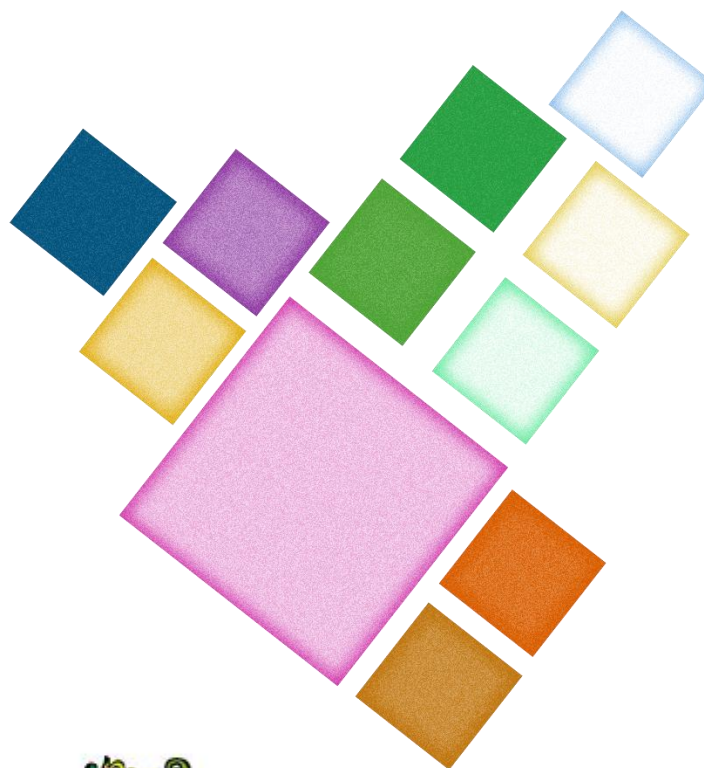


# POLITICA DE SALVAGUARDA



---

Asociación de Servicios Comunitarios de  
Salud -ASECOSA-  
Agosto 2022.



**ASOCIACIÓN DE SERVICIOS COMUNITARIOS DE SALUD**  
**– ASECSA –**

## **Política de Salvaguarda**

<b>Aprobado por</b>	Junta Directiva
<b>Responsable</b>	Comisión de cumplimiento
<b>Fecha de aprobación</b>	1 de septiembre 2022
<b>Fecha de revisión</b>	Agosto 2022
<b>Versión</b>	1.0

### **1. Introducción**

ASECSA, es una organización que se conforma de una red de programas y organizaciones comunitarias de salud, entre: clínicas y hospitales comunitarios, asociaciones de promotores; promotoras y/o comadronas, cooperativas, terapéuticas tradicionales, diócesis y pastorales de salud. El trabajo de ASECSA impacta especialmente en la población rural-indígena y ladina pobre con pocas posibilidades de acceso a los servicios estatales o privados de salud.

ASECSA reconoce que los niños, niñas, adolescentes y los adultos vulnerables están particularmente expuestos a todas las formas de explotación y abuso, por lo tanto, tomará las medidas correspondientes para ser una organización segura para la niñez y adultos vulnerables, al igual que en la conducción de todos los aspectos de sus operaciones diarias. Esto incluye el trabajo de emergencias, humanitario, de desarrollo, las políticas, incidencia, medios, comunicaciones y las campañas. Esta política afirma el compromiso de ASECSA con el bienestar y la protección de las personas, independientemente de su género, etnia, religión, cultura y discapacidad.

En consonancia con los principios humanitarios, ASECSA se alinea al enfoque de tolerancia cero tanto en nuestro lugar de trabajo como en nuestros proyectos- con respecto a todas las formas de explotación y abuso, que involucran al personal, voluntarios y otros representantes, y tomará las medidas disciplina rias apropiadas para garantizar un entorno seguro para todas las personas. Por lo tanto, es responsabilidad de todo el personal, voluntarios y otros representantes garantizar la protección de todas las personas frente a actos deliberados o involuntarios que conduzcan a situaciones de explotación y abuso.

Se espera que el personal, voluntarios y otros representantes de ASECSA defiendan la dignidad de todas las personas con las que entran en contacto, asegurando que su conducta personal y profesional sea conforme a lo estipulado en esta política y otras políticas vinculantes.

## **2. Alcance**

Aunque se trata de una política interna de carácter institucional, esperamos que nuestros socios y todos aquellos que representan a ASECSA respeten los principios centrales de esta política.

Esta política se aplica a aquellas personas comprometidas contratadas para trabajar con ASECSA o en su representación en cualquier función, esto incluye, pero no se limita, a otros representantes de la organización como lo son: voluntarios, personal de programas socios, consultores y proveedores. Su aplicación y cumplimiento deberá mantenerse en el desempeño profesional y personal de las personas.

## **3. POLÍTICA**

Las disposiciones de esta Política deben aplicarse en todo el entorno de trabajo dentro de ASECSA, tanto en el desarrollo de las operaciones y el diario qué hacer como en la implementación de programas y proyectos. La Política estipula medidas de prevención y respuesta a los problemas de salvaguarda, incorpora los seis Principios Básicos de Protección contra la Explotación y el Abuso Sexuales del IASC<sup>1</sup>, aborda la salvaguarda de la niñez e incluye disposiciones sobre el acoso laboral.

### **3.1 Salvaguarda de la Niñez y Adultos Vulnerables**

A efectos de esta política, se define a un niño, niña y adolescente como cualquier persona menor de 18 años, y a un adulto vulnerable como cualquier persona afectada por alguna eventualidad natural o que necesite servicios de atención comunitaria por motivos de discapacidad, género, edad o enfermedad, y que sea incapaz de cuidarse a sí mismo/a, o que no pueda protegerse contra un daño significativo o la explotación. ASECSA prohíbe toda forma de explotación y abuso por parte de su personal, voluntarios y otros representantes, específicamente:

Tienen prohibido:

- causar, o permitir por falta de acción, cualquier daño físico o emocional a cualquier individuo.
- el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluyendo favores sexuales.
- cualquier forma de comportamiento humillante, degradante o de explotación.
- utilizar su poder o posición para retener asistencia o servicios, o para dar un trato preferencial
- utilizar su poder o posición para solicitar o exigir pagos, privilegios o cualquier otro beneficio.

El personal, voluntarios y otros representantes de ASECSA deben ser conscientes de las percepciones y apariencias en su lenguaje, acciones y relaciones con los niños, niñas y adolescentes y protegerlos de cualquier daño. El personal, voluntarios y otros representantes deben ser conscientes en todo momento de mantener la dignidad de cada niño, niña, adolescente y adulto y tratarles con respeto.

Las siguientes disposiciones describen las expectativas de comportamiento de todo el personal y los asociados cuando interactúan con niños, niñas y adolescentes (cualquier persona menor de 18 años).

---

<sup>1</sup> [Inter-Agency Standing Committee of the United Nations and affiliate INGOs](#)

Por lo tanto, el personal de ASECSA, voluntarios y otros representantes:

**DEBEN:**

1. Comportarse de manera coherente con los valores de ASECSA, incluyendo el cumplimiento de la Política de Conflicto de Interés y Código de Ética.
2. Tratar a todos los niños, niñas, adolescentes y a sus familias con respeto, independientemente de la etnia, género, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, el origen nacional, étnico o social, la propiedad, