



Política de Buen Trato a los Niños, Niñas y Adolescentes de la Asociación Mojo de Caña

Contenido:

I. INTRODUCCIÓN	2
II. OBJETIVO	3
III. DESTINATARIOS Y ALCANCE	3
IV. TERMINOLOGÍA	4
V. PRINCIPIOS ORIENTADORES	5
VI. CÓDIGO DE CONDUCTA	6
VII. PAUTAS DE COMUNICACIÓN: IMÁGENES Y MENSAJES RESPECTUOSOS	15

I. INTRODUCCIÓN

La prevención de la violencia contra los niños, niñas y adolescentes (en adelante NNA) es fundamental para que puedan ejercer sus derechos y para su desarrollo y bienestar. Por este motivo, Asociación Mojo de Caña (en adelante Mojo de Caña) lo considera prioritario y transversal a todo su accionar.

Todas las personas de la organización, especialmente aquellas que están en contacto directo con los NNA, desempeñan un papel importante en su protección.

El código de conducta con los NNA, que es de obligado cumplimiento, constituye un elemento esencial de la política de protección de la infancia y adolescencia de Mojo de Caña y será actualizado periódicamente.

En él quedan recogidas tanto aquellas conductas que son consideradas deseables para el bienestar del NNA como las que son juzgadas como inaceptables y podrían motivar una investigación y posible aplicación de medidas disciplinarias.

Para aquellas conductas constitutivas de delito, además de aplicar el protocolo de actuación y régimen disciplinario internos, se informará del hecho a las autoridades competentes.

El código de conducta con los NNA no sólo constituye una importante herramienta de protección sino también de prevención y minimización de riesgos. Así, Mojo de Caña lo contempla como una muestra de transparencia y protección para con las personas vinculadas a la organización puesto que éstas saben en todo momento qué conductas se esperan de ellas y cuáles no van a ser toleradas.

La descripción de las conductas deseables e inaceptables proporciona un marco de comportamiento que protege a la plantilla y demás personas vinculadas a la institución de acusaciones infundadas.

Mojo de Caña espera de las personas vinculadas a la Asociación un compromiso personal con la protección a la infancia y la identificación con los valores institucionales, por lo que el presente código deberá ser respetado durante el horario laboral y fuera de él.

La política de protección en la que se enmarca el presente código prevé las actividades necesarias para que todos sus destinatarios conozcan y entiendan el presente código de conducta.

II. OBJETIVO

El presente código pretende regular las conductas de las personas vinculadas a Mojo de Caña con respecto a los NNA con el fin último de protegerlos y de evitar que se ejerza ningún daño contra ellos.

El código no puede aplicarse sin atender al contexto ya que las consecuencias de una conducta pueden variar en función del mismo. Así, deberá atenderse a los principios orientadores explicados en el apartado siguiente. Asimismo, debemos hacer especial hincapié en el hecho de que el daño se evalúa teniendo en cuenta las consecuencias para la víctima y no la intención de quien lo inflige.

Con el código de conducta se pretende evaluar y evitar las consecuencias negativas de determinadas conductas para el NNA y, en segundo término, para la reputación de la organización. En ningún caso se pretende emitir juicios de valor acerca de las personas.

III. DESTINATARIOS Y ALCANCE

El presente de código de conducta es de aplicación para todo el personal remunerado y no remunerado de Mojo de Caña contratado o con vínculo en España. Esto incluye a los trabajadores (en régimen fijo, temporal y autónomo), voluntarios y voluntarias así como los estudiantes en prácticas, socios y socias, contrapartes, donantes, consultores y consultoras, asesores, asesoras y demás personas colaboradoras y visitantes que actúen en nombre y representación de Mojo de Caña y, en definitiva, toda persona susceptible de entrar en contacto con los niños, niñas y adolescentes. También los NNA deberán conocer el presente código y observar sus reglas en el trato con sus semejantes.

En cuanto a las personas físicas y jurídicas vinculadas a las delegaciones nacionales de Mojo de Caña, serán de aplicación los códigos y procedimientos locales que hayan sido adaptados en coordinación con la sede.

Todos los destinatarios así como las contrapartes firmarán un documento en el que afirmarán haber leído y entendido el código de conducta y las consecuencias en caso de infracción y por el que se comprometerán a respetar su contenido y a acatarlo.

