

tratu
on



Guía para la elaboración de códigos de conducta

bidegintza
gizarte
elementako
kooperatiba

EDE
FUNDAZIOA

www.tratuon.org

tratu on

BABESA eta TRATU ONA
Haurrentzako ingurune seguruei buruzko
prestakuntza, aholkularitza eta laguntza

PROTECCIÓN Y BUEN TRATO
Formación, asesoramiento y acompañamiento
en entornos seguros para la infancia



Bidegintza Kooperatiba - EDE Fundazioa
Bilbao, 2024



Colabora





Guía para la elaboración de códigos de conducta

ÍNDICE



I. INTRODUCCIÓN	5
II. CONCEPTOS IMPLICADOS EN LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA: VIOLENCIA, BUEN TRATO Y ENTORNOS SEGUROS.....	8
III. LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA DENTRO DE UNA POLÍTICA DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA.....	11
IV. QUÉ SON LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA Y SUS CONTENIDOS.....	13
V. ¿A QUIÉNES AFECTAN LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA?.....	16
VI. ¿QUÉ HEMOS DE TENER EN CUENTA A LA HORA DE DISEÑAR CÓDIGOS DE CONDUCTA?.....	18
VII. ¿DE QUÉ DIMENSIONES SE DEBEN OCUPAR LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA DENTRO DEL ACOMPAÑAMIENTO A LA INFANCIA?	24
VIII. LA PARTICIPACIÓN EN EL DISEÑO Y CONTRASTE DE CÓDIGOS DE CONDUCTA....	26
IX. ¿QUÉ PASA CUANDO SE INCUMPLEN LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA?.....	27
X. CÓDIGOS DE CONDUCTA Y COHERENCIA CON EL ENFOQUE COMUNITARIO	30
XI. PLANTILLA MODELO PARA TRABAJAR LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA.....	32
XII. CONCLUSIONES.....	34
XIII. BIBLIOGRAFÍA INTERESANTE.....	35

I. INTRODUCCIÓN.

EDE Fundazioa y Bidegintza Cooperativa de Iniciativa Social somos dos entidades sociales con amplio recorrido en el **acompañamiento a la infancia, adolescencia, juventud y familias**. Además, promovemos procesos comunitarios, formación y asesoramiento a agentes, entidades de diferentes ámbitos y administraciones. Dentro de ese recorrido, nos hemos especializado en la protección a la infancia y adolescencia. Fruto de todo ello surgió el proyecto común **Tratuon para potenciar comunidades de buen trato** desde acciones de **sensibilización, diagnóstico, formación y asesoramiento**.

Tanto EDE Fundazioa como Bidegintza Cooperativa están adheridas a la **Estrategia Vasca contra la Violencia a la infancia y adolescencia**. Así, dentro del marco de acción de Tratuon está la contribución a la gestión y difusión de conocimiento al respecto incluyendo la **elaboración y difusión de material didáctico** que ayude a fortalecer entornos seguros para niñas, niños y adolescentes (NNA) Con este objetivo colaboramos con diferentes redes, plataformas, organizaciones y administraciones. En este caso, presentamos una guía facilitadora para el diseño, puesta en marcha y valoración del código de conducta dentro las políticas internas de protección y buen trato **con la ayuda de Gobierno Vasco**. Esta guía está acompañada por un webinar sobre el tema.

El material que presentamos tiene varias claves:

1- Dimensión comunitaria.

Esta guía tiene el propósito de potenciar el trabajo en red y comunitario en materia de protección a la infancia y adolescencia, **compartiendo, contrastando y creando recursos posibilitadores** en este sentido. Todo ello desde las reflexiones recogidas por Tratuon en el acompañamiento a entidades que van trabajando sus políticas de protección También con las aportaciones que, en diferentes actividades y foros, NNA han ido haciendo y se correlacionan con los códigos de conducta.

2- Coherencia con los marcos normativos y las recomendaciones internacionales sobre protección a la infancia y adolescencia.

La **Agenda 2030** ODS en su meta 16.2 aboga por poner fin a todas las formas de violencia hacia la infancia y adolescencia y la Ley Orgánica de 2021 para la Protección a la Infancia y Adolescencia frente a la Violencia (**LOPVI**), junto con su estrategia correspondiente, plantea la necesidad de crear entornos seguros, potenciar culturas organizacionales protectoras e impulsar la formación en enfoque de derechos y buen trato a todas aquellas personas que acompañan a NNA en la creación de entornos seguros.



5



La **Estrategia Vasca contra la Violencia a la Infancia** plantea la necesidad de sensibilización, formación y capacitación de las personas que acompañan a NNA, la promoción de iniciativas innovadoras y difusión de buenas prácticas y el trabajo en red en diferentes puntos de sus ejes. (1.4, 2.3,2.4, 3.8, 4.3, entre otros) Considerando aspectos como el trabajo interdisciplinar, comunitario, fomento de la parentalidad y capacitación de las propias NNA. **La Ley de Infancia y Adolescencia del País Vasco** recoge todos los puntos anteriores en sus principios y diferentes artículos.

La guía que presentamos está en coherencia con los marcos anteriores y es una acción que ayuda a trabajar por esos fines.



3- Enfoque de **CALIDAD** en el acompañamiento a infancia y adolescencia.

Esta guía quiere resaltar que el acompañamiento a la infancia y adolescencia en entornos seguros, desde el enfoque de derechos y buen trato, es una apuesta de **calidad, justicia y seguridad** para todas aquellas comunidades, agentes y entidades que priman valores sociales y respetan los marcos vigentes.

La **seguridad afectiva es la base para el desarrollo integral** de NNA. Por ello, trabajar para potenciar nuestro contexto como seguro ayudará a su maduración global, al afianzamiento de competencias y al avance de rendimientos educativos, escolares, deportivos, de tiempo libre, en la salud...

Desde ahí, esta guía tiene como eje profundo la búsqueda de la seguridad de NNA. También la **seguridad de las propias entidades y agentes** al respecto.

4- El **compromiso por incluir las aportaciones de las propias niñas, niños y adolescentes** en la generación de entornos seguros.

Estamos directamente de forma cotidiana con menores de edad en procesos de acompañamiento socioeducativo. También a través de campañas, talleres, consejos de infancia, grupos de escucha, acciones específicas... relacionadas con el buen trato y la protección. Además, formamos parte de redes y alianzas con otras entidades y recursos que acompañan a su vez a NNA.

Consideramos la **participación** de la infancia y adolescencia como un principio de la Convención de los Derechos de la Infancia y un objetivo transversal para cualquier contexto seguro. Desde ahí, queremos plantear cómo las y los NNA pueden participar, contrastar, aportar, evaluar y tener un pensamiento crítico sobre el hacer de las figuras adultas para generar cambios hacia un mayor buen trato. Así, en la guía se dará un lugar relevante a la participación de NNA de manera transversal.



APUNTE. Por último, destacar que esta guía se centra en aquellas preguntas, parámetros y consideraciones básicas que cualquier entidad u organización tendría que hacerse para la confección de su código de conducta. Pero no como algo aislado, sino dentro de su apuesta de cultura organizacional protectora, su política de protección y el despliegue del plan de acción al respecto, siempre con un enfoque comunitario.



II. CONCEPTOS IMPLICADOS EN LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA: VIOLENCIA, BUEN TRATO Y ENTORNOS SEGUROS.

Los códigos de conducta son una herramienta que utilizamos para fortalecer nuestros espacios como **entornos seguros** para la infancia y adolescencia, proteger frente a la **violencia** y desarrollar acompañamientos desde el **buen trato**.

Por lo tanto, antes de adentrarnos en los códigos de conducta en sí, debemos tener claro y recordar qué hay detrás de estos conceptos. Esto nos requerirá trabajarlos en las entidades, con los equipos directivos, órganos rectores, agentes, personal contratado, voluntariado o en prácticas. También con las propias NNA y sus familias. Abordar esto es trabajar ya por la protección y crear el primer marco que va a facilitar la **comprensión, alineación, actualización y motivación** hacia los códigos de conducta.

