas miembro de su plantilla a cualquier nivel jerárquico, incluyendo los puestos directivos, y otro personal vinculado tanto directa como indirectamente con la empresa, tanto dentro como fuera de la organización.

Teniendo en cuenta las múltiples formas de violencia a que pueden ser sometidos niñas, niños y adolescentes, así como los diversos actores implicados en las mismas, la empresa reconoce el papel que puede desempeñar en su prevención, así como en la promoción de los derechos de la infancia y la adolescencia.

Teniendo en cuenta lo anterior, la empresa ha desarrollado el presente código ético.

Asimismo, la empresa debe dejar claros los objetivos que pretende conseguir con el desarrollo y la implementación de su Código Ético.

El presente Código Ético tiene por objetivos asegurar la protección de niños, niñas y adolescentes en sus actividades a través de la aplicación de procedimientos que permitan un trato adecuado a la infancia y la adolescencia por parte del personal de la misma a cualquier nivel jerárquico y del personal ajeno vinculado tanto directa como indirectamente con la empresa, y tanto dentro como fuera de sus instalaciones.

La empresa también deberá determinar los aspectos que desea abordar a través del Código Ético. En el caso que nos ocupa, acotaremos el

alcance del Código Ético a aquello que tiene que ver con la promoción de los derechos de la infancia y la adolescencia.

El presente Código de Conducta se ha desarrollado en coherencia con el respeto a los derechos de la infancia y la adolescencia y, en concreto, la protección de niñas, niños y adolescentes de acuerdo a los principios emanantes de la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas y en consonancia con la legislación vigente en el país.

De acuerdo a lo anterior, el presente Código Ético pretende la protección de niños, niñas y adolescentes frente a cualquier forma de violencia, abuso o explotación: el maltrato o la violencia física o las situaciones que impliquen un riesgo de daño corporal y/o maltrato o violencia física contra niños, niñas y adolescentes, cualquier relación que incluya elementos de abuso y/o explotación o con respecto a niños, niñas y/o adolescentes, o que ponga en riesgo de abuso y/o explotación a niños, niñas y adolescentes, el contacto o cualquier otro tipo de situación sexual con niñas, niños y adolescentes, el empleo de niños, niñas y/o adolescentes de acuerdo con la Convención sobre las peores forma de trabajo infantil, de la Organización Internacional del Trabajo, el maltrato o la violencia psicológica/ emocional o las situaciones que impliquen un riesgo de daño psicológico/emocional y/o maltrato o violencia psicológica/ emocional contra niños, niñas y adolescentes.

Es fundamental que la empresa tenga en cuenta los diferentes estadios que debe incluir la implementación de su Código Ético y que tienen

que ver con los procesos y procedimientos tanto para **la comunicación del mismo, la prevención, como para su seguimiento y control.**

COMUNICACIÓN

Para una adecuada implementación del Código Ético es fundamental que este pueda ser entendido por todos los miembros a cualquier nivel jerárquico de la empresa. Teniendo en cuenta lo anterior, la empresa deberá proporcionar a las personas que integran la organización formación específica sobre el código ético y los procesos y procedimientos para su implementación.

Esta formación deberá tener carácter obligatorio y se impartirá para todo el personal de nueva contratación al inicio de la misma y de forma anual para todo el personal de la empresa.

PREVENCIÓN

La estrategia de prevención deberá tener como punto de partida la salvaguarda de los derechos

de niños, niñas y adolescentes, y en concreto, el derecho a la protección de los mismos. Para ello, se deberán implementar prácticas y políticas que vayan, desde la contratación del personal, los procesos internos de gestión de la empresa, hasta la interacción de los miembros del personal de la empresa con niños, niñas y adolescentes.

SEGUIMIENTO Y CONTROL

La empresa deberá establecer mecanismos para el adecuado seguimiento del Código Ético, así como aquellos relativos al incumplimiento de cualquiera de los procesos o procedimientos que incluya, estableciendo las medidas concretas a adoptar en este caso.

