

CÓDIGO DE ÉTICA

FortaleSer



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
Visión.....	3
Misión.....	3
Alcance General.....	3
Alcance Específico	3
¿Cómo definimos NNA?	4
Inducción	4
Sistema Contractual.....	4
Capacitación y concienciación	4
2. CÓDIGO DE ÉTICA.....	5
Compromiso de conducta	5
En el ejercicio del gobierno (directivos).....	5
De sus colaboradores, esperamos que se comprometan a:	6
En la relación con los donantes y aliadas:.....	7
En la relación de los colaboradores con los participantes:	8
En la relación de los colaboradores con el medio ambiente:	9
En la relación con el Gobierno:	9
En la relación con los medios de comunicación:.....	9
Gestión del código de ética	10
Vigencia, divulgación y reforma del código de ética	11
Vigencia del Código de Ética	11
Divulgación del Código de Ética	11
Reforma del Código de Ética	11
3. GLOSARIO.....	12

1. INTRODUCCIÓN

El propósito de este documento es exponer y compartir un marco ético y una misma perspectiva acerca de nuestro comportamiento para que todos y cada uno de nosotros podamos fortalecer el sentimiento de pertenecer a FortaleSer (Fortaleza del Ser). Desarrollemos el propósito de ser parte de esta comunidad de trabajo y tengamos la plena seguridad que independientemente del lugar geográfico en que estemos, todos estamos construyendo la organización con nuestro comportamiento cotidiano.

La intención es que todo el personal disponga de un instrumento efectivo de orientación como guía de actuación en sus diversas interacciones con todos los grupos de interés, garantizando el mejor proceder posible con miras a lograr, en forma transparente, el cumplimiento de los objetivos institucionales, el desarrollo de la misión y la realización de la visión institucional.

El presente Código propone una serie de directrices para las acciones de todos los que formamos parte de FortaleSer, por lo tanto, se espera el compromiso de todos para vivenciar y aplicar los principios presentes en este documento.

El incumplimiento de los principios y de las disposiciones específicas de este documento dará lugar a un conjunto de medidas que permitirán prevenir, orientar y, eventualmente, sancionar los comportamientos que no se ajusten a lo aquí indicado.

Visión

En FortaleSer, nuestra misión es clara: fortalecer comunidades para construir un futuro sostenible.

Creemos en la colaboración como motor de cambio, trabajando mano a mano con habitantes locales, instituciones y empresas para impulsar el desarrollo integral y empoderar a las comunidades.

Misión

Visualizamos un mundo donde cada comunidad tiene el poder y los recursos para liderar su propio camino hacia un mañana próspero.

Buscamos ser un catalizador de cambios positivos, inspirando la colaboración y creando oportunidades para que cada individuo y comunidad alcance su máximo potencial.

Alcance General

El Código de Ética es de carácter obligatorio para todo el personal que trabaja en relación de dependencia y/o tercerizado para la organización FortaleSer, incluidos voluntarios, proveedores, contratistas y otros que tengan relación con FortaleSer.

Alcance Específico

¿A quiénes está dirigida esta política institucional?

- Consejo Ejecutivo de FortaleSer.
- Coordinador General.
- Coordinadores/as de proyectos.
- Personal técnico.
- Personal operativo.

- Personal administrativo.
- Consultores, Asesores, Profesionales.
- Voluntarios de la institución.
- Proveedores.
- Otros funcionarios de programas y/o proyectos de la institución.

¿Cómo definimos NNA?

Con objeto de facilitar la lectura del documento, así como para evitar la repetición de largas y pesadas definiciones a lo largo del texto, se han utilizado los siguientes términos:

Niño/Niña: La ley 2169/03 establece que niño o niña es todo ser humano desde la concepción hasta los 13 años de edad.

Adolescente: La ley 2169/03 establece que adolescente es todo ser humano de 14 a 17 años de edad.

Inducción

La inducción es un requisito obligatorio y forma parte de la labor de la ONG FortaleSer desde el enfoque de derechos y la mirada preventiva, proporcionando orientaciones sobre las políticas y los procedimientos de toda la organización, la capacitación del personal, evaluación, mitigación y prevención de riesgos en todas las actividades.

Toda persona que ingrese a la ONG FortaleSer, independientemente al tipo de contratación (incluidos los voluntarios), formará parte de un proceso de inducción, el cual se divide en:

1. Presentación breve de la historia, misión y visión de la ONG.
2. Tipos de actividades y Proyectos en los que se desenvuelve la ONG FortaleSer.
3. Incorporación de la Política Institucional a favor de los niños, niñas y adolescentes.