Podemos comenzar por realizarnos algunas preguntas:

- ¿Conocemos en la entidad el **concepto amplio de violencia**? ¿Qué elementos tiene?
- ¿Hemos reflexionado sobre las **violencias indirectas-camufadas- "normalizadas"** que se nos pueden escapar en nuestro acompañamiento?
- ¿Qué sabemos de la **violencia estructural e institucional**? ¿La potenciamos sin darnos cuenta? ¿Qué podemos hacer para tratar de evitar revictimizaciones, por ejemplo?
- ¿Qué **modelos pedagógicos**, estilos de comunicación, modalidad de disciplina, forma de gestionar las emociones, manejo de la afectividad y elaboración de conflictos hacemos? ¿Supone siempre un buen trato?
- ¿Qué **elementos tiene un entorno seguro**? ¿Conocemos los niveles implicados?
- ¿Cómo **recogemos el enfoque de NNA** sobre el entorno seguro?

La **VIOLENCIA** es un proceso que tiene como elementos el **daño, el abuso de poder y una expresión variada en forma**. Conocer y analizar estos ingredientes va a ser necesario para un acompañamiento desde el buen trato.

Según la LOPIVI es violencia: *"toda acción, omisión o trato negligente que priva a las personas menores de edad de sus derechos y bienestar, que amenaza o interfiere su ordenado desarrollo físico, psíquico o social, con independencia de su forma y medio de comisión, incluida la realizada a través de las tecnologías de la información y la comunicación especialmente la violencia digital"*

Y puede adquirir diferentes formas según en qué eje nos fijemos:

FORMAS	PERSONAS	CONSCIENCIA
<ul style="list-style-type: none"> - Física - Emocional - Por negligencia - Sexual - Online y offline - Otras 	<ul style="list-style-type: none"> - Interpersonal - Estructural-institucional 	<ul style="list-style-type: none"> - Directa-visible - Indirecta-camuflada

El **BUEN TRATO** también viene definido desde la LOPIVI: *“Se entiende por buen trato aquel que, respetando los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes, promueve activamente los principios de respeto mutuo, dignidad del ser humano, convivencia democrática, solución pacífica de conflictos, derecho a igual protección de la ley, igualdad de oportunidades y prohibición de discriminación de los niños, niñas y adolescentes”*

Podremos revisar de qué manera enfocamos y trasladamos a nuestro acompañamiento esta definición, estableciendo interacciones y relaciones desde el buen trato.

REFLEXIÓN: Sabemos que *“no es posible ejercer violencia en un entorno que no lo permita y tampoco el buen trato en un entorno que no lo permita”*, lo que nos lleva al siguiente concepto que debemos tener claro: el entorno seguro.



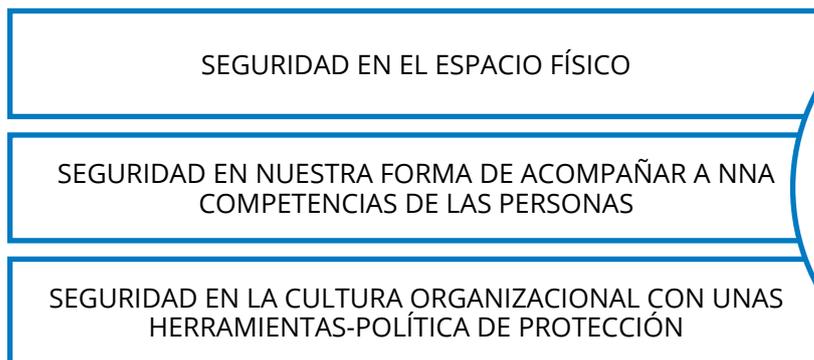
El **ENTORNO SEGURO** viene definido también por la LOPIVI como: *“aquel que respeta los derechos de la infancia y promueva un ambiente protector físico, psicológico y social, incluido el entorno digital”*

Sentirse en seguridad está correlacionado con el cumplimiento de una serie de necesidades y elementos intrínsecos que aparecen en el siguiente gráfico:



Dentro de estos elementos, la no violencia es uno de ellos y hay más factores que tendremos que atender si realmente queremos crear contextos seguros.

Podremos ver cómo trasladar estos parámetros a nuestro entorno en diferentes dimensiones como:



III. LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA DENTRO DE UNA POLÍTICA DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA.

De manera sencilla, podemos decir que las políticas de protección a la infancia y adolescencia, son un documento con el compromiso de fondo de la entidad con el buen trato a la infancia y adolescencia y que facilita el plan de trabajo para ello.

El código de conducta es un **recurso inscrito dentro de esa política** de la entidad que nos ayudará en la prevención, detección y actuación ante la violencia.

Existen varios modelos desde los cuales desarrollar las políticas de protección en una organización. Con algunas diferencias, todos tienen en cuenta las mismas claves.

Nuestro modelo de Políticas de protección y buen trato a la infancia y adolescencia



La política de protección y buen trato a la infancia y adolescencia es un compromiso que se va creando, contrastando, comunicando, extendiendo y reactualizando. Desde lo recogido en nuestro acompañamiento a entidades con sus políticas, éstas son algunas de las preguntas que puede ser interesante hacer y responder:

- ¿Tenemos una política de protección a la infancia? ¿Es obligatoria? ¿Más allá de la “obligatoriedad”, creemos en su necesidad y oportunidad?
- ¿Quién se va a encargar de impulsarla?
- ¿Cómo hacemos para que más allá de algunos modelos sea “nuestra-cercana-ajustada a nuestra realidad-identitaria” y a la vez “válida y efectiva”?
- ¿En qué medida ayuda tener un acompañamiento externo facilitador que nos posibilite una “mirada” de aspectos que se nos pueden escapar?
- ¿Contamos con herramientas que nos ayuden a prevenir y detectar la violencia en nuestra organización?
- ¿Cómo podemos crear mapas y planes de prevención de riesgos cuando la actividad es compleja, diversa o amplia?
- ¿Qué hemos de tener en cuenta en los procesos de selección de personal contratado? ¿Y cuándo se trata de voluntariado?
- ¿Todas las personas que forman parte de nuestra entidad tienen clara nuestra cultura organizacional respecto a la violencia? ¿Están capacitadas? ¿Tenemos estándares comunes? ¿Van a seguir el código de conducta?
- ¿Qué es una figura delegada de protección? ¿Hemos de tenerla? ¿Y si somos una federación o una administración local?

IV. QUÉ SON LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA.

Según la Estrategia de Erradicación de la Violencia contra la Infancia y la Adolescencia complementaria a la LOPIVI, el código de conducta es: **“un documento donde se recogen los comportamientos que deben darse a la hora de relacionarse con niños, niñas y adolescentes, así como las conductas dañinas que deben evitarse. Todas las instituciones que atienden a la infancia y adolescencia deben tener este documento, que debe ser firmado por todos sus profesionales, que se comprometen así a cumplir las reglas, normas o estilos de comportamiento que se describen en el documento”**

A partir de esta definición encontramos algunos de los contenidos y características de los códigos de conducta:



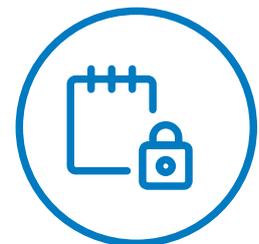
- Son un DOCUMENTO ESCRITO.

El código de conducta es una **declaración formal por escrito de los principios, valores y estándares éticos** por los que se rige la organización para proteger a la infancia y adolescencia, y tener esto recogido de manera formal, nos aporta un entendimiento colectivo de los mismos.

Además, nos ayuda a reconocer **comportamientos adecuados e inadecuados, ofrece apoyo y orienta** a nuestro personal sobre cuáles han de ser las pautas de conducta. Esto facilita, así, la toma de decisiones y un mejor proceder profesional.

La elaboración de códigos de conducta **crea un sentir compartido sobre nuestros objetivos y nuestra identidad**. Fortaleciendo a su vez la credibilidad, confianza y la rendición de cuentas.