La empresa, incluyendo a su personal en cualquier nivel jerárquico, así como otro personal externo vinculado directa e indirectamente con la misma, asume el compromiso de asegurar la protección y el buen trato a niños, niñas y adolescentes en su esfera de actividad. Asimismo, la empresa toma en seria consideración cualquier incumplimiento del presente Código Ético, teniendo como máxima el apoyo a niños, niñas y adolescentes, al personal de la misma, o cualquier otra persona que haga llegar cualquier queja y/o reclamación relativo al incumplimiento del presente Código Ético. De esta manera la empresa tomará las medidas adecuadas para el cumplimiento del presente Código Ético bajo la premisa del "mejor interés" para el niño, niña o adolescente, lo que implicará la investigación exhaustiva del caso, pudiendo, en función de su gravedad, remitir a los/as responsables a las autoridades competentes, especialmente y en todo caso en que se haya incurrido en un delito de acuerdo a la legalidad vigente.

La Dirección, en su caso, la Gerencia, y el Comité de Ética de la empresa, serán los responsables de asegurar el cumplimiento del presente Código Ético, así como de su seguimiento y control.

■ Implementación del Código Ético.

DEFINICIONES

Para la mayor claridad del alcance el Código Ético, este deberá incluir de forma explícita los conceptos concretos a los que será de aplicabilidad y que abordará. En el caso que nos ocupa, es necesario tener en cuenta algunas de

las problemáticas que afectan a la infancia y la adolescencia, las cuales serán objeto del Código Ético.

Niño y Niña.

Tomando como referencia La Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas, a los efectos de este Código Ético se define niño o niña como cualquier persona menor de 18 años.

Protección a la infancia y la adolescencia

Aquellas actividades destinadas a la prevención, asistencia y respuesta ante cualquier perjuicio que pueda sufrir una persona menor de edad, a través de la aplicación de políticas, estándares, pautas y procedimientos adecuados.

Maltrato

De acuerdo con el Comité de los Derechos del Niño, incluye todo aquello que se hace (acción) o aquello que se deja de hacer (omisión) o que se realiza de forma inadecuada (negligencia) y que provoca en el niños, niñas o adolescentes un daño físico, psicológico/psíquico, sexual o social y que, por tanto, vulnera sus derechos y/perjudica su bienestar. Puede incluir múltiples contextos y ser causado por múltiples actores.

Maltrato físico

Cualquier acto no accidental, que provoque daño físico o enfermedad en la persona menor de edad o le coloque en situación de grave riesgo de padecerlo.

Maltrato emocional

Toda actitud hacia un niño, niña o adolescente que provoque, o pueda provocar daños psicológicos y afectar a su desarrollo emocional (menosprecio, insulto, intimidación, discriminación).

Violencia sexual

Toda actividad sexual impuesta por una persona adulta a un niños, niña o adolescente contra la cual tiene el derecho a ser protegido. Engloba todos los grados de violencia, las

formas de sufrimiento infligido (físico, psicológico o sexual), así como todo tipo de actos (a través del contacto, sin contacto, por omisión). Incluiría el abuso sexual y la explotación sexual de la infancia y la adolescencia.

Abuso sexual

Implicación de niños, y niñas en actividades sexuales, para satisfacer las necesidades de una persona adulta ya sea con o sin contacto físico.

Explotación sexual

La explotación sexual de la infancia y adolescencia supone la utilización de personas menores de edad en actos de naturaleza sexual a cambio de una contraprestación que, aunque normalmente es económica, también pueden ser regalos, comida o alojamiento, entre otras.

Consideramos como manifestaciones principales de la explotación sexual infantil y adolescente:

- **La trata de niñas, niños y adolescentes con fines de explotación sexual:** cuando una niña, niño o adolescente es captada, transportado, acogido, recibido desde un país a otro o bien dentro de su propio país de una zona a otra con fines de explotación sexual.
- **La explotación sexual a través de los viajes y el turismo:** cualquier acto de explotación sexual infantil que se produzca en el contexto de los viajes, el turismo o ambos.
- **La explotación a través de la prostitución:** cuando una niña, un niño o un adolescente se ve envuelto en actividades sexuales a cambio de (o promesa de) algo de valor.
- **La explotación sexual online de la infancia y la adolescencia:** cualquier acto de naturaleza sexual que se da en o a través del entorno online, incluyendo cualquier uso de las TRIC tanto para producir como para facilitar su explotación sexual. Ésta puede tener lugar cuando el propio niño o niña está en línea; puede incluir la identificación y/o las proposiciones a niños, niñas y adolescentes para su participación en actos sexuales online; o la distribución, difusión, importación, exportación, oferta, venta, posesión o consulta de material de abuso sexual de niñas, niños y adolescentes online.