Mojo de Caña hará firmar a sus empresas colaboradoras financiadoras, consultores, asesores y demás colaboradores una cláusula conforme rechazan cualquier tipo de violencia contra la infancia y por la que dan fe de que 1) en sus empresas y

Política de Buen Trato a los Niños, Niñas y Adolescentes de la Asociación Mojo de Caña

subcontratas no se emplea a niños, niñas y adolescentes menores de la edad legal para trabajar en su país 2) que los NNA empleados con edad legal para trabajar en su país lo hacen en un entorno de seguridad y de que no son sometidos a condiciones de explotación laboral.

IV. TERMINOLOGÍA

Niño, Niña o Adolescente (NNA): con arreglo al art. 1º de la Convención sobre los Derechos del Niño (en adelante CDN), entendemos por infancia y adolescencia al conjunto de niños, niñas y jóvenes menores de 18 años de edad.

Política de Protección a la Infancia y Adolescencia: marco de principios, normas y pautas por el que se rige la conducta individual y colectiva de Mojo de Caña con respecto a los NNA.

Prevención de la violencia contra los NNA: son todas aquellas medidas encaminadas a crear una cultura de no violencia contra los NNA con el objetivo de superar las normas sociales y legales que toleran el abuso y la violencia y de proporcionar herramientas al conjunto de la sociedad para que cree un entorno más seguro para la infancia y la adolescencia.

Protección infantil:

1. Conjunto de filosofías, políticas, normas, pautas y procedimientos encaminados a contribuir a crear un entorno seguro y a proteger a la niñez y la adolescencia frente a cualquier tipo de violencia o vulneración de sus derechos (de conformidad con lo expuesto en el art.19.2 de la CDN).
2. La protección alude también al deber moral y legal de toda organización de proteger a los NNA bajo su cuidado y responsabilidad dentro y fuera de la organización.
3. Pero hay un elemento que para nosotros reviste una capital importancia: la protección implica dotar a los NNA de los conocimientos y habilidades necesarios para poder afrontar los factores de riesgo y peligros o a enfrentar sus miedos de manera adecuada.

Violencia contra los NNA: Cualquier forma de daño físico, psicológico y/o sexual infligido al niño, niña o adolescente por una persona que lo tiene bajo su custodia o

cuidado, que tiene autoridad sobre él y en quien el NNA debería poder confiar, independientemente de la intencionalidad, gravedad, aceptación social y frecuencia del sufrimiento causado.

V. PRINCIPIOS ORIENTADORES

La conducta de las personas vinculadas a la organización así como la interpretación y aplicación del código de conducta deberán regirse por los **valores institucionales** -dignidad humana, justicia social, reflexión crítica y solidaridad- así como por los **principios rectores de la Política de Protección a la Infancia y la Adolescencia** que consignamos a continuación.

Mojo de Caña tiene un compromiso moral y legal con la infancia, que ha hecho público. Se espera de toda persona vinculada a la organización un compromiso con el bienestar de la infancia y un comportamiento coherente con ese compromiso. Asimismo, debe ser consciente de que es responsable de la imagen pública de Mojo de Caña y de que ésta podría verse comprometida o desmoronarse por la conducta inapropiada de un único individuo.

Recordamos que Mojo de Caña es responsable civil por los delitos o faltas que hayan cometido sus empleados o dependientes, representantes o gestores en el desempeño de sus obligaciones o la prestación de sus servicios.

Los principios rectores del presente código ético son:

1. Cualquier tipo de violencia contra la infancia y adolescencia constituye una violación de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
2. El presente se basa en los principios recogidos en la Convención de los Derechos del Niño (1989), la resolución S-27/2 Un mundo apropiado para los niños (2002) y la Observación General núm. 13 (2011) del Comité de los Derechos del Niño sobre el *Derecho del niño a no ser objeto de ninguna forma de violencia*, por las que los estados se comprometen a hacer de la protección y de la participación de los niños una absoluta prioridad.
3. Proteger a la infancia y la adolescencia es una obligación del estado y responsabilidad de todos los miembros de la comunidad y de las familias.
4. Todos los niños, niñas y adolescentes sin distinción de ningún tipo tienen derecho a ser protegidos de toda forma de violencia.
5. En caso de conflicto de intereses, debe prevalecer siempre el interés superior del niño.

Política de Buen Trato a los Niños, Niñas y Adolescentes de la Asociación Mojo de Caña

6. El niño, niña y adolescente es un sujeto de derechos y, como tal, debe poder ejercerlos y defenderlos cuando vea que éstos están siendo vulnerados.
7. La prevención de la violencia contra los niños, niñas y adolescentes es la mejor manera de erradicarla.
8. Hay que tener en cuenta que cada niño tiene unas especificidades, necesidades y expectativas que habrá que en consideración en toda actuación.
9. Mojo de Caña respeta las costumbres y concepciones de los distintos grupos que conviven en los lugares donde trabaja y siempre tiene en cuenta el contexto legal, cultural e histórico.

VI. CÓDIGO DE CONDUCTA

CONDUCTAS DESEABLES E INACEPTABLES

BUEN TRATO AL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE (NNA) Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA

Los destinatarios del presente código

Deberán

- tratar a todos los NNA con respeto sin mostrar preferencia o deferencia de ningún tipo en detrimento de los demás;
- dispensar igual atención a todos los NNA puesto que ningunearlos o privarlos de consideración es un tipo de maltrato;
- tener en cuenta las circunstancias, idiosincrasia y personalidad en el trato con el NNA;
- evitar comportamientos o lenguaje que pudieran influir negativamente en el NNA o constituir un mal ejemplo. Así, se abstendrán de fumar, de tomar bebidas alcohólicas y de consumir ningún tipo de sustancia narcótica en el ámbito, recinto u horario de trabajo;
- evitar comportamientos poco respetuosos con el medio ambiente que pudieran constituir un ejemplo negativo para el NNA;
- evitar permanecer a solas con el NNA por un tiempo prolongado salvo en los casos estrictamente justificados por motivos laborales;
- evitar tocar al NNA o gestos que pudieran ser malinterpretados por el propio NNA o por terceros;
- evitar hacer cosas que el/ la menor es capaz de hacer solo/a como asearse, desvestirse etc.;
- estar vigilantes a fin de detectar posibles maltratos o abusos hacia los NNA;

Política de Buen Trato a los Niños, Niñas y Adolescentes de la Asociación Mojo de Caña

- velar porque los menores se respeten entre sí;
- en aquellos casos en que se detecten casos de maltrato o abuso, velar por mitigar el sentimiento de vergüenza y de culpa del menor a la vez que invitar a los demás NNA a propiciar el proceso de reinserción y pertenencia al grupo de la víctima del abuso.
- Informar de toda sospecha fundada o de todo acto de abuso contra algún NNA del que tengan conocimiento.

Nunca

- ejercerán ningún tipo de violencia física contra los NNA ni amenazarán con hacerlo;
- someterán al NNA a ningún tipo de maltrato psicológico ni a ningún trato denigrante o vejatorio como insultar, gritar, humillar, burlarse, ridiculizar ante terceros, intimidar, amenazar, atemorizar o asustar con gestos o aspavientos, acosar, chantajear o cualquier otro tipo de situación o acción que pudiera causarle daño moral;
- tendrán ningún comportamiento o comentario ofensivo o discriminatorio en razón de su raza (etnia), nacionalidad, cultura, edad, sexo, discapacidad, religión, opción sexual, creencia política, opinión, idioma o cualquier otro factor que pudiera ser objeto de discriminación;
- harán ningún tipo de insinuación de índole sexual ni someterán al NNA a ningún tipo de abuso sexual, real o simulado, lo que incluye: abusar sexualmente o violar a un NNA, obligar a un NNA a que les toque, exponer al NNA a actos, imágenes o literatura pornográfica, hacerles insinuaciones inapropiadas, etc.
- dormirán con un NNA, en ningún caso y bajo ningún concepto; (excepto como supervisor de habitaciones mixtas en campamentos y colonias)
- se casarán con un NNA, en ningún caso y bajo ningún concepto ni mantendrán relaciones sexuales con beneficiarios o beneficiarias;
- permitirán que ningún otro NNA o que ningún adulto, independientemente del vínculo o parentesco que exista entre la persona y el NNA, incurra en ninguno de los actos anteriormente descritos. De ser el caso, estará obligado a denunciarlo según el protocolo descrito más adelante.
- se encontrarán con nuestras beneficiarias y beneficiarios fuera del horario laboral.
- facilitarán su correo electrónico personal o su número de teléfono personal a los NNA, que podrán utilizar las vías de comunicación previstas por la organización para poder comunicarse con los adultos vinculados a Mojo de Caña;
- El Teléfono personal sólo podrá utilizarse para temas relacionados con la coordinación directa con NNA y cuando no exista otras vías posibles.

Política de Buen Trato a los Niños, Niñas y Adolescentes de la Asociación Mojo de Caña

- bajo ninguna circunstancia se hospedarán en un hotel que sea cómplice de manera directa o indirecta con la violencia sexual comercial contra los NNA;

PROMOCIÓN DEL BUEN TRATO Y DE LA PARTICIPACIÓN DEL NNA

Los destinatarios del presente código

Deberán

- promover los derechos y la valoración del NNA como individuos de pleno derecho;
- hablar abiertamente con los NNA de sus derechos y de los peligros que pueden acecharles. Para ello, propiciarán un clima de confianza que aliente al NNA a hablar con los adultos de sus preocupaciones, miedos y a desvelar posibles abusos, en el caso de haberlos sufrido o de estar sufriendolos;
- en la medida de lo posible, consultar a los NNA en las decisiones que les atañen y fomentar su participación activa en la vida de la comunidad;
- concienciar por distintos medios a la comunidad y las familias de la necesidad de respetar los derechos de los NNA y de denunciar las violaciones de dichos derechos;

MEDIDAS DE SEGURIDAD

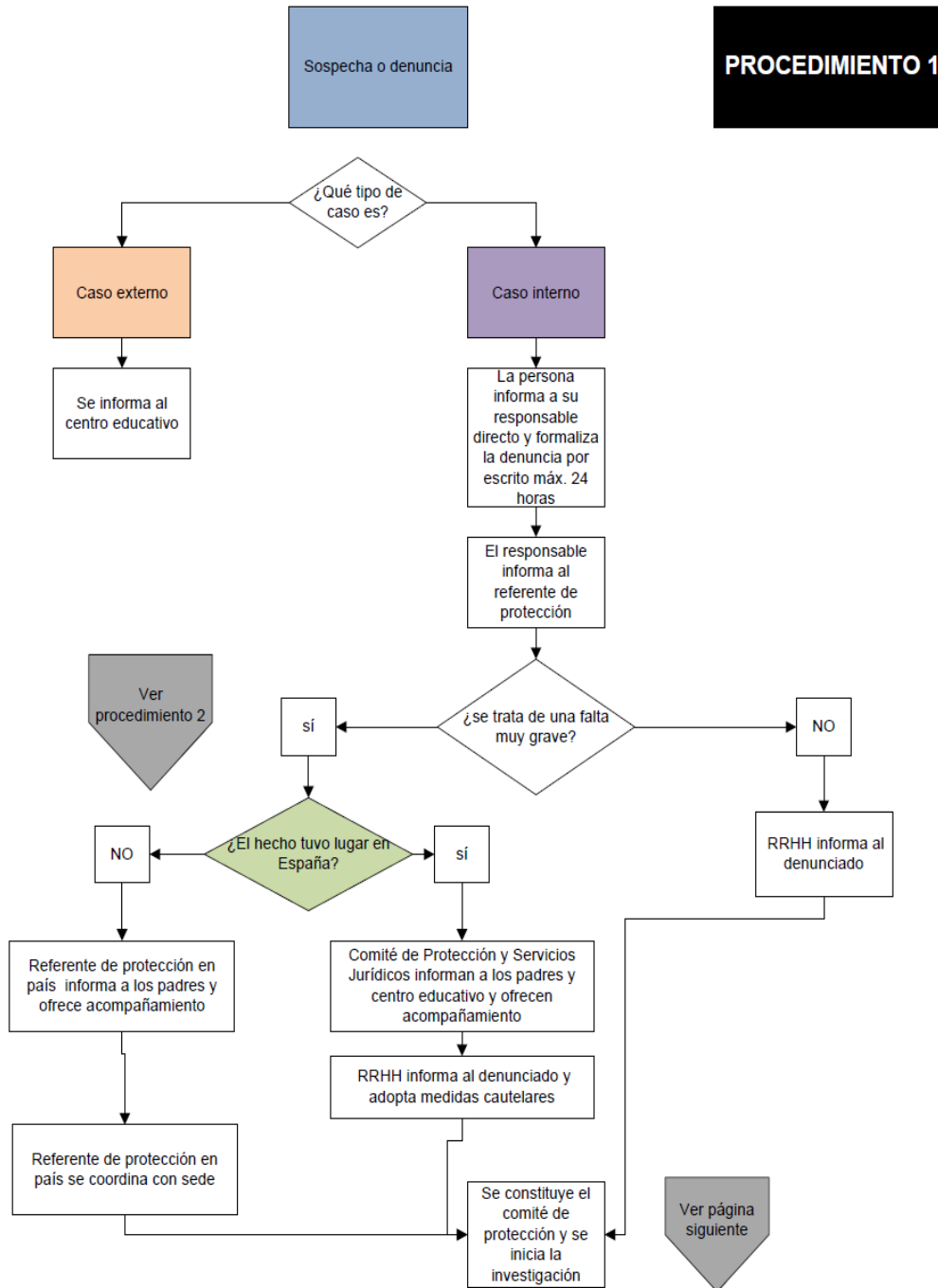
La organización

Deberá

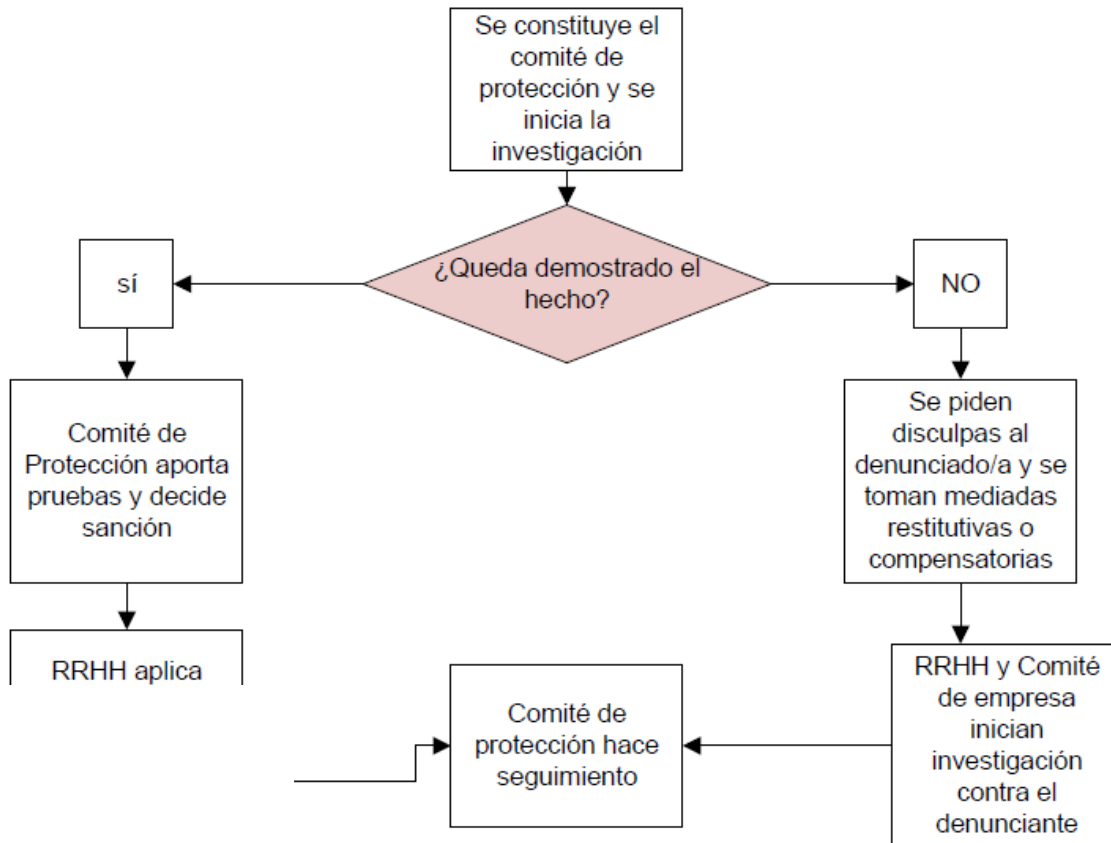
- Mantener la higiene del lugar donde se desarrollan los proyectos.
- Mantener cerrados aquellos lugares que estén fuera de uso.
- Evitar que los niños accedan a lugares con malas condiciones de mantenimiento o donde pudieran hacerse daño.
- Garantizar que entre el personal haya trabajadores con conocimiento básicos de socorrismo.

PROTOCOLO EN CASO DE CONDUCTA INADECUADA

Mojo de Caña ha previsto unos protocolos de actuación en caso de sospecha o denuncia de violencia hacia un NNA. El protocolo que aquí se describe es de aplicación para el personal remunerado o no remunerado contratado en España, voluntarios/as que o bien ejercen su actividad en contacto con NNA en España.



Política de Buen Trato a los Niños, Niñas y Adolescentes de la Asociación Mojo de Caña



El código de conducta prevé que todo el personal remunerado y no remunerado de Mojo de Caña tiene la obligación de informar de toda sospecha fundada o de todo acto de abuso contra algún NNA del que tenga conocimiento a su superior jerárquico sin demora. En el plazo **máximo de 24 horas**, se formalizará **la denuncia por escrito** al responsable directo o interlocutor, quien informará sin demora al Referente de Protección.