Teniendo en cuenta la legislación vigente, un código de conducta actúa de manera segura, ética y coherente. Por lo tanto, las organizaciones y entidades requeridas a tener código de conducta deberán contar con un documento al respecto con copias a entregar y firmar por cada profesional. Deberán ser firmadas y **guardadas adecuadamente, respetando la Ley de Protección de Datos** ya que podrán aparecer nombre, apellidos, DNI y otras posibles identificaciones de esas personas.



- Recogen COMPORTAMIENTOS que pueden implicar reglas, normas o estilos de comportamiento.”

Los códigos de conducta son el documento donde se establece el comportamiento que se espera de los y las integrantes de la organización y ayudan a definir estándares de comportamiento que permitan reafirmar y fortalecer los valores con enfoque de calidad, equidad, profesionalidad y alto grado de sentido humano.

En ese sentido, en la medida en que se redacten **comportamientos concretos y en forma de reglas o normas** será más fácil identificar para las personas aquellas conductas a seguir o evitar. En ocasiones, para evitar textos demasiado largos o para englobar comportamientos por categorías, podrán crearse epígrafes más globales de conjuntos de conductas. En cualquier caso, ya sea a través de **ejemplos** colocados en el código de conducta o en anexos, ya sea a través de **contrastes** o **procesos formativos** necesarios, deberá aclararse de qué se está hablando en concreto, el sentido de ello y abordar las dudas que haya.



- Se refieren a COMPORTAMIENTOS HACIA NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES.

Los códigos de conducta de los que hablamos en esta guía se refieren al acompañamiento adulto a NNA. Esto no excluye la necesidad y conveniencia de que existan otros códigos en la entidad. Por ejemplo, entre personas adultas compañeras, con madres y padres, entre las y los NNA, con entidades colaboradoras...

De hecho, es necesario recordar que generar seguridad a la infancia y adolescencia requiere un modelado de patrones respetuosos entre el personal que les acompaña, con sus familias, con agentes, con otras NNA de la comunidad...

14



- Significando comportamientos a SEGUIR y a EVITAR.

Hay una división en el establecimiento de los códigos de conducta.

- **Conductas a SEGUIR** con las y los menores de edad. Las que llevan al bienestar, las que suponen NO violencia y las que están alineadas con los principios y contenidos de la Convención de los Derechos de la Infancia y Adolescencia.
- **Conductas a EVITAR** con NNA. Las que llevan a violencia, a no bienestar, las que vulneran derechos de la infancia y adolescencia.

Detrás de esta división hay una dimensión profunda de fondo que ha de guiar y que nos ayudará a entender y contextualizar las conductas de un “bloque” y del otro.

En ocasiones, nos encontramos con la necesidad de establecer comportamientos de **PRECAUCIÓN** que estarán al servicio de disminuir factores de riesgo de desprotección o violencia y aumentar factores de protección.

Veremos también cómo, a veces, podremos debatir sobre **aparentes “choques”** entre aspectos del código de conducta y algunos planteamientos para resolver necesidades, situaciones u objetivos educativos con las y los

menores de edad o por el funcionamiento de la entidad o por la dinámica estructural e institucional. Abordándolo, desenredaremos ese supuesto choque, tomaremos consciencia desde la mirada protectora, buscaremos alternativas a algunas necesidades o situaciones...Considerando que los códigos de conducta tienen implícita la mirada de protección a la infancia y adolescencia frente a otras cuestiones y que el interés superior y el respeto a los derechos de la infancia van a ser siempre la guía.

Un documento FIRMADO por todas y todos los profesionales de la entidad como COMPROMISO.

El código de conducta no es algo a lo que cada persona puede elegir adherirse o no. Tampoco sobre el que puede elegir adherirse a algunas partes y a otras no. Tampoco es un compromiso que se puede dar sólo de forma oral. Requiere la firma por escrito. Lo interesante y necesario será hacer procesos de sensibilización, contraste, formación para que las personas lo sientan como **algo importante, necesario, justificado, entendible, identitario...y como una vía de proteger no sólo a las y los menores de edad sino también a ellas y ellos.**



V. ¿A QUIÉNES AFECTAN LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA?

El código de conducta **tendrá el mismo alcance que el de nuestra política** de protección y buen trato a la infancia y adolescencia.

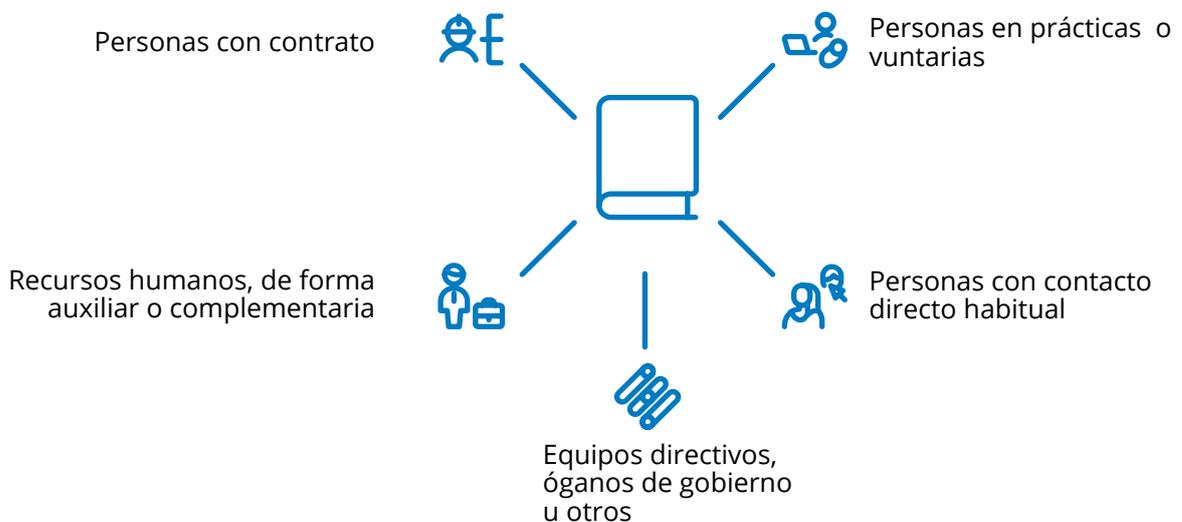
En principio, el código de conducta va dirigido a **cualquier persona vinculada con una organización que acompaña a infancia y adolescencia**, siendo especialmente relevante para aquellas que trabajen habitualmente o en contacto con NNA.

Según la entidad, el tipo de actividad o programa, la modalidad de acompañamiento a NNA, los roles de la intervención, los espacios de acción propios o compartidos con otras figuras...podremos ver la necesidad de **hacer algunas especificaciones, concreciones o versiones** del código de conducta para ajustarse a la realidad.

En cualquier caso, el compromiso con el buen trato en la entidad que acompaña a infancia y adolescencia debe estar presente en:

- Las personas con **contrato laboral, en prácticas o voluntarias**.
- El personal con **contacto directo habitual** con NNA.
- Las personas que hacen **algún tipo de intervención directa o indirecta** con NNA.
- Los recursos humanos que acompañan de forma **auxiliar o complementaria**, las actividades, programas o espacios con menores de edad.
- El personal de los **equipos directivos, órganos de gobierno u otros**.

16



Si recibimos en algún momento visitas a nuestra organización, podremos establecer unas condiciones básicas de comportamiento respetuoso y protector hacia la infancia por parte de las personas visitantes. Lo mismo con entidades colaboradoras en actividades con las que tendremos que compartir y abordar cuestiones de los códigos de conducta con los que funcionamos dentro del convenio de colaboración (y también otros aspectos como la realización de los mapas de riesgos, los protocolos a seguir, la titularidad de la responsabilidad de la actividad...) También con organizaciones financiadoras en varios sentidos, incluyendo lo referente al material o contenidos a incluir en la elaboración de informes, memorias... Si somos una entidad que también forma en aspectos relacionados con esta etapa, cuidaremos que el abordaje y las reflexiones sobre la infancia y adolescencia sean respetuosas por parte de las personas asistentes.

Así pues, el código de conducta debería ser conocido, comprendido y aceptado por todas aquellas personas que formen parte de nuestra organización.

El personal (voluntario, contratado o en prácticas) debe aceptar el compromiso firmando el documento y debe ser consciente de que tiene la obligación de colaborar en su cumplimiento y notificar si sabe que no se cumple.

APUNTE Debemos tener en cuenta que, en ocasiones, con una supervisión y presencia adulta, **menores de edad acompañan a otras personas menores de edad** en programas de voluntariado, aprendizaje-servicio, campos de trabajo... y el código de conducta también debería contemplar esta realidad y ser conocido y cumplido por ellas y ellos.

Y en ocasiones, **personas adultas comparten espacio de voluntariado o tarea con menores de edad al mismo nivel**. Y en este caso, aunque las funciones y tareas de la persona menor de edad sean similares a las de una persona adulta, hay que protegerla como menor de edad y pedir la aceptación del código de conducta a quienes estén con ellas/ellos.



VI. ¿QUÉ HEMOS DE TENER EN CUENTA A LA HORA DE DISEÑAR CÓDIGOS DE CONDUCTA?



NO CON EXCESIVA EXTENSIÓN.

A priori, lo recomendable es que los códigos de conducta **no sean muy extensos** para facilitar la visualización, lectura y recordatorio.

Así lo manifiestan también, en un primer momento, las organizaciones en las que se han ido poniendo en marcha. Siendo así, las personas que van firmando los códigos de conducta y cogiendo consciencia sobre ellos **van pidiendo, muchas veces, aclaraciones, ejemplos, concreciones, añadidos...** que les den seguridad o aborden dudas. Esto se observa en conversaciones con figuras delegadas de protección, equipos directivos y agentes. Desde ahí, está la posibilidad de hacer una versión más extensa, añadir anexos con ejemplos y concreciones, posibilitar formaciones permanentes...



CON LENGUAJE SENCILLO Y CUIDADO.

Se precisa dotar a los códigos de conducta de un lenguaje sencillo, adaptado y cercano a las diferentes personas comprometidas con los mismos. Podríamos tener en cuenta aspectos tales como:

- Introducir en general el enfoque pedagógico de **“lectura fácil”**
- Contemplar hacer versiones con los **idiomas necesarios**, adaptados a **capacidades diversas** y en diferentes **formatos accesibles**.
- Añadir **imágenes, pictogramas, gráficos y posibilitadores** del procesamiento visual.
- Cuidar el **lenguaje igualitario y respetuoso** con la **diversidad**.

Es recomendable que, a la hora de presentarlo y explicarlo, se garantice su entendimiento y se tome nota de aquellas cuestiones que crean duda o necesidad de explicación para poder tenerlo en cuenta y hacer las **modificaciones o actualizaciones oportunas**.

Además, los códigos de conducta no son sólo cosa de las personas adultas. También podemos elaborar una **versión “amigable” para que menores de edad** que acompañamos conozcan y contrasten nuestro compromiso para tratarles desde el buen trato. También para menores de edad que pueden acompañar a otras NNA y han de seguirlos. Podemos incluso invitarles a que nos den sugerencias y aportaciones para ajustar el formato.

CONTRASTADO.

La elaboración de los códigos de conducta, junto con el resto de la política de protección y buen trato, no debería ser un proceso que se extendiera excesivamente en el tiempo. (puede dar la sensación de que nunca se acaba). Puede impulsarla la persona delegada de protección junto con su equipo de protección, directivo, de recursos humanos...

Las dos premisas anteriores no pueden, sin embargo, frenar la **necesidad y oportunidad de construir y contrastar el código de conducta con otras personas** pertenecientes o relacionadas con la entidad. Entre ellas, por ejemplo:

- Las personas que acompañan a NNA.
- Otras personas de la organización que realizan intervenciones diferentes.
- Las y los NNA a los que se acompaña. (extenderemos esta idea en un punto próximo)
- Las madres, padres, tutoras legales de las y los NNA que se acompaña.
- Otras entidades y agentes de la comunidad que están en este proceso o ya lo han realizado.
- Personas especializadas o expertas a través de asesoramientos, supervisiones...

Este contraste lo podrá impulsar la figura delegada de protección (y su equipo) en momentos de diseño, concreción, revisión, evaluación, reactualización del código. Podrá hacerse a través de notas informativas, cuestionarios, encuentros, grupos de discusión, grupos de escucha... y otras fórmulas.

CON LA RESPONSABILIDAD ÚLTIMA DE LA ENTIDAD.

El código de conducta debe partir de la **cultura de protección** organizacional. Deberá reflejar **nuestros valores, nuestra misión y visión** como organización **en coherencia con la defensa de los derechos** de la infancia y adolescencia.

En su elaboración deberemos tener en cuenta los tipos diferentes de **actividades que realizamos, las personas destinatarias, el ámbito...** para ajustarnos a las características y necesidades existentes. Así, garantiremos que nuestro código de conducta pueda proteger mejor a la infancia, a la entidad y al personal de posibles situaciones o comportamientos inadecuados.

La entidad es, en cualquier caso, **la responsable última de crear un plan para garantizar**, en la medida que pueda, que nada malo le sucederá a una persona menor de edad mientras está en una de sus actividades, programas o servicios. Para ello está la política de protección, la elaboración de mapas de riesgos, el código de conducta, los protocolos... La entidad tendrá que asumir las consecuencias éticas, emocionales, sociales e incluso legales (en algunos



casos) de mostrar una negligencia al no tomar medidas preventivas, no actuar adecuadamente o con suficiente diligencia en caso de violencia. Así, es la entidad, representada por su órgano rector o gestor con la delegada de protección, quienes establecerán el código de conducta a seguir por el personal e irán haciendo una evaluación de su seguimiento.



CON FORMACIÓN INCLUIDA.

Establecer un código de conducta sin acompañarlo de un plan formativo tiene poco sentido, ya que las personas que deben cumplirlo ignorarán su sentido, su implicación y la necesidad de llevarlo a cabo. Así, será necesario hacer formaciones sobre protección y buen trato, sobre la política de protección propia y sobre las competencias profesionales relacionadas con acompañar en seguridad.

En este sentido, es importante tener **un análisis claro de estas competencias, detectar las necesidades** formativas que hay al respecto, **incluirlas en el diagnóstico** de necesidades formativas (DNF) y en el plan consiguiente de formación organizacional.

La formación debe tener en **cuenta a todas las personas de nuestra entidad, incluidas las y los NNA y sus familias**. Y en ella deberemos incluir la formación específica sobre el código de conducta, garantizando que todas las personas comprenden su significado y la implicación de éste.

Es conveniente que la formación sobre códigos de conducta (y sobre la política de protección en general y competencias básicas) se realice junto al **plan de acogida** en la entidad y que se refresque cada cierto tiempo con **formación permanente y espacios conjuntos de contraste** o incluso supervisión.

20



SOCIALIZADO.

Es fundamental que el código de conducta que establezcamos sea conocido y lo "socialicemos". Para las personas a las que les "alcanza" su firma y cumplimiento y, también, para cualquier persona relacionada con la entidad, para agentes y entidades con las que colaboramos, para las y los NNA que acompañamos, para sus familias, para la comunidad ...

Para esta comunicación y socialización, podemos utilizar diferentes formatos y medios de presentación, más allá del "documento formal" a firmar por las personas. Nos podremos ajustar al **rol de las personas destinatarias, a las edades, a diferentes canales** de procesamiento de información...

La utilización de hojas informativas, dípticos, videos explicativos, infografías, podcasts, comics, cuentos... que recuerden las conductas básicas permitidas y no permitidas, con un lenguaje cercano y de fácil lectura, accesibles, con

pictogramas... pueden ayudar al entendimiento, la asunción de los códigos de conducta y la **generación de confianza con nuestra labor** dentro de un entorno seguro.

Además, a la hora de explicar el código de conducta, puede ayudar poner ejemplos, explicar diversas situaciones (de acuerdo con cada contexto), evocar experiencias...

Relacionado con esto, hemos de recordar que es necesario dar **informaciones y recoger autorizaciones** a madres, padres, personas tutoras legales de NNA, responsables de centros colaboradores, administraciones o entidades financiadoras ...sobre nuestro hacer a la hora de acompañar a NNA. Dentro de ellas, hay aspectos que tienen que ver con nuestra política de protección, nuestros mapas de riesgos, el código de conducta y hay que incluirlos en esas informaciones o peticiones.

EJEMPLO- Algunos ejemplos sobre esta última reflexión tendrían que ver con informaciones y peticiones de autorizaciones a las familias para el uso de datos e imágenes, formas de comunicación directa con las y los menores de edad, proceder ante lesiones, accidentes o enfermedades, personas autorizadas a recoger a NNA o permisos para que vayan autónomamente a casa, medidas o elementos de protección a traer en salidas o excursiones, forma de proceder en espacios de intimidad como baños, vestuarios...

DESDE LA COHERENCIA CON NUESTRO ROL.

Como figuras educativas que acompañan a NNA, hacemos nuestra intervención desde unos roles y unas competencias coherentes con el buen trato, libres de violencia y generando seguridad afectiva. Esto requiere de procesos de toma de consciencia, adopción de modelos pedagógicos adecuados, formación en habilidades y estrategias, supervisión y evaluación de nuestra propia forma de hacer... Todo esto tiene que verse reflejado, de alguna manera, en los códigos de conducta y éstos deben ser coherentes con nuestro papel "segurizante".

Algunas de las competencias y aspectos sobre los que podemos tomar consciencia son los siguientes:

COMPETENCIA PROFESIONAL	ALGUNAS PREGUNTAS
CONSCIENCIA SOBRE LA VIOLENCIA	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Atendemos la violencia en sus primeros escalones? - ¿Se nos escapa la violencia en nuestra forma de tratar a NNA por algún lado? - ¿Cómo nos situamos ante la violencia estructural o institucional? ¿Revictimizamos?



MANEJO DE LA AFECTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - ¿En qué tipo de afectividad nos situamos con NNA? - ¿Atendemos adecuadamente la afectividad en las acogidas y despedidas? - ¿Sabemos “ver” indicadores y expresiones de malestar en NNA? - ¿Conocemos diferentes canales de procesamiento de la afectividad?
GESTIÓN EMOCIONAL PROPIA	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo es nuestra autoempatía emocional y empatía emocional social? - ¿Cómo abordamos posibles bloqueos y desbordamientos emocionales propios o de NNA en general y en situaciones críticas? - ¿Qué modelado hacemos en gestión emocional? - ¿Cómo acompañamos la heterorregulación emocional hacia la autorregulación?
MODELO DE DISCIPLINA	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Hacia dónde “tira” nuestro modelo de autoridad? - ¿Generamos inseguridad desde el autoritarismo, libre hacer o sobreprotección? - ¿Somos amables y firmes a la vez en la disciplina?
ESTILO DE COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Nuestra comunicación se basa en la escucha empática y la expresión honesta? - ¿Se nos escapa una comunicación tipo “chacal” hacia NNA o hacia nosotras mismas?
IMPULSO DE LA PARTICIPACIÓN DE NNA	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Se nos escapa la mirada adultocéntrica? - ¿En qué medida y en qué dimensiones favorecemos la escucha a NNA? - ¿Cómo impulsamos la participación y el protagonismo en distintos niveles?
ENFOQUE DE ELABORACIÓN DE CONFLICTOS	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué visión tenemos del conflicto? ¿Evitamos siempre los conflictos o provocamos siempre conflictos? - ¿Enfocamos una fórmula restaurativa en su abordaje?
EDUCACIÓN PARA EL BUEN TRATO	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Impulsamos contenidos para el buen trato en nuestras actividades con NNA? - ¿Facilitamos recursos y estrategias a NNA para la protección, para pedir ayuda, para elaborar emocionalmente, para la comunicación no violenta, para gestionar conflictos?
TRABAJO EN RED Y COMUNITARIO	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Apostamos por el trabajo en red? ¿Sabemos qué aporta? - ¿Impulsamos diferentes formas de trabajo en red? - ¿Potenciamos redes de apoyo para las personas y NNA?
CUIDADO MUTUO Y AUTOCUIDADO	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo está nuestro estrés? - ¿Hemos revisado algunos factores estresantes? - ¿Potenciamos elementos desestresantes desde un plan?

REFLEXIÓN: ¿Te has planteado en alguna ocasión si de forma consciente o inconsciente adoptas alguno de estos roles acompañando a infancia y adolescencia: “salvador”-“superheroína”-“elefante en una cacharrería”-“pistolero justiciero”-“amiga del alma”-“seductor”-“maraña emocional”-“adulta experta”? Detrás de todos ellos, podemos ver la necesidad de revisar cuestiones como el concepto de nuestro rol, historia emocional propia, autoestima, elaboración de la transcendencia, adultocentrismo, estilo afectivo...



EVALUACIÓN Y MEJORAS

Los códigos de conducta no son una herramienta estanca. Si bien es cierto que no conviene estar cambiando su contenido de manera muy continua (podría llevar a su desconocimiento, al cuestionamiento o la desmotivación), **sí es conveniente evaluar su funcionamiento periódicamente** y hacer los ajustes pertinentes. (siempre que partamos e invirtamos un tiempo en una versión inicial “suficientemente buena”)

Es recomendable que (tal y como explicamos en el apartado “¿Qué pasa cuando se incumple un código de conducta?”), tras activar y gestionar un protocolo, podamos pararnos a analizar por qué se ha dado una situación de vulneración de derechos de la infancia y adolescencia en nuestra entidad y que revisemos si el código de conducta y los procesos relacionados con él han tenido algo que ver en ello.

De ser así, tendremos que analizar **qué mejoras debemos realizar y cómo podemos evitar que vuelva a fallar**. Por ejemplo, podemos detectar que no se había formado adecuadamente a la persona, que algunos de los elementos no se entienden, que el contexto ha cambiado y el código de conducta no recoge algunas circunstancias que ahora se dan en nuestros programas...

De esta evaluación, se deben realizar las mejoras pertinentes y socializar y formar a las personas de la entidad sobre los cambios o mejoras realizadas.

En los procesos de evaluación recordemos que sería interesante que participaran aportando datos, reflexiones e ideas el personal, las y los menores de edad, padres, madres y tutoras legales, otros agentes...La valoración por parte de las personas destinatarias de nuestro acompañamiento y **nuestra propia autoevaluación** serán relevantes. Para ello, podremos contar con diferentes fórmulas.



VII. ¿DE QUÉ DIMENSIONES SE DEBEN OCUPAR LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA DENTRO DEL ACOMPAÑAMIENTO A LA INFANCIA?

Qué contenido dar exactamente a un código de conducta es una de las preguntas que vamos recibiendo en los procesos de acompañamiento a las organizaciones. En este sentido, es necesario siempre crear un marco mínimo de comportamientos esperados para evitar la violencia y vulneración de derechos y tener un enfoque de buen trato. Considerando, claro, la legislación vigente (sobre protección, sobre infancia y adolescencia, sobre el trabajo y voluntariado digno, sobre discapacidad, sobre igualdad...) El marco de la Convención de los Derechos Humanos y de la Infancia va a ser el encuadre guía, en cualquier caso.

En esta tabla se recogen algunas ideas que podremos tener en cuenta para establecer conductas a seguir, a evitar, a mantener por precaución, a considerar en algunos “aparentes” conflictos de interés...

DIMENSIÓN	ASPECTOS A TENER EN CUENTA
COMPORTAMIENTOS DE RESPETO A LOS DERECHOS DE LA INFANCIA.	<ul style="list-style-type: none"> - Seguir los principios de Protección, No discriminación, Interés superior de la Infancia y Adolescencia y Participación. - Respeto a la diversidad (en sus diferentes dimensiones de origen, cultura, sexualidad, capacidades...) con los Derechos de la Infancia como límite. - Trabajo por la Igualdad-Equidad-Justicia Social. - Respeto de los ritmos diferentes de NNA. - Fomento de la Escucha y Autonomía.
COMPORTAMIENTOS DE BUEN TRATO Y NO VIOLENCIA	<ul style="list-style-type: none"> - No violencia en sus diferentes formas (física, verbal, emocional, negligencia, sexual y otras; digital...) - Revisión para mitigar la violencia institucional y la revictimización desde nuestro rol. - Consciencia para evitar formas de violencia camuflada en la forma de comunicarse, usar castigos, hacer determinadas bromas, incluir determinados rituales de paso de ciclo, desentenderse de conflictos entre iguales, no facilitar recursos de apoyo y trabajo en red efectivo ... - Evitar estados que lleven a la falta de consciencia y capacidad de reacción (consumos de sustancias, enfermedades...)