Sistema Contractual

Los contratos incluirán una cláusula que exige a todo el personal involucrado en los proyectos y programas, tanto a los contratados como a los voluntarios, un compromiso de aplicar una política de tolerancia cero frente a todo tipo de violencia y explotación dirigido a niños, niñas y adolescentes, adoptando medidas para prevenirlos y brindar respuesta y seguimiento a todas las posibles situaciones que pudiesen ocurrir, dentro o fuera del ámbito laboral. Además, con los proveedores de bienes y servicios se aplicará la firma de una nota de aceptación y compromiso de cumplimiento de dicha política.

Para los contratados que trabajarán directamente con los NNA se solicitarán:

- Antecedentes policiales, conforme a las Políticas Institucionales de la ONG FortaleSer.
- El certificado de Registro Nacional de Agresores Sexuales de NNA.

Capacitación y concienciación

La capacitación y la concienciación del personal de la ONG FortaleSer contribuyen decisivamente a crear una cultura institucional que no tolera ningún tipo de abuso.

Las capacitaciones se realizan al personal dentro del primer mes de contratación; posterior a ello, si el contrato es por tiempo indefinido, se realiza por lo menos una vez al año, buscando mantener las Políticas Institucionales actualizadas y generando espacios de aprendizajes en el contexto laboral.

La ONG FortaleSer exige que todo el personal participe periódicamente en la capacitación sobre las Políticas Institucionales, en las cuales se lleva un registro interno de asistencia.

2. CÓDIGO DE ÉTICA

Compromiso de conducta

Buscando traducir en directrices prácticas nuestros valores explicitamos los siguientes compromisos:

En el ejercicio del gobierno (directivos)

1. Mantener un diálogo abierto, transparente y franco con el Consejo, comprometiéndonos a implementar las orientaciones aprobadas.
2. Comunicar a toda la organización los distintos roles de sus colaboradores y respetar cada instancia de decisión creada legítimamente.
3. Comprometerse con el trabajo en equipo y la creación de mecanismos de participación en la gestión interna, cultivando la confianza y la apertura al diálogo.
4. Garantizar una rendición de cuentas transparente y continua, explicitando públicamente las acciones y recursos aplicados para el cumplimiento de la misión institucional.
5. Establecer con todos los colaboradores, independientemente de sus funciones, relaciones basadas en el respeto y en los principios de los derechos humanos.
6. Valorar la diversidad y combatir cualquier forma de prejuicio, discriminación y violencia, sea física, verbal, psicológica o sexual.
7. Promover condiciones de trabajo que propicien el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar de todos los colaboradores.
8. Promover la igualdad de oportunidades para todos los colaboradores en las políticas, prácticas y procedimientos.
9. Comunicar de forma clara y transparente las políticas y decisiones institucionales que afectan a los colaboradores, tales como admisiones, promociones y desvinculaciones.
10. Valorar el capital humano interno, proporcionando canales, políticas y procedimientos que promuevan el crecimiento y desarrollo profesional siempre que sea posible.
11. Promover un ambiente de trabajo que ofrezca condiciones favorables de seguridad e infraestructura para el ejercicio de las actividades.
12. Crear espacios de escucha a las inquietudes de los colaboradores, respetando la

privacidad y confidencialidad.

13. Desarrollar una cultura institucional que valore la construcción del liderazgo, el intercambio y la difusión de conocimientos y promueva la capacitación permanente de sus colaboradores.
14. Proveer garantías institucionales y proteger la confidencialidad de todos los involucrados en denuncias éticas, buscando proteger los derechos y la neutralidad de las decisiones.

De sus colaboradores, esperamos que se comprometan a:

1. Desempeñar su trabajo plena y responsablemente, garantizando compatibilidad entre las funciones desempeñadas en FortaleSer y posibles actividades laborales realizadas en otros ámbitos externos a la organización.
2. Garantizar el sigilo de la información confidencial y la discreción en los asuntos institucionales.
3. Manejar con honestidad y transparencia los recursos financieros de la organización, respetando las políticas y procedimientos internos existentes. No adulterar documentos institucionales. Fidelidad, honestidad y transparencia en las documentaciones institucionales.
4. Promover interna y externamente relaciones amigables, solidarias y pautadas por la cortesía y el respeto, independientemente de su posición jerárquica.
5. Respetar y aplicar las políticas de protección con el fin de promover y promocionar los derechos de la niñez y la adolescencia, tanto al interior de la Institución como en el entorno familiar, laboral, comunitario y de los niños en general. Seguir los lineamientos, políticas, recomendaciones y procedimientos según establece la Ley de confidencialidad. Ejemplo: seguir las políticas de uso adecuado de imágenes, contacto y o comunicación de los participantes en los programas de niñas, niños y adolescentes. Manejo e interacción en redes sociales, perfil de usuario, plataformas digitales, acceso a internet, entre otros.
6. Utilizar responsablemente el deber de denunciar las vulneraciones de derechos de la niñez, según el Artículo 5 del CNNA (Ley 1680/01)
7. Respetar la diversidad y no ejercer o aceptar forma alguna de prejuicio, discriminación y/o violencia.
8. Conocer y aplicar todas las políticas divulgadas por la organización.
9. Cooperar con el cumplimiento de la misión de FortaleSer, ofreciendo sugerencias, participando de los espacios de construcción colectiva, practicando la crítica constructiva y el diálogo transparente.
10. Garantizar imparcialidad en la relación con participantes, colaboradores, aliados, voluntarios y proveedores y proteger a la organización de situaciones de conflictos de intereses y relaciones ilícitas.
11. Informar a la organización, de forma transparente e inmediata, sobre la participación de parientes o personas allegadas en los procesos de contratación, prestación de servicios o sociedades, dejando a la instancia correspondiente la aplicación del procedimiento de acuerdo a cada caso.
12. Las relaciones sentimentales entre un/una supervisor/a y su colaborador/a inmediato/a no están permitidas y deben ser reportadas a la organización de

inmediato para su resolución.

13. Velar por los bienes y equipos de la institución.
14. Utilizar los bienes de FortaleSer exclusivamente en actividades institucionales.
15. Usar las instalaciones de FortaleSer exclusivamente para actividades institucionales relacionadas a los servicios y para generar ingresos para el mantenimiento de los proyectos.
16. Seguir los procedimientos institucionales con respecto a comprometer institucionalmente a FortaleSer con entidades externas, incluyendo alianzas, sociedades, donaciones, contratación de servicios y convenios, respetando los límites de autoridad.
17. Mantener el ambiente de trabajo libre de drogas, tabaco, bebidas alcohólicas, sustancias ilícitas y sus efectos, así también libre de todo lo referido a armas y objetos y/o elementos peligrosos.
18. Establecer relaciones internas y externas íntegras y transparentes sin ofrecimiento o exigencia de ventajas o sobornos por la función ejercida.
19. Cooperar con la discusión y difusión del Código de Ética, buscando esclarecimientos en los casos de dudas sobre su aplicabilidad y comunicando al superior inmediato o en su defecto a la Administración, los casos de violación de la misma.
20. Usar un lenguaje de respeto y profesionalismo en todas las comunicaciones verbales y escritas y con todos los públicos, internos o externos, con los cuales nos relacionamos.
21. En la relación con sus proveedores de bienes y servicios:
 - a. Proveer a los empleados de empresas prestadoras de servicios y a los pasantes, cuando desempeñan funciones en las instalaciones de la institución, las mismas condiciones de infraestructura y seguridad que brinda a sus colaboradores.
 - b. Se espera de los voluntarios y empleados de las empresas proveedoras que asuman los compromisos de conducta definidos en este Código, durante el tiempo que dure el contrato o relación con la organización.
 - c. Seleccionar y contratar proveedores de servicios con base en criterios estrictamente legales y técnicos, de calidad, costo y puntualidad y exigir un perfil ético en sus prácticas de gestión.
22. Ningún funcionario, colaborador o voluntario aceptará porcentajes, ni comisiones, ni compensaciones de ninguna especie fuera del sueldo o de los honorarios que hubieran pactado con la organización. De manera ilustrativa y no limitativa se refiere a donaciones, proveedores de servicios o insumos, materiales, contratos de obras u otros.

En la relación con los donantes y aliadas:

1. Construir diálogos abiertos y transparentes, basados en la confianza, que posibiliten la colaboración mutua y el establecimiento de las relaciones horizontales.

2. Reconocer la contribución de cada empresa en el logro de los objetivos institucionales de FortaleSer.
3. Los funcionarios, voluntarios o colaboradores no deberán permitir, propiciar o buscar retribución económica por ninguna gestión que haya realizado, tendiente a promover nuevas oportunidades de ingresos para la organización. De la misma forma en que deberán desaconsejar que se pague a cualquier otra persona que realice una gestión similar.
4. Los colaboradores de FortaleSer pueden aceptar gratificaciones o premios siempre y cuando estos sean preestablecidos por la organización, con el acuerdo de los demás miembros. Estas gratificaciones o premios nunca se estipularán tomando como base un porcentaje de la recaudación.
5. Los funcionarios, voluntarios o colaboradores deberán velar por la veracidad de todo material que se utilice para pedir donaciones. Este material deberá reflejar claramente la misión de la institución, así como el fin para el cual serán destinados los fondos que se pretende recaudar. Ninguna persona está autorizada a producir o utilizar materiales con fines de difusión o soporte para solicitar donaciones sin las normas y reglamentos corporativos debidamente autorizados.
6. Garantizará que se destinen las donaciones a los fines para los cuales fueron entregados por el donante.
7. Los funcionarios, voluntarios o colaboradores son conscientes de que toda información relativa a la de los donantes o futuros donantes de una institución es propiedad exclusiva de dicha institución. Esta información no podrá ser utilizada para beneficio de ninguna otra institución.
8. Jamás utilizarán su relación con un donante, futuro donante, voluntario, proveedor, aliados o empleado para su beneficio personal o el de algún otro miembro de la organización.

En la relación de los colaboradores con los participantes:

1. Defenderán las normas, leyes y regulaciones vigentes (referidas en la Constitución Nacional, La Convención Internacional de los derechos de la niñez, Código de la Niñez y la Adolescencia y otros) y velarán para que estas sean respetadas dentro de la Institución.
2. Prestarán servicios de manera imparcial, sin tratar con privilegio o discriminación a los niños, niñas y adolescentes sea cual fuere su condición económica, social, ideológica, política, sexual, racial religiosa o de cualquier otra naturaleza, de manera oportuna, con excelencia y evitando conflictos de intereses.
3. Ante una situación de vulneración de derechos de los niños, niñas, adolescentes participantes, cualquier colaborador involucrado, se someterá a los mecanismos legales de protección. A modo de explicitar, sin ser limitativo se cita algunas situaciones: abusos físicos, sexuales, psicológicos, maltrato, discriminación, negligencia en el auxilio, guardar información de vulneración, criadazgo, trabajo infantil, pornografía infantil, uso de imágenes no autorizadas de participantes para beneficios personales, facilitar, vender o solicitar estupefacientes u otro tipo de drogas ilícitas, etc.

4. El trato con los participantes debe ser respetuoso. Los contactos físicos con los niños, niñas y adolescentes deben darse en el marco de respeto y evitarse situaciones innecesarias de contacto físico para prevenir posibles situaciones de vulneración de los derechos citados más arriba.
5. Trasladar a los niños, niñas y adolescentes participantes en vehículos particulares de los colaboradores no está permitido fuera de las actividades Institucionales y debidamente autorizadas.
6. Trasladar a los niños, niñas y adolescentes participantes en vehículos institucionales en ausencia de los padres o encargados requiere el permiso por escrito de los mismos, en cuyo caso el chofer deberá ir acompañado de un responsable debidamente identificado por la Institución.

En la relación de los colaboradores con el medio ambiente:

1. Cuidar el medio ambiente, tomando conciencia de las consecuencias ocasionadas por los trabajos realizados y fomentando el consumo óptimo de los recursos naturales, reciclando papeles, evitando impresiones de papel que sean innecesarias y separando las basuras.

En la relación con el Gobierno:

1. Respetar las legislaciones existentes en el país.
2. Aceptar y colaborar con las fiscalizaciones y controles del poder público. No apoyar o financiar institucionalmente, partidos o campañas políticas.

En la relación con los medios de comunicación:

1. FortaleSer se relaciona con los medios de comunicación sin discriminaciones de ninguna índole y entrega información clara, veraz y oportuna sobre los resultados de su gestión con trato respetuoso y equitativo.
2. La comunicación institucional fluye de manera oportuna y participativamente, sin ningún tipo de distorsiones, por los medios y canales establecidos, a cargo de los funcionarios autorizados y de acuerdo con el principio de transparencia.

FortaleSer “respeto el derecho de las niñas, niños y adolescentes a la privacidad”. Todos los funcionarios y socios involucrados en la difusión de información sobre niños, niñas y adolescentes en la elaboración y distribución de material publicitario deben actuar de acuerdo con las siguientes directrices:

1. Solicitar, tanto de la niña, el niño y el adolescente, como de su tutor legal (o al menos de la persona adulta a su cargo) el permiso para que aparezca en el material publicitario.
2. No pedir explícitamente a las niñas, niños y adolescentes que hagan o digan algo que pueda hacer que sientan que se les muestra como ‘objetos que dan lástima’ (por ejemplo, que hablen de su pasado o que pidan donaciones).
3. Tratar los nombres de niñas, niños y adolescentes con cuidado, sobre todo si se relaciona con información sensible acerca de ellos (por ejemplo, antecedentes

familiares, estado de salud o comportamiento negativo).

4. Actuar con cautela cuando se trata de combinar información visual con un texto, sobre todo si el texto incluye información sensible sobre el niño, la niña o un adolescente y si una foto o un video muestran aspectos delicados de la vida del niño, la niña o el adolescente y revelan su identidad.
5. Cumplir con estas directrices facilita el respeto de la privacidad de niñas, niños y adolescentes, también previene y genera consciencia de lo que puede considerarse como una violación de la privacidad.
6. Basándose en estas directrices, los funcionarios que trabajan directamente con niños, niñas y adolescentes tienen el derecho y la obligación de protegerlos de cualquier intento de violación de su privacidad, sea intencional o no.

Gestión del código de ética

El Código abarca a todos los miembros de la organización incluyendo al Consejo, colaboradores permanentes y temporales, pasantes, asesores, voluntarios y consultores. Se espera que todos los integrantes de la institución conozcan, debatan, se apropien y traduzcan en sus decisiones, acciones y comportamientos los principios y valores presentes en este Código de Ética. Asimismo, se espera que quien así lo desee, exprese libremente y comparta su punto de vista ante posibles incumplimientos y aporte sugerencias para mejorar el Código.

El/la Administrador/a será el responsable de la adecuada información, orientación, comunicación y monitoreo del cumplimiento de los principios y disposiciones que se estipulan en el presente documento.

Cualquier persona podrá contactar al mencionado funcionario cuando se constate un incumplimiento o exista una duda sobre la aplicación de los principios y criterios que propone el Código de Ética. Todas las situaciones serán investigadas para que las decisiones sean tomadas con base en informaciones que sustenten la denuncia y todas las personas tendrán garantías respecto al manejo y confidencialidad en las situaciones específicas en que estuvieran involucradas. El Consejo Ejecutivo tendrá como responsabilidad analizar y proponer las medidas pertinentes que podrán ser, dependiendo de la gravedad, recomendaciones para prevención, amonestaciones, suspensión de labores o desvinculación de la organización.

En caso de que la situación presentada al Administrador involucre a miembros del equipo, o a uno de los integrantes del Consejo Ejecutivo, éste deberá ser apartado exclusivamente para el análisis de esta situación.

Es función del Consejo Ejecutivo apoyar la resolución de conflictos relacionados con situaciones de incumplimiento de este Código, indicar medidas y procedimientos, orientar a los colaboradores sobre su aplicación; revisar el documento periódicamente y promover la discusión interna para su perfeccionamiento.

Para facilitar la comunicación, el Código de Ética estará disponible en versión electrónica para todos los colaboradores de la organización.

En consistencia con los valores de FortaleSer, se buscará siempre el aprendizaje personal e institucional aún de las situaciones más críticas que se presenten. En este caso, la

prevención y la corrección serán siempre los principios fundamentales que permitirán el aprendizaje y la no repetición de los incumplimientos.

FortaleSer dispone de políticas institucionales y mecanismos de control interno y auditoría externa que operan también como espacios de monitoreo, prevención y corrección, así como este Código de Ética. Los auditores podrán realizar informes acerca de casos de incumplimiento y, en todos los casos, deberán informar al Consejo Ejecutivo de la organización. Asimismo, podrán proponer mejoras al contenido y procedimientos presentes en este Código de Ética.

Vigencia, divulgación y reforma del código de ética

Vigencia del Código de Ética

El Código de Ética entrará en vigencia a partir de su aprobación por parte del Consejo Ejecutivo de FortaleSer.

Divulgación del Código de Ética

El Código de Ética se divulgará a los miembros de la Institución y a sus grupos de interés. La difusión estará a cargo de la Directora con apoyo de la Administración y formará parte de los procesos de inducción y reinducción.

Reforma del Código de Ética

El Código de Ética puede ser revisado por decisión del Consejo Ejecutivo y una vez que la nueva versión sea publicada, ésta será inmediatamente comunicada y puesta a disposición de todos los colaboradores y substituirá a la anterior.

3. GLOSARIO

Con el propósito de lograr un mayor entendimiento se definen:

Ética: es la suma de valores y principios de la conducta humana para actuar bien de acuerdo a la moral, a los postulados constitucionales y legales, que rigen la actividad de la Institución. Guían los fines de la vida de las personas hacia el “vivir bien” y el “habitar bien”.

Principios Éticos: son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como relacionarse con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores que profesan las personas y los grupos.

Valores: son las formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana, necesarias para llevar a la práctica los principios éticos.

Directrices y compromisos éticos: pautas políticas y prácticas, orientaciones acerca de cómo debe relacionarse la Institución con un sistema o grupo de interés específico para la puesta en práctica de los valores.

Código de Ética: es un marco común de principios, valores éticos y directrices que orientan a la entidad hacia un horizonte ético compartido. Es un documento que establece pautas de comportamiento y que señala parámetros para la solución de conflictos.

Participantes: niños, niñas, adolescentes, familias e instituciones que forman parte de la implementación de los programas de FortaleSer.

Desarrollo integral: El desarrollo integral incluye todas las dimensiones del ser humano: física, emocional, cognitiva, ecológico-ambiental, estético-creadora, intuitiva, espiritual, social, multicultural y ético-solidaria¹.

A través del desarrollo integral, se garantiza a las niñas, niños y adolescentes todos sus derechos para mejorar su calidad de vida y se conviertan, de esta manera en personas vinculadas con su creador, con las demás personas, con la naturaleza y consigo mismas desarrollando todas sus potencialidades.

Vulneración de derechos: Se entiende como toda violación o incumplimiento a los derechos y garantías de la niña, el niño y el adolescente (basado en el Art. 5 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Ley 1680/01).

Trabajo Infantil: El trabajo infantil que se debe abolir es el que corresponde a alguna de las tres categorías siguientes:

1. El trabajo realizado por un niño o niña que no alcance la edad mínima de catorce años, y que, por consiguiente, impide probablemente la educación y el pleno desarrollo del niño o la niña
2. El trabajo que ponga en peligro el bienestar físico, mental o moral del niño, niña o adolescente, ya sea por su propia naturaleza o por las condiciones en que se realiza, y

¹ La educación holística es posible. Cuadernos pedagógicos 3000. La Paz, Bolivia, 2010.

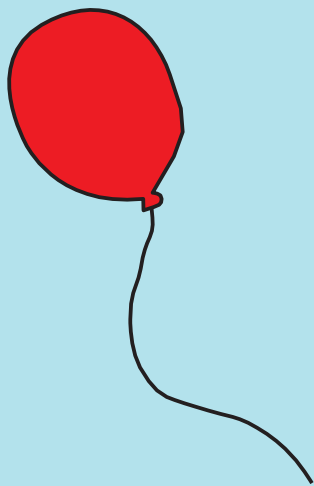
que se denomina trabajo peligroso y ha sido definido por el Estado Paraguayo, que identificó veintiséis actividades.

3. Las Peores Formas de Trabajo Infantil, que internacionalmente se definen como esclavitud, trata de personas, servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso, reclutamiento forzoso de niños o niñas para utilizarlos en conflictos armados, prostitución, pornografía y actividades ilícitas.

Privacidad de la niña, niño y adolescente: La protección de la privacidad del niño o la niña se refiere a toda información privada sobre éste o ésta, como por ejemplo: fotos, textos, películas, etc. realizados con fines publicitarios.

Cualquier información sobre la historia del niño o de la niña, estado de salud y contexto familiar tiene que ser cuidadosamente guardada en administración. Dicha información ha de tratarse siempre de manera, cuidadosa, confidencial y discreta.


Puede ser que las niñas, niños y adolescentes o incluso sus padres, madres o tutores no siempre se den cuenta de la forma de abuso emocional que podría ocurrir en el contexto de recaudación de fondos, relaciones públicas o comunicación. Se viola la privacidad de un niño o una niña, por ejemplo, con la producción de material publicitario no autorizado (fotos, películas, textos, etc.) que muestra a un niño o una niña, o que contenga información sensible en un contexto que revele su identidad.




FortaleSer

Curupay 284 c/Guaraníes

Asunción, Paraguay

Tel.: (595-21) 214 976 

fortaleser@fortaleser.org

 FortaleSer

 ongfortaleser