Si la investigación corrobora que hubo un acto de violencia y el mismo es constitutivo de delito, el referente de protección se pondrá en contacto con los padres para ofrecerles la posibilidad de acompañarles en la denuncia y pondrá a su disposición apoyo psicológico para el niño. Mojo de Caña denunciará al trabajador o trabajadora ante las autoridades competentes.

El Referente de Protección informará al/la sospechoso/a de la denuncia y le recordará el procedimiento aquí descrito.

En los casos de supuesta falta muy grave se suspenderá cautelarmente del empleo al

Política de Buen Trato a los Niños, Niñas y Adolescentes de la Asociación Mojo de Caña

sospechoso o sospechosa hasta que se haya cerrado la investigación. En el caso de trabajadores autónomos o puntuales, se interrumpirá la relación contractual con ellos hasta al final de la investigación.

Voluntarios y voluntarias: cualquier conducta inapropiada con los NNA acarreará la baja inmediata de la organización, al menos mientras dure la investigación. Si la conducta constituye un delito tipificado por la ley, Mojo de Caña denunciará los hechos ante las autoridades competentes en España.

En el plazo **máximo de 48 horas** a partir del momento de la notificación de la denuncia, el referente de protección convocará al Comité de Protección. Dicho comité está compuesto por el Referente de Protección, un referente de RRHH y el Responsable de Implementación del Enfoque de Derechos.

Si alguna de las personas integrantes del comité estuvieran involucradas en el caso, los miembros restantes designarán a un sustituto/a.

El Comité de Protección abrirá una investigación interna a fin de arrojar luz sobre los hechos recabando las pruebas pertinentes, que se llevará a cabo con la mayor celeridad posible.

La persona denunciada tiene derecho a ser escuchada e informada en todo momento del curso de la investigación, que no se prolongará más allá de **quince días naturales** a partir de la fecha de la denuncia escrita.

El Comité hará una valoración del caso a la luz de las pruebas y recomendará una sanción o el cierre del caso. Comunicará el resultado de sus pesquisas y la sanción recomendada a RRHH y al Comité de Empresa.

Si se demuestra la inocencia de la persona y se acaba cerrando el caso, el Comité de Protección y la persona denunciante pedirán disculpas a la persona denunciada y se le readmitirá en la organización. En caso de haberse aplicado una medida cautelar que conllevara suspensión de sueldo, se abonará el monto correspondiente al período de salario devengado. RRHH abrirá una investigación al denunciante para esclarecer si hubo mala fe.

Todas las personas referentes que tengan conocimiento del caso así como el denunciante serán irreprochablemente discretas y mantendrán absoluta confidencialidad. Asimismo, en el proceso de investigación evitarán cualquier comentario incriminatorio que pudiera poner en evidencia o estigmatizar al

trabajador o trabajadora que está bajo investigación. Deben prevalecer el respeto y la presunción de inocencia en todo momento.

Si el hecho ha sido cometido en terreno por una persona procedente o vinculada a la sede, el procedimiento será el que describimos a continuación. En caso de que el hecho constituya un tipo delictivo, el referente de protección del país hará el acompañamiento al NNA y familiares previsto en la PPI local e informará a las autoridades locales pero la investigación interna será dirigida en España, con la máxima colaboración del país para esclarecer los hechos.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Si bien el código de conducta hacia el NNA es de obligado cumplimiento para todos los destinatarios de la presente política, los procedimientos descritos a continuación atañen más específicamente al personal remunerado y no remunerado, a las visitas y personas colaboradoras, y en definitiva, a todas aquellas personas susceptibles de entrar en contacto con el NNA.

Las infracciones del código de conducta relativo a comunicación, imagen y mensajes serán tratadas aparte. El Responsable de Cooperación de Derechos de la Infancia y el Responsable de Protección en Sede se reservan el derecho de poder hacer recomendaciones de carácter vinculante en este ámbito y tratarán cada caso de manera específica. proteccion1-admin@mojodecana.org.

Una vez que el Comité de Protección haya conducido la correspondiente investigación y haya hecho la subsiguiente valoración de las conductas denunciadas, decidirá qué tipo de falta constituye y qué sanción acarrea, rigiéndose por el presente régimen disciplinario.

1. Prescripción

Las faltas leves prescriben a los 15 días. Las faltas graves prescriben a los 25 días. Las faltas muy graves prescriben a los 60 días.