<p>COMPORTAMIENTOS PARA LA ESCUCHA Y COMUNICACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mostrar disponibilidad a la escucha de los malestares. Fórmulas de comunicación. - Manejo de indicadores de violencia. - Deber de comunicación-notificación ante detección, sospecha, revelación ... de violencia y seguimiento de procedimientos y protocolos (a nivel interno y externo)
<p>PLAN DE PREVENCIÓN DE MAPAS DE RIESGOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de mapas de riesgos de actividades, programas, acciones... - Preveer con un plan y tomar medidas ante riesgos físicos y emocionales. - Reactualización de mapas de riesgos. - Dar información adecuada y pedir permisos pertinentes a las familias.
<p>PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL SEGUROS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitación de documentación requerida (certificados negativos por antecedentes de delitos sexuales) - Participación en formaciones sobre Protección y Buen Trato propuestas.
<p>COMPORTAMIENTOS CUIDADOSOS EN LOS ESPACIOS INTERPERSONALES Y DONDE SE COMPARTE INTIMIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamientos respetuosos con NNA y entre personas adultas. - Seguir conductas de precaución y respeto en espacios individuales o grupales (tutorías, visitas al hogar, convivencia en hogar, pernoctas, espacios de comunicación ...) - Mantener conductas de precaución y respeto en espacios de intimidad (baños, vestuarios ...) - Evitar la esfera del sexo con NNA. - Revisar o evitar aspectos de afectividad seductora, quedar fuera de la acción educativa, entregar regalos sin objetivo educativo...
<p>COMPORTAMIENTOS ACORDES CON LA PROTECCIÓN Y USO DE DATOS E IMÁGENES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto de la Ley de Protección de Datos. - Manejo adecuado de la confidencialidad de información. En general y cuando se comparte vida "laboral"- familiar o comunitaria. - Petición de permisos a personas tutoras legales-menores de edad sobre uso de imágenes. - Uso adecuado y con sentido educativo de imágenes y producciones de NNA en RRSS, memorias u otros espacios de difusión. - Minimizar riesgos de sharenting de imágenes en RRSS de la entidad.

VIII. LA PARTICIPACIÓN EN EL DISEÑO Y CONTRASTE

Ya hemos comentado en diferentes apartados la necesidad y exigencia de incluir la participación de NNA como un **objetivo y una herramienta fundamental** en nuestra intervención educativa y en el desarrollo de nuestra política, plan y estrategia para que la infancia y adolescencia esté segura en nuestro contexto.

La participación empieza por la **escucha**, y debe encaminarse hacia poder **acceder a información relevante**, poder **tomar decisiones** sobre algunos aspectos de la vida cotidiana actual o para el futuro, poder encontrar **cauce al pensamiento crítico** y poder alcanzar cierto protagonismo y **acción de cambio en la comunidad**. De hecho, podemos fomentar la participación en el diseño, ejecución, evaluación...de aspectos como los proyectos o programas educativos, las actividades o acciones concretas, los planes o procesos de la propia entidad y en la acción comunitaria.

Los códigos de conducta son una herramienta para crear seguridad a la infancia y adolescencia que acompañamos. La seguridad se interrelaciona con la capacidad de autonomía, de implicación, de hacer con ... Desde ahí:

- El impulso de la **escucha y la participación** deben formar parte de las dimensiones a incluir como contenido de conductas a seguir en los códigos.
- Los **propios códigos han de contrastarse y nutrirse** de las aportaciones de NNA.

En relación con este último aspecto, podemos estimular su participación a través de diferentes fórmulas. Probablemente, nos gustaría contar con más herramientas y ejemplos sistematizados y por escrito para ello. Siendo así, las entidades vamos compartiendo experiencias en jornadas, guías, manuales... Además, lo interesante es crear recursos de forma ajustada a nuestra realidad y preguntando a la propia infancia como podría hacerse.

En cualquier caso, podemos usar cuestionarios de diagnóstico, dinámicas para trabajar en talleres, elementos de trabajo cooperativo en grupos de discusión, procesos en grupos de escucha, consejos de infancia, comisiones... Con material didáctico adaptado, cercano y (¡muy importante!) no excesivamente complicado.

Lo interesante va a ser que esta implicación en el diseño o evaluación del código de conducta no llegue como algo aislado, sino dentro de un plan de sensibilización y trabajo sobre la no violencia.



EJEMPLO Una fórmula interesante son los consejos de infancia. Y, especialmente, consejos heterogéneos e intergeneracionales donde, por ejemplo, madres, padres, agentes, NNA... puedan cooperar y enriquecer el trabajo. De todas formas, el consejo de infancia es un órgano de participación muy útil, sabiendo que la participación ha de nutrirse de fórmulas más abiertas, extensas y cotidianas con el conjunto de NNA que acompañamos.

IX. ¿QUÉ PASA CUANDO SE INCUMPLEN LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA?

La ruptura del código de conducta por parte de una de las personas implicadas es siempre un **momento crítico para la reflexión, el análisis y la puesta en marcha de medidas.**

Cuando esto se produce, seguiremos el procedimiento establecido para esta situación en nuestro protocolo en el que habrá una comunicación a la figura delegada de protección o coordinadora de bienestar en la organización. Si la persona que lo incumple fuera ésta, se comunicaría a alguien de la dirección (esto hay que definirlo en los protocolos).

Ante esa comunicación, debemos garantizar la confidencialidad y seguridad de la persona que lo comunica. Y respetar siempre los derechos de todas las personas involucradas.

Además, es importante recordar a las personas, que no comunicar esta ruptura del código por parte de otra, especialmente cuando hay vulneración de derechos o violencia, también es un incumplimiento del código de conducta. Y que **siempre se debe priorizar el interés superior de la persona menor de edad.**

Cuando el código se incumple con un comportamiento que implica violencia o vulneración de los derechos de NNA, es el momento de seguir el procedimiento diseñado dentro de la entidad en situaciones en las que una persona adulta "interna" de la entidad ejerce violencia o vulnera derechos de las y los menores de edad.

Dentro de ese procedimiento, se recogerá la información de la que se disponga por escrito y se comunicará con la figura de protección designada para activar los órganos y vías que tengamos para realizar la notificación correspondiente a las autoridades competentes en coherencia con los protocolos administrativos existentes para ello.

A su vez, se verá como entidad cómo articular la comunicación y acompañamiento a la persona menor de edad y su familia, y ajustando y tomando las medidas necesarias en consonancia con los planteamientos requeridos por las autoridades.

Si la persona que vulnera los derechos de la infancia, es también menor de edad, habrá que activar igualmente los protocolos, garantizar el interés superior de ambas personas menores de edad y acompañarlas y cuidarlas en el proceso.

Además, como organización, se deberá valorar qué planteamiento de medidas nos corresponde tomar con la persona que ha perpetrado la violencia para proteger a la infancia y qué hacer o no hacer a nivel educativo con el resto de personal, NNA o familias... En cada caso, haciendo una valoración de cuáles podrán ser las medidas protectoras más ajustadas para la situación.

En ocasiones, se puede incumplir alguna condición del código de conducta sin que haya violencia o vulneración de derechos hacia la infancia y adolescencia.



Por ejemplo, incumpliendo alguna conducta de precaución que busca minimizar factores de riesgo o aumentar factores de protección. En este caso, deberemos seguir el procedimiento creado para estas ocasiones dentro de nuestros protocolos. Podremos hacernos, también, algunas preguntas que nos ayuden a identificar qué elementos han podido fallar, cuáles son las medidas que no se han tomado o no se han realizado adecuadamente y qué pauta podemos y debemos establecer para intentar evitar que se repita.