Los matrimonios forzados: el matrimonio forzoso es un matrimonio celebrado sin el pleno y libre consentimiento de uno o de los dos contrayentes debido a su falta de madurez y/o capacidad. Puede constituir una forma de explotación sexual cuando la niña, o adolescente es utilizado con fines sexuales a cambio de bienes o el pago en efectivo o en especie.

Negligencia

Desatender las necesidades del niño, niña o adolescentes y los deberes de guarda y protección o cuidado inadecuado.

Maltrato institucional

Es el maltrato provocado por cualquier legislación, programa, servicio, actuación o procedimiento que provenga de los poderes públicos o privados y de sus actuaciones cuando vulneran los derechos de niñas, niños o adolescentes.

Maltrato social

Cuando no se puede identificar un sujeto concreto responsable del maltrato, pero se dan una serie de circunstancias externas en la vida de las personas referentes adultas y del niño, niña o adolescentes que imposibilitan una adecuada atención al niño, niña o adolescente.

PROCEDIMIENTOS

Una vez establecidos los principios en los que se basará el Código Ético, la empresa deberá definir aquellos procesos y procedimientos concretos para el cumplimiento del mismo. Distinguimos a continuación diferentes fases:

1. En la contratación de personal.

Esta fase incluye los procesos de contratación y el personal de la empresa, incluyendo en estos últimos, a personal subcontratado, voluntario, en prácticas, u otro personal que realice actividades en la empresa.

El Código Ético deberá explicitar asimismo aquellos puestos de trabajo que conlleven algún tipo de interacción con niños, niñas y adolescentes, así como su nivel de responsabilidad en la aplicación del Código Ético.

Del mismo modo, las ofertas de empleo deberán contener de forma explícita el compromiso asumido por la empresa a través de su Código Ético.

Es recomendable que, en las entrevistas de trabajo, se incluyan preguntas relativas a la historia de la posible persona candidata en relación con la infancia y la adolescencia, valorándose de forma positiva conocimientos o experiencias relativas al alcance del Código Ético.

Todo el personal, y especialmente aquel cuyo desempeño del puesto de trabajo conlleve cualquier tipo de interacción con niños, niñas o adolescentes, deberá acreditar certificado negativo de información penal en la Base de Datos del Registro Central de Delincuentes Sexuales, de acuerdo a la legalidad vigente.

En el caso de España, de acuerdo con el apartado 5 del artículo 13 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la redacción dada por la Ley 26/2015,

de 28 de julio, y la ley 45/2015 de voluntariado, la empresa exigirá como requisito para el acceso y ejercicio de las funciones del personal contratado y/o externo, el no haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexuales, así como por trata de seres humanos, debiendo entenderse referida a la que tiene fines de explotación sexual, tanto en España como en el extranjero.

En consonancia con la citada regulación y de acuerdo al Real Decreto 95/2009, de 6 de febrero, por el que se regula el Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia, la persona interesada deberá acreditar certificado negativo de información penal en la Base de Datos del Registro Central de Delincuentes Sexuales.

Asimismo, el personal de nueva contratación deberá firmar el Código Ético en el momento de su contratación (véase anexo 1.). La empresa deberá proporcionar instrucciones concretas sobre la aplicabilidad del Código Ético como parte del proceso interno de formación/ orientación laboral.

2. Proceso de formación/ orientación laboral

Como se comentaba con anterioridad, la empresa deberá promover, dentro de sus procesos de formación interna, y con una periodicidad mínima anual y sin excepción para todo aquel personal de nueva incorporación, formación específica en materia de derechos de la infancia y la adolescencia y sobre los contenidos del Código Ético.

Asimismo, todo el personal deberá tener acceso al Código Ético, y a los procesos y procedimientos incluidos en el mismo.

De forma concreta, todo el personal de la empresa debe ser informado y tener en cuenta que, en aquellas actividades/ roles, que requieran cualquier contacto con niñas, niños o adolescentes:

- Deberá prestar especial atención a cualquier tema relacionado con la protección de los derechos de la infancia y la adolescencia,
- Se deberá promover la figura de una persona responsable del seguimiento y control del Código Ético que vele por su adecuado cumplimiento,
- Promover los adecuados mecanismos para el reporte de posibles vulneraciones del Código Ético por parte de cualquier persona, incluido el personal y otras personas que tengan conocimiento de las mismas.
- Asimismo, la empresa deberá compartir el presente Código Ético con aquellas empresas, organizaciones o individuos con los que trabaja o se relacione directa o indirectamente, o bien con cualquier persona que solicite acceso al mismo.

3. En el desempeño del puesto de trabajo

La empresa deberá delimitar a través de un código de conducta, las actuaciones concretas por parte

de su personal, en relación con niños, niñas y adolescentes.

La empresa reconoce su obligación legal y moral para con la protección de los derechos de la infancia y la adolescencia, así como su responsabilidad en garantizar la seguridad de niños, niñas y adolescentes en sus actividades de negocio. Al respecto la empresa se compromete a garantizar el más alto estándar de comportamiento por arte de su plantilla a cualquier nivel jerárquico y de cualquier otra persona vinculada directa o indirectamente con las actividades de la empresa.

Teniendo en cuenta que:

- *La empresa asume su compromiso con la promoción de los derechos de la infancia y la protección de niños, niñas y adolescentes*
- *La empresa es consciente de su impacto en las poblaciones locales, incluyendo a niñas, niños y adolescentes, algunos de los cuales pueden sufrir situaciones de especial vulnerabilidad*
- *Todas las personas vinculadas con la empresa tanto directa o indirectamente, asumen que tienen una responsabilidad directa en la forma en que se relacionan con la infancia y la adolescencia y son conscientes de que tienen la obligación de cumplir con lo dispuesto en el Código Ético de la empresa.*

Todas las personas vinculadas con la empresa:

- *Se abstendrán de participar en cualquier forma de abuso infantil, actividades delictivas o poco éticas, actividades que contravengan los derechos de la infancia y la adolescencia o actividades que comprometan la imagen y los intereses de la empresa.*
- *El personal tiene expresamente prohibido tener una relación sexual con alguien menor de 18 años y/o pagar por cualquier "servicio" sexual por parte de una persona menor de 18 años.*
- *Se abstendrán de utilizar medios inapropiados y/o imágenes y materiales de abuso sexual infantil.*
- *Nunca golpearán o agredirán o abusarán físicamente de una niños, niña o adolescente.*
- *No compartirán espacios a solas con niños, niñas y adolescentes de forma aislada o a puerta cerrada. Garantizarán -en la medida de lo posible- que haya siempre **al menos dos personas adultas** cuando se esté con el niño, niña o adolescente.*
- *No acariciarán, besarán, abrazarán o tocarán a ninguna persona menor de 18 años de manera inapropiada o culturalmente insensible.*

- Nunca harán por niños y niñas, cosas de carácter personal que estos puedan hacer por sí mismos, por ejemplo, bañarse, vestirse o cambiarse de ropa, etc.
- Nunca actuarán con la intención de humillar, avergonzar, menospreciar, degradar, discriminar a niños, niñas y adolescentes, ni perpetrarán ninguna forma de abuso y/o maltrato psicológico o emocional.
- **Nunca invitarán o llevarán a niños, niñas y adolescentes no acompañados a casa o a otro lugar.** En este caso, y una vez que se ha garantizado la seguridad del niño, niña y/o adolescente, avisar inmediatamente a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- **Nunca harán uso de vehículos privados** para el desplazamiento de niños, niñas o adolescentes.
- **Emitir, promover y/o incentivar el consumo, acceso y/o exposición a contenidos en vivo y/o multimedia potencialmente o realmente nocivos** y que pueden ocasionar daño a niños, niñas y adolescentes.
- No consumirán en presencia de niños, niñas y adolescentes, o incitarán al consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y/o tabaco.
- Se abstendrán de **cualquier contacto personal** con niños, niñas y adolescentes fuera del puesto de trabajo.
- No explotarán a niños, niñas o adolescentes con fines laborales o sexuales, u otro fin.
- No proporcionarán su número de teléfono, e-mail, redes sociales, a niños, niñas y adolescentes con el fin de evitar el desarrollo de una relación personal. En su lugar, y si fuera necesario, se podrá proporcionar un contacto corporativo destinado dentro de la empresa a tal fin.
- **Se abstendrán del uso de insultos, palabras inadecuadas o agresivas** en presencia de niños, niñas y adolescentes.
- **Se abstendrán de comportarse de forma violenta, hostil o amenazante** a nivel físico y verbal en presencia de niños, niñas y adolescentes.

El incumplimiento de lo anterior implicará una investigación exhaustiva, pudiendo remitirse el caso a las autoridades policiales y/o competentes en materia de protección de la infancia y la adolescencia

Firma:

Fecha:

REPORTE DE CASOS

La empresa deberá desarrollar un organigrama en el que se identifiquen a la o las personas responsables de la implementación del Código Ético, así como aquellas con poder de decisión sobre cualquier caso o actuación relativa al incumplimiento del Código Ético, así como una persona que pueda suplir estas funciones en caso de ausencia de dicha o dichas personas responsables.

En el caso de haberse establecido un Comité de Ética esta persona deberá estar en estrecha colaboración con las personas miembro del mismo, así como con los superiores jerárquicos a nivel de Dirección y Gerencia.

Es importante tener en cuenta que cualquier persona dentro de la empresa tiene la obligación de reportar al Comité de Ética, o la persona designada a tal fin, sobre cualquier cuestión relacionada con la protección de cualquier niño, niña o adolescente, incluyendo a aquellas que puedan derivarse de la actuación de terceras personas ajenas a la empresa.

En el caso de sospecha o situación de maltrato y/o violencia hacia un niño, niña o adolescente, la empresa tomará todas las medidas necesarias y apropiadas para asegurar la protección del niño, niña o adolescente, bajo el criterio de "no hacer daño". Este criterio implica que cualquier actuación que se lleve a cabo deberá estar

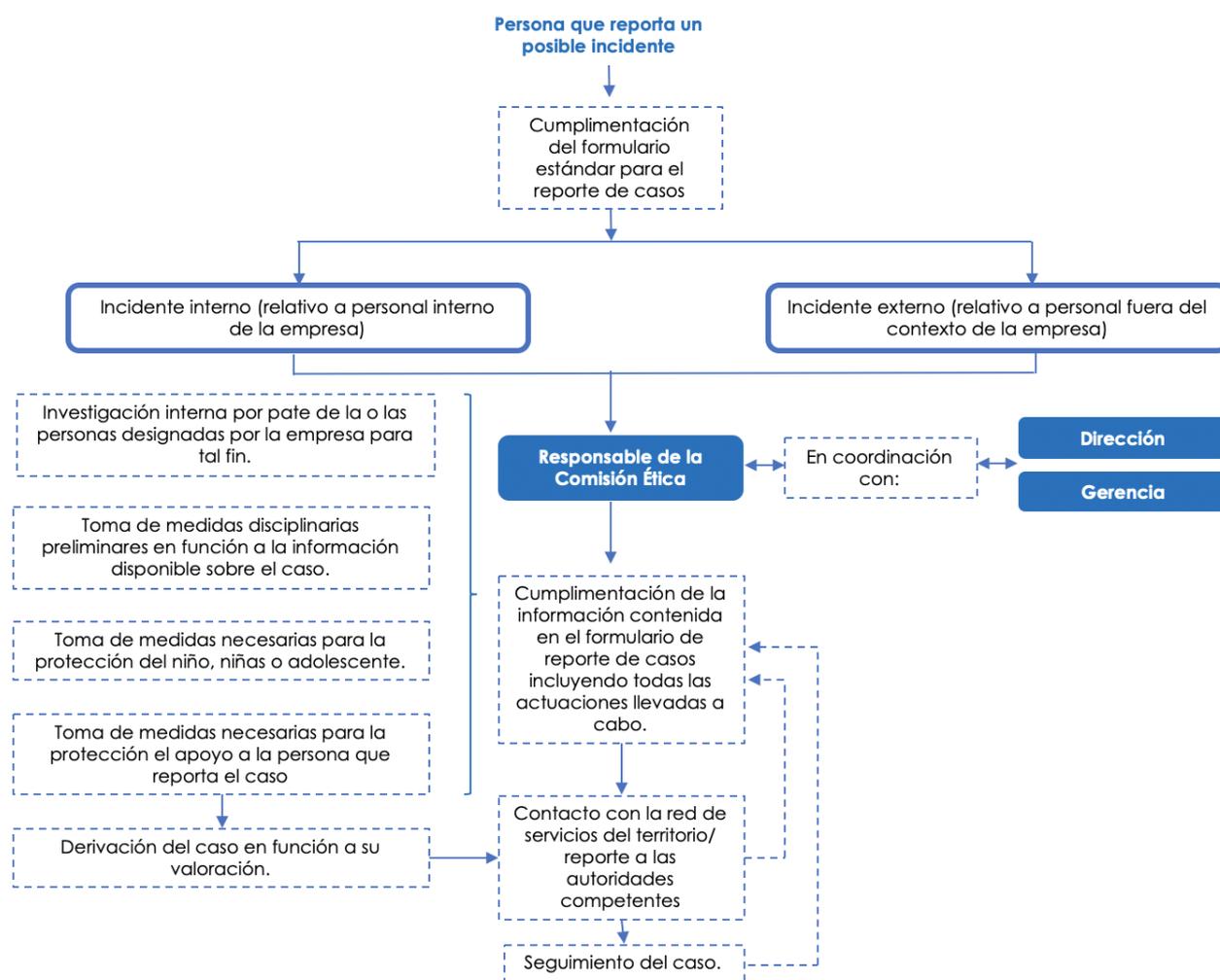
conforme al interés superior del niño o la niña y no ocasionar un perjuicio adicional.

En el caso de que personal de la empresa esté involucrado en una situación y/o sospecha de maltrato y/o violencia hacia una persona menor de edad, este deberá ser informado de la situación dándole la oportunidad de proporcionar su versión de lo ocurrido. En todo caso, la empresa debe recabar toda la información posible, incluyendo el punto de vista de la persona involucrada la cual deberá ser asimismo ser informada de las conclusiones y las acciones que la empresa determine llevar a cabo. Al respecto, será fundamental que la persona a cargo esté familiarizada con los mecanismos de reporte y denuncia, así como los recursos de información y asistencia a las víctimas presentes en el territorio.

Toda la información recabada deberá ser confidencial. En el caso de que dicha información deba ser compartida se hará siempre con conocimiento de las personas interesadas.

En todo caso, la empresa deberá establecer un plazo límite para el reporte de casos, desde su conocimiento y/o sospecha, que no debería ser superior a las 24 horas.

A continuación, presentamos una propuesta de itinerario interno para el reporte y estudio de casos:



■ Monitoreo, seguimiento y revisión del Código Ético

MONITOREO

La empresa deberá tener en cuenta una serie de medidas para apoyar la correcta implementación del Código Ético:

- Se deberá comunicar de forma explícita que la responsabilidad en cuanto a la protección de la infancia y la adolescencia será una responsabilidad

compartida por parte de todas las personas integrantes de la empresa,

- Asimismo, el personal a nivel de Dirección/ Gerencia será el responsable de garantizar el cumplimiento del Código Ético.
- Los procedimientos relativos a la contratación de nuevo personal incluirán referencias relativas al Código Ético.

- Asimismo, todo el personal en cualquier nivel jerárquico participará y recibirá formación específica sobre el Código de Conducta y sobre cuestiones relativas a la protección de la infancia y la adolescencia de forma obligatoria.
- La empresa deberá asegurarse de que el Código de Conducta se distribuye entre todo su personal y que el mismo tendrá acceso a través de los medios necesarios. Asimismo, el personal deberá firmar su conocimiento informado sobre el Código Ético.
- Todos los puestos de trabajo y especialmente aquellos que requieran cualquier contacto y/o interacción con niños, niñas y adolescentes tendrán a su disposición los contactos de las personas encargadas del seguimiento del Código Ético para el reporte de casos.

SEGUIMIENTO

La empresa deberá registrar todos los incidentes relativos al incumplimiento del Código Ético a través de un formulario estándar (véase Anexo 2) que deberán ser valorados por el citado comité de ética y/o cualquier otra actuación relativa a la implementación del Código Ético relativa a acciones encaminadas a la protección de niños, niñas y adolescentes. La custodia y el registro de dicha información deberá estar en consonancia con las leyes de protección de datos de carácter personal vigentes en el territorio.

Esta información deberá ser evaluada, además de forma anual, de cara a mejorar el proceso de implementación del Código Ético.

REVISIÓN

La empresa deberá revisar el Código Ético de forma periódica, como mínimo, cada 4 años o antes si fuera necesario de acuerdo a la legalidad vigente en el territorio o por cualquier otro motivo.

ANEXOS

ANEXO 1.

Declaración de compromiso con el Código de protección de la infancia y la adolescencia de la empresa.