El plazo de prescripción se inicia a partir de la fecha en que Mojo de Caña tenga conocimiento de la comisión de la falta y en cualquier caso a los 6 meses de la comisión

de la falta.

2. Tipo de faltas

2.1 Faltas leves

Una falta leve conlleva una amonestación escrita, cuya notificación será firmada por la persona destinataria para dar fe de que conoce la conducta por la que ha sido amonestada y que deberá evitar en lo sucesivo.

También podría acarrear una suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

Las faltas leves son acumulativas. Dos faltas leves o la reincidencia en una falta leve podrán convertirse en falta grave.

2.2 Faltas graves

Las faltas graves implican suspensión de empleo y sueldo entre 10 y 45 días. La reincidencia en una falta grave pasará a constituir una falta muy grave.

2.3 Faltas muy graves

Las faltas muy graves acarrearán suspensión de empleo y sueldo entre 45 y 60 días.

En los casos en que el Comité de Protección considere, también podrá implicar el despido de la persona denunciada o rescisión inmediata de la relación laboral, el contrato o convenio (autónomos y contrapartes) o de la colaboración (voluntario/a).

En aquellos casos en que la conducta sea constitutiva de delito, además de la sanción interna aplicada por Mojo de Caña, el caso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes y de la familia del NNA afectado. Mojo de Caña orientará y acompañará al NNA y/o a la familia en el proceso de denuncia. Asimismo, el referente de protección orientará a la familia del funcionamiento del sistema de protección al/la menor y la asesorará.

En el caso de que se tenga conocimiento de que el NNA está siendo víctima de violencia por parte de otros niños o por parte de personas ajenas a la organización, el Comité de Protección se reunirá para estudiar el caso y decidir la actuación de la organización.

Política de Buen Trato a los Niños, Niñas y Adolescentes de la Asociación Mojo de Caña

A modo orientativo y sin carácter limitativo ni restrictivo, la tabla siguiente recoge aquellos comportamientos que serán considerados faltas y objeto de sanción:

TIPO DE FALTA	TIPO DE CONDUCTA	SANCIÓN
FALTA LEVE	<p>Ningunear, aislar o mostrar preferencia por otros NNA.</p> <p>Tener comportamientos que puedan influir negativamente en el NNA o constituir un mal ejemplo.</p> <p>No informar si se sospecha o se tiene conocimiento de que algún trabajador o trabajadora de Mojo de Caña ha incurrido en cualquiera de las conductas descritas en el código de conducta.</p> <p>Levantar falsas acusaciones o propagar falsos rumores.</p> <p>En caso de haberse presentado una denuncia y estarse llevando a cabo una investigación, no guardar la discreción debida.</p> <p>No escuchar o ayudar a un NNA cuando éste o ésta acuda a él/ella para buscar ayuda y/o protección.</p> <p>Hospedarse en un alojamiento vinculado a la Explotación Sexual Comercial de NNA.</p>	<p>Amonestación escrita.</p> <p>Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días</p>
FALTA GRAVE	<p>Tener un comportamiento o comentario ofensivo o discriminatorio en razón de su raza (etnia), nacionalidad, cultura, edad, sexo, discapacidad, religión, opción sexual, creencia política, opinión, idioma o cualquier otro factor que pudiera ser objeto de discriminación.</p> <p>Amenazar con ejercer cualquier tipo de violencia física.</p> <p>Hacer insinuaciones de índole sexual.</p> <p>Encontrarse con nuestras beneficiarias y beneficiarios fuera del horario laboral.</p> <p>Informar demasiado tarde de conductas que vulneran los derechos del NNA.</p>	<p>Suspensión de empleo y sueldo entre 10 y 45 días</p>
FALTA MUY GRAVE	<p>Ejercer cualquier tipo de violencia física.</p> <p>Maltratar al NNA psicológicamente o someterlo a trato denigrante o vejatorio o ejercer cualquier otro tipo de acción que pudiera causarle daño moral.</p> <p>Abuso sexual real o simulado, lo que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> abusar sexualmente o violar a un NNA, obligar a un NNA a que les toque, exponer al NNA a actos, imágenes o literatura pornográfica, hacerles insinuaciones inapropiadas, etc. <p>Dormir con un menor beneficiario o beneficiaria de nuestros proyectos (excepto habitaciones mixtas campamentos y colonias)</p> <p>Casarse o mantener una relación de pareja/ sexual con un/una a menor beneficiario/a de nuestros proyectos.</p>	<p>Suspensión de empleo y sueldo entre 45 y 60 días</p> <p>Interrupción inmediata de la relación laboral.</p>

VII. PAUTAS DE COMUNICACIÓN: IMÁGENES Y MENSAJES RESPECTUOSOS

La protección a la infancia y la adolescencia va mucho más allá de unas normas de conducta que rigen el trato que se le brinda a los NNA. El respeto hacia ellos y su dignidad también quedan reflejados a través de todos los actos de comunicación institucionales.

Esto se traduce por el establecimiento de pautas para el manejo de información confidencial referida a NNA y el tratamiento de imágenes respetuosas con la dignidad del NNA a través de medios audiovisuales o el uso del lenguaje. La función de información, persuasión y/o sensibilización de los mensajes no debe poner en peligro la proyección de una imagen digna, respetuosa y veraz de las realidades que pretendemos explicar.

De este modo, el Código de Conducta con el NNA de Mojo de Caña describirá las conductas apropiadas o inapropiadas en relación con el tratamiento de la información. Los NNA, por su parte, deben saber exactamente qué derechos les asisten con respecto a su imagen, siendo el concepto de “consentimiento informado” clave.

CONDUCTAS RELATIVAS A COMUNICACIÓN, IMAGEN Y MENSAJES

Los destinatarios del presente código

Deberán

- Evitar caer en generalizaciones, el sensacionalismo y el sentimentalismo. Debe mostrarse una visión equilibrada de la vida y circunstancia de cada niño, insistiendo en la capacidad de los NNA para ser autores de su propio cambio;
- Evitar todos los contenidos (textos e imágenes) que puedan degradar, victimizar, avergonzar a los niños, niñas o adolescentes (NNA), especialmente aquellos en los que el NNA pueda parecer sexualmente provocativo
- Cuando los NNA hayan sido objeto de alguna forma de violencia, su testimonio será recogido desde una perspectiva positiva de superación del trauma.
- Evitar la publicación de imágenes en las que el NNA pueda parecer sexualmente provocativo;
- Evitar la publicación de imágenes y mensajes que puedan atentar contra el pudor del destinatario o destinataria de las imágenes;
- Evitar la publicación de contenidos que puedan atentar contra el pudor del destinatario o destinataria, así como aquellos que ofendan o

Política de Buen Trato a los Niños, Niñas y Adolescentes de la Asociación Mojo de Caña

- vayan en contra de las costumbres del país en que fueron obtenidos o en el que serán difundidos;
- Tras haber explicado qué uso se hará de su imagen o de su mensaje, se obtendrá el consentimiento informado del NNA y, siempre que las circunstancias los permitan, se solicitará su autorización escrita antes de ser retratado o entrevistado.
 - Solicitar la autorización del NNA para utilizar su imagen con fines publicitarios, de recaudación de fondos o cualquier otro fin;
 - Dar voz a los NNA para que expliquen su versión de los hechos;
 - Evitar publicar en la web, revista u otro soportes datos que permitan la localización del NNA. Por ejemplo, se recurrirá pseudónimos y se explicará a pie de página que es para proteger al menor;
 - Evitar las fotos descontextualizadas. Éstas deberán explicitar la vinculación de la persona a la labor de la organización. Asimismo, se explicitará siempre que se pueda la fuente, autoría y fecha de la imagen;
 - Obedecer a un criterio de diversidad racial e igualdad de género en la selección de imágenes;
 - Evitar reforzar los roles tradicionales de género a través de los mensajes o el material audiovisual;
 - Utilizar un lenguaje sensible con el enfoque de derechos del niño, esencialmente que no sea discriminatorio y que no revictimice.
 - Durante las entrevistas o rodajes, no se coaccionará al menor para obtener determinados testimonios o imágenes. Se creará un ambiente en el que el NNA se sienta cómodo y libre de expresarse. En el caso de que el menor tenga que narrar episodios que hagan aflorar emociones, habrá cerca de él o de ella una persona de Mojo de Caña que pueda ayudarle a manejar la situación.
 - Se evitará utilizar la imagen de los NNA como objetos de consumo y como reclamo para el mismo.
 - Elaborar una versión amigable con los NNA de los documentos institucionales que puedan ser de su interés.

La organización deberá

- Exigir la firma de un contrato a toda persona externa u organización que solicite el uso del material audiovisual de Mojo de Caña en el que se regule el uso del mismo;
- Archivar y guardar en un lugar seguro todas las autorizaciones de NNA y/o de su madre, padre o tutor/a legal. También archivará y guardará de forma segura el fondo documental que haga referencia a imágenes, datos o testimonios de niños o niñas.