A continuación, planteamos varios interrogantes. Algunos tendrán sentido para todas las situaciones y otras en función del tipo de incumplimiento o lo ocurrido.



INFORMACIÓN Y FORMACIÓN.

- ¿Hemos informado y formado adecuadamente sobre el código de conducta y su sentido? (sobre toda la política de protección en realidad)?
- ¿Hemos facilitado una buena formación de acogida y formación permanente al respecto?
- ¿Tenemos espacios de contraste sobre dudas o cosas que percibimos no están claras o se siguen con dificultad?

PROCESOS EN GENERAL CON EL PERSONAL.

- ¿Estamos haciendo buenos procesos de selección de personal?
- ¿Qué más deberíamos tener en cuenta en los procesos de selección y acogida del personal?
- ¿Usamos buenos criterios de selección de personal y hay espacios e instrumentos para la evaluación de las competencias del personal?
- ¿Estamos impulsando adecuadamente la formación necesaria?
- ¿Tenemos en cuenta todo esto dentro de nuestro reglamento de régimen interno? ¿Tenemos pensadas sanciones? ¿Podemos tener vías de asesoramiento ante situaciones que se produzcan?

REVISIÓN.

- ¿Hemos ido revisando el código de conducta, sus contenidos y su formulación?
- ¿Hemos incluido mejoras en la redacción o en la formación sobre dudas que van apareciendo?
- ¿Participan en esta evaluación el propio personal (autoevaluación), las y los NNA, madres y padres...?
- ¿Se van utilizando otras herramientas como mapas de riesgos complementarias con el código de conducta?

MEDIDAS EDUCATIVAS.

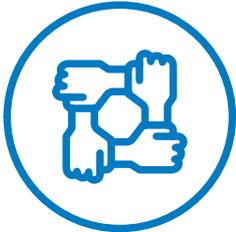
- ¿Es necesaria más formación en protección o desarrollo de competencias para el buen trato?
- ¿Son necesarios más espacios de contraste y supervisión de la tarea educativa?
- ¿Las personas necesitan más apoyo para su tarea?
- ¿Pueden ser necesarias más medidas ante riesgos psicosociales ante el estrés?

SANCIONES.

- ¿Es necesario establecer sanciones? ¿Cuáles?
- ¿La persona tiene un perfil ajustado para la intervención desde el enfoque de derechos de la infancia y puede continuar?
- ¿Qué medidas cautelares o definitivas hay que seguir en coherencia con los procesos que se estén dando?
- ¿Cómo se corresponden las medidas sancionadoras con la legislación sobre protección, infancia, laboral...?
- ¿Incluimos un enfoque restaurativo en todo esto? ¿Cómo lo hacemos?



X. CÓDIGOS DE CONDUCTA Y COHERENCIA CON EL ENFOQUE COMUNITARIO.



Entendemos que ninguna violencia es justificable y podemos trabajar en su prevención. Trabajar desde un punto de vista "individual" en ello es interesante, siendo mucho más relevante y eficaz hacerlo **desde un planteamiento de enfoque comunitario y ecológico**. Es desde el modelo comunitario cuando la promoción, prevención, detección y acompañamiento a la infancia y adolescencia **adquiere un sentido y una eficacia más profunda**.

El enfoque comunitario, en general, no sólo tiene como objetivo mejorar las condiciones de vida de una comunidad sino hacerlo desde el protagonismo de la misma, que definirá sus propias metas. Valorando las potencialidades, habilidades y recursos de las personas en su conjunto e interrelación y desde la generación, precisamente, de redes afectivas de apoyo, cuidado mutuo, inclusión y participación. La función de las y los agentes "externos" o "formales" podrá situarse precisamente en la promoción de las posibilidades de encuentro y participación y cierto acompañamiento pero no serán las y los protagonistas.

Trabajar desde un enfoque comunitario puede tener diversas dimensiones. Por ejemplo:

- El **acompañamiento educativo** a las personas considerando la **dimensión sistémica** en la interrelación con su comunidad y su posible **protagonismo** en ella.
- La promoción de propuestas que permitan **interconectar a las personas en redes afectivas** de cuidado y apoyo mutuo como un factor de seguridad y desarrollo.
- El empuje para potenciar factores que permitan sentirse parte de la comunidad a algunas personas, grupos o colectivos que por diferentes cuestiones sistémicas pueden quedar en vulnerabilidad **favoreciendo a nivel sistémico elementos para la inclusión, igualdad, equidad y justicia social**.
- La inclusión de la perspectiva del **trabajo en red multi e interdisciplinar** entre personas, agentes, organizaciones, vecindad, administraciones... para sentir un objetivo común y una mayor eficacia en los procesos de desarrollo personal y comunitario.

30



La protección a la infancia y adolescencia desde este enfoque adquiere una gran relevancia y tiene un efecto poderoso. Algunas consideraciones al respecto:

- La comunidad es un espacio en el que se producen violencias hacia la infancia y la adolescencia y también **se dan oportunidades para evitarla, detectarla y poder acompañar cuando esto sucede**. Es relevante cómo la sensibilización y la promoción del buen trato (en general y a la infancia)

se puede **engarzar** dentro de iniciativas de personas, grupos, comisiones, asociaciones, plataformas de los barrios, distritos, pueblos...

- En relación a esto último, la comunidad es un **espacio natural donde lo "formal y no formal"** se encuentran para trabajar en red desde la cercanía, que permite hacer procesos de planificación y actuación más eficaces y **en los que se puede incluir con mayor facilidad el protagonismo de la propia infancia.**
- La relación dentro de la comunidad permite **compartir y utilizar de forma equilibrada recursos, herramientas, prácticas...** pudiendo haber un apoyo y un acompañamiento técnico en algunos momentos.
- Además, el trabajo en red desde un enfoque comunitario, cuando se realiza adecuadamente, **rebaja la sensación de soledad**, es un factor reductor de cierto estrés, ordena el trabajo, permite afianzar la formación y el intercambio de buenas prácticas y neutraliza algunos efectos iatrogénicos de las propias intervenciones.



Desde aquí, podemos decir que la elaboración de un instrumento organizacional como el código de conducta puede englobarse o puede incluir una mirada de enfoque comunitario en su sentido profundo. Podemos ver cómo proyectar y recalcar esta mirada en los **contenidos de nuestra política de protección** y en los comportamientos a seguir en el código de conducta, podemos crear **códigos de conducta comunes, compartidos o contrastados** entre diferentes organizaciones formales y no formales de la comunidad, podemos **intercambiar prácticas** al respecto, podemos **invitar a las instituciones a revisar sus pautas de conducta protectoras**, podemos **sensibilizar compartiendo nuestros códigos** a agentes, vecinos/as, familias, NNA... (también a nivel digital), podemos pedir a **personas de la comunidad su contraste** en la elaboración o evaluación, podemos requerir-abordar **ciertos criterios conductuales** en actividades comunitarias **comunes con otros agentes, recursos o empresas...**



APUNTE: Una reflexión que hemos de abordar es qué mapas de riesgos, qué códigos de conducta, qué protocolos vamos a seguir y quién se va a responsabilizar de ello cuando hacemos actividades conjuntas entre varias entidades con NNA. También cómo se va a trasladar la política de protección a la infancia a convenios, acuerdos, marcos de colaboración con otras organizaciones, empresas o administraciones y tener en cuenta si éstas consideran o tienen referencias sobre análisis de riesgos, formación en protección, códigos ...



XI. PLANTILLA MODELO PARA TRABAJAR LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA.



Podemos hacer nuestro código de conducta teniendo en cuenta algunos modelos y plantillas que nos faciliten analizar diferentes áreas de contenidos. Podremos establecer para cada una de ellas conductas a seguir, conductas a evitar y, por si nos ayuda, un bloque de conductas de precaución a seguir o no seguir-evitar (este bloque es sólo por si facilita)

En cualquier caso, como hemos ido planteando a lo largo de esta guía, la concreción dependerá de diversos factores como el ámbito de acompañamiento, el alcance, el grado de detalle que queremos alcanzar ...teniendo siempre claro que deberán aparecer aquellas conductas que den el cuadro suficientemente necesario para acompañar desde la no violencia y la seguridad.

A continuación, compartimos una tabla con algunos elementos orientativos por si pudiera facilitar:

DIMENSIÓN	ELEMENTOS	A SEGUIR	A EVITAR	RECORDAR
RESPETO DERECHOS INFANCIA Y NO VIOLENCIA	NO formas de violencia			
	Igualdad, no discriminación, equidad, justicia			
	Autonomía			
	Participación			
	Interés superior			
	Diversidad			
	Ritmos			
ANÁLISIS DE RIESGOS Y MEDIDAS	Mapas de riesgos			Recordar que el objetivo es la no violencia, el respeto de los derechos, la seguridad, y el interés superior de la infancia.
	Riesgos físicos y emocionales			
	Atención a la salud			
	Medidas y reactualización de mapas			
ESCUCHA Y DEBER DE COMUNICACIÓN Y NOTIFICACIÓN	Escucha, fórmulas de comunicación y denuncia			Algunas conductas a seguir o evitar podrán tener que ver con precaución para bajar factores de riesgo y subir factores de protección y estar en coherencia con nuestro rol profesional. Es posible incluir algún ejemplo, comentario, concreción, revisión de aparente "choque"
	Indicadores de violencia			
	Enfoque de escucha de revelaciones			
	Deber de comunicación			
	Conocimiento y uso de protocolos			
ESPACIOS DE RELACIÓN INTERPERSONAL E INTIMIDAD	Espacios de relación directa individuales/ grupales			
	Fórmulas de comunicación e información a NNA-familias			
	Pernoctas, hogares, transporte			
	Higiene, baños, vestuarios			
PROTECCIÓN DE DATOS E IMÁGENES	Permisos uso de datos e imágenes			
	Uso de imágenes en memorias, RRSS, otros			
PROCESOS GESTIÓN DE PERSONAL	Formación en protección			
	Certificados y documentos en selección y reactualización			

XII. CONCLUSIONES.



La protección a la infancia y adolescencia es **responsabilidad de las personas adultas** que acompañamos a menores de edad en diferentes ámbitos. También y, especialmente, dentro de las organizaciones y comunidad desde donde realizamos o compartimos actividades de intervención con menores de edad. Esto incluye acompañar desde la no violencia, educar para el buen trato a NNA, prestar atención, detectar, comunicar y acompañar adecuadamente si se produce violencia o vulneración de derechos.

Los códigos de conducta son un recurso, una herramienta, un instrumento que nos ayuda a la puesta en marcha y fortalecimiento de los planes potenciadores de entornos seguros para la infancia y adolescencia. Nos requieren a las personas adultas a tomar consciencia y comportarnos de forma coherente con el buen trato y la no violencia. Forman parte, en cualquier caso, de un encuadre amplio en el que las organizaciones hemos de crear una cultura protectora con diferentes procesos de consciencia, formación, capacitación, generación de más recursos...contando para ello con la propia participación de niñas, niños y adolescentes. Sólo así los códigos tendrán un sentido, una comprensión, una adhesión, un seguimiento y una generalización eficaz.

El enfoque comunitario va a ser, sin duda alguna, el modelo acertado para ello. Contar con un plan "aislado" para nuestra entidad será una buena iniciativa que se transformará en relevante en la medida en que contribuyamos a nutrirnos y nutrir a una cultura comunitaria de buen trato. Hoy en día, esto parece aún más significativo si cabe.

Bidegintza y EDE Fundazioa han desarrollado el **programa Tratu on** para la sensibilización, asesoramiento y formación en entornos seguros para la infancia y adolescencia con el objetivo de facilitar procesos al respecto desde esa mirada comunitaria que tratan de impulsar desde hace años. Es un programa dirigido a administraciones, entidades sociales, colegios, AMPAS, grupos de tiempo libre, clubs, empresas y cualquier recurso interesado en reflexionar y avanzar en materia de protección y buen trato. Hay más información y recursos pedagógicos en nuestra web: www.tratuon.org

XIII. BIBLIOGRAFÍA INTERESANTE

- Tratuon. Bidegintza S.Coop y Fundación EDE. (2024) Webinar Entornos Seguros y Códigos de Conducta. <https://tratuon.org/recursos/>
- Tratuon. Bidegintza S.Coop y Fundación EDE. (2023) Webinar Educar en Derechos de la Infancia. <https://tratuon.org/recursos/>
- Tratuon. Bidegintza S.Coop y Fundación EDE. (2023) Webinar Acogidas y Despedidas desde la afectividad. <https://tratuon.org/recursos/>
- Tratuon. Bidegintza S.Coop y Fundación EDE. (2023) Guía de Elementos de Seguridad en el diseño de espacios físicos con Infancia. https://tratuon.org/wp-content/uploads/2024/02/TRATU_ON_Guia_Elementos_de_Seguridad_para_el_diseño_de_espaciosparainfancia.pdf
- Tratuon. Bidegintza S.Coop y Fundación EDE.(2022-2023)Infografías diversas sobre Entornos Seguros para la Infancia y Adolescencia. <https://tratuon.org/recursos/>
- BBKFAMILY. (2021) Jornadas sobre Buen trato a la Infancia <https://bbkfamily.bbk.eus/es/talleres-y-jornadas/>
- Bidegintza S.Coop. (2021) Voces de personas adultas sobre el Buen Trato a la Infancia. <https://bit.ly/32Jl2gH>
- Bidegintza S.Coop. (2022)48 preguntas y algunas respuestas sobre Entornos Seguros para la Infancia y Adolescencia. <https://tratuon.org/wp-content/uploads/2023/01/48PREGUNTASYRESPUESTASENTORNOSSEGUROS.pdf>
- V.V.A.A. (2021) Guía sobre la Ley Orgánica de Protección Integral a la Infancia y Adolescencia frente a la Violencia. <https://plataformadeinfancia.org/documento/guia-ley-organica-proteccion-infancia-y-adolescencia-frente-a-violencia/>
- Aldeas Infantiles- Espirales C.I. (2018) La promoción de entornos seguros y protectores https://aldeasinfantiles.org.uy/sites/default/files/media/2021-07/Entornos_Seguros_EspiralesCI.pdf
- UNICEF- Espirales C.I. (2022) Ver para proteger. <https://www.unicef.es/sites/unicef.es/files/communication/guia-ver-para-proteger.pdf>
- Keeping children safe. Desarrollando políticas y procedimientos de protección infantil. <https://www.keepingchildrensafe.global/wp-content/uploads/2020/02/KCS-Developing-Child-Safeguarding-200218.pdf>
- Plataforma de Infancia. (2024) Guía práctica para la regulación autonómica de la figura del delegado o delegada de protección en el ámbito del ocio y tiempo libre. https://www.plataformadeinfancia.org/wp-content/uploads/2024/10/Toolkit_GuiaDelegadoProteccionOcioyTiempoLibre_POI.pdf



- Plataforma de Infancia. (2022) Especificación UNE 00702022 <https://www.recursosinfancia.org/wp-content/uploads/2023/12/INFOGRAFIA-ESPECIFICACION-UNE-0070-2022.pdf>
- Save The Children (2022) Generación de Entornos Seguros en entidades sociales. <https://www.savethechildren.es/sites/default/files/2022-12/SCE%20Manual%20de%20consulta%20-%20Generaci%C3%B3n%20de%20entornos%20seguros%20en%20entidades%20sociales.pdf>
- Consejo Superior de Deportes (2018). Estándares de calidad para crear espacios seguros y protectores en el ámbito del deporte. <https://bienestaryproteccioninfantil.es/estandares-de-calidad-para-crear-espacios-seguros-y-protectores-para-los-ninos-ninas-y-adolescentes-en-el-ambito-del-deporte/>
- UNICEF (2021) Protección a la Infancia desde el entorno escolar. https://www.observatoriodelainfancia.es/ficherosoia/documentos/7646_d_unicef-educa-recomendaciones-proteccion-infancia-entorno-escolar.pdf