Yo, XXXX con DINI XXXX, he leído y entendido los estándares y procedimientos descritos en el Código Ético de protección de la infancia y la adolescencia de la empresa. Estoy de acuerdo con los principios contenidos en el mismo y acepto la importancia de implementarlo, así como acatar su cumplimiento en el curso de mi relación laboral con la empresa.

Firma.

Fecha.

ANEXO 2.

Formulario estándar de recogida de información.

Toda la información contenida en el presente Informe será tratada con la confidencialidad exigida por la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Nombre de la persona de la empresa que completa el informe:

Fecha del informe:

Número de caso:

Nombre y detalles del niño/a (incluida la documentación identificativa):

Descripción de la situación (incluidas, si procede, las verbalizaciones del niño o niña y la persona a cargo del mismo/a, y si el niño o niña está a salvo):

Lugar del incidente y contexto:

Información sobre los posibles testigos (incluido su nombre y documentación acreditativa):

Acciones a llevar a cabo:

Firma de la persona que completa el informe

Fecha

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- FAPMI-ECPAT España (2019). **Informe Estatal de Conclusiones y Propuestas del IV Seminario Internacional sobre Explotación Sexual Infantil: Agresores en movimiento: la explotación sexual de la infancia y la adolescencia en los viajes y el turismo**. Disponible en: <https://ecpat-spain.org/formacion.asp?sec=13&subs=50>
- Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. Más información disponible en: <https://observatoriorsc.org>
- UNICEF. **Children's Rights and Business Atlas**. Disponible en: <https://www.childrensrighsatlas.org/due-diligence/>
- Red Española del Pacto Mundial. Disponible en: <http://www.pactomundial.org/index.asp?MP=2&MS=0&MN=1>
- ONU (2006). **UN Global Study on Violence against Children**. Disponible en: <https://undocs.org/es/A/61/299>
- International Labour Organization (2016). **Global Estimates of Modern Slavery**. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf
- Consejo de Europa (2012). Más información disponible en: <https://www.coe.int/es/web/human-rights-channel/stop-child-sexual-abuse-in-sport>
- Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2018, **Hacia una estrategia exterior de la Unión contra los matrimonios precoces y forzados: próximas etapas**. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0292_ES.html
- ECPAT International (2015). **Unrecognised Sexual Abuse and Exploitation of Children in Child, Early and Forced Marriage**. Disponible en: https://www.ecpat.org/wp-content/uploads/2016/04/Child%20Marriage_ENG.pdf
- **Ley Orgánica 1/1996**, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil Publicada en el Boletín Oficial del Estado «BOE» núm. 15, de 17 de enero. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1996-1069>
- Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la **Ley de Enjuiciamiento Criminal**. Publicada en el Boletín Oficial del Estado «BOE» núm. 260, de 17/09/1882. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1882-6036>
- ECPAT Int., ECPAT Luxembourg (2016). Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre explotación sexual de niñas, niños y adolescentes. **Orientaciones terminológicas para la protección de niñas, niños y**

- adolescentes contra la explotación y el abuso sexuales.** Disponible en:
<http://luxembourgguidelines.org/es/spanish-version-es/>
- **Boletín del Secretario General sobre medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (ST/ SGB/2003/13).** Disponible en: <http://www.endvawnow.org/es/articles/1497-proteccion-contra-la-explotacion-y-el-abuso-sexuales.html>
 - Certificación SA 8000. Disponible en: <https://www.aenor.com/certificacion/responsabilidad-social/sa-8000-empresa-saludable>
 - OCDE (2011). **Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.** Disponible en: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>
 - **Global Reporting Initiative (GRI).** Disponible en: <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>
 - **AccountAbility 1000 (AA1000).** Disponible en: <https://www.accountability.org/standards/>
 - **Principios para las Empresas de la Caux Round Table (CRT).** Disponible en: <https://www.cauxroundtable.org>
 - **Normas de desempeño social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional (CFI).** Disponible en: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/30e31768-daf7-46b4-9dd8-52ed2e995a50/PS_Spanish_2012_Full-Documents.pdf?MOD=AJPERES&CVID=k5LIWsu
 - **Certificación Verde Mundial (Green Globe).** Más información disponible en: <https://greenglobe.com/latest-news/green-globe-certifica-los-hoteles-al-manzil-y-qamardeen-en-dubai/>
 - **Real Decreto 95/2009**, de 6 de febrero, por el que se regula el Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia. Publicado en el Boletín Oficial del Estado «BOE» núm. 33, de 07/02/2009. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-2073>
 - International Labour Organization y Walk Free Foundation (2017). **Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage.** Disponible en: https://www.bienestaryproteccioninfantil.es/imagenes/tablaContenidos03SubSec/2017_OIT_wcms_575479.pdf
 - Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (2009). **La empresa y su cadena de suministro: una alternativa de gestión. Guía para la Gestión Responsable de la Cadena de Suministro. Aplicación de los 10 Principios del Pacto Mundial en la administración empresarial.** Disponible en: http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/labour/tools_guidance_materials/Guxa_Cadena_de_suministr_versixn_Web.pdf
 - Resolución A/RES/70/1 **Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.** Disponible en: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S

- Consorcio ecuatoriano para la responsabilidad social. Manual para elaborar códigos de ética empresarial. Disponible en:
[https://www.telefonica.com.ec/proveedores/pdf/Manual para Elaborar Codigos de Etica Empresarial.pdf](https://www.telefonica.com.ec/proveedores/pdf/Manual_para_Elaborar_Codigos_de_Etica_Empresarial.pdf)
- Foment del Treball Nacional (2008). J. F. de Castro Rivera. **La RSC y la maximización conjunta de beneficios en ensayos sobre la RSE.** Disponible en:
[http://www.foment.com/docs/Ensayos sobre la RSE.pdf](http://www.foment.com/docs/Ensayos_sobre_la_RSE.pdf)
- Carlos Maldonado; Oficina Internacional del Trabajo; Programa de Desarrollo de Pequeñas Empresas, Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa. **Turismo y comunidades indígenas: Impactos, pautas para autoevaluación y códigos de conducta.** SEED: Documento de trabajo núm. 79. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_117521.pdf
- **Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño**, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, publicado en el "Boletín Oficial del Estado" de 31 de diciembre de 1990. Disponible en:
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1990-31312>
- **Declaración y Programa de Acción** adoptados en el Primer Congreso Mundial contra la Explotación Sexual Comercial de la Infancia, Estocolmo (Suecia), del 27-31 de agosto de 1996. Disponible en:
<http://www.csecworldcongress.org/404.html>
- ECPAT Int. y Defence for Children-ECPAT Netherlands (2016). **Offenders on the move. Global study on sexual exploitation of children in travel and tourism.** Disponible en: <http://globalstudysectf.org/wp-content/uploads/2016/05/Global-Report-Offenders-on-the-Move-Final.pdf>
- Cortina, R.Mª. (2005). La lucha mundial contra la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes en el turismo, en UNICEF, Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2005): **Prevención de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes: Contribuyendo a un Turismo sostenible en Centroamérica**, p. 4. Disponible en:
[http://www.unicef.org/lac/Prevencion de la ESC_esp.pdf](http://www.unicef.org/lac/Prevencion_de_la_ESC_esp.pdf)
- ECPAT Int. y Defence for Children-ECPAT Netherlands (2016). **Offenders on the move. Global study on sexual exploitation of children in travel and tourism.** Disponible en: <http://globalstudysectf.org/wp-content/uploads/2016/05/Global-Report-Offenders-on-the-Move-Final.pdf>
- Naciones Unidas (2011). **Principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos.** Disponible en: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf
- UNICEF, The Global Compact, Save the Children. **Derechos del Niño y Principios Empresariales.** Disponible en: <https://www.unicef.es/sites/unicef.es/files/recursos/Derechos-nino-y-principios-empresariales.pdf>
- Keeping Children Safe (2014). **KCS Standards and how to implement them.** Disponible en:
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/standards_child_protection_kcsc_en_1.pdf
- ECPAT Foundation (2015). **Child protection policy.** Disponible en: https://www.ecpat.org/wp-content/uploads/2016/04/EF_ChildProtectionPolicy_ENG_2015SEP3.pdf
- Surrey (2017). **Guidelines for developing Child Protection Policies and Procedures for organizations that involve children in their performances.** Disponible en:

https://www.surreycc.gov.uk/_data/assets/pdf_file/0020/145082/CHILD-PROTECTION-POLICY-May-17.pdf

- Organización Mundial de la Salud. **Prevención de la violencia**. Disponible en:
https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/es/

UNIDOS CONTRA LA EXPLOTACIÓN SEXUAL DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA



Con el apoyo y la financiación de:



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

FAPMI-ECPAT España es miembro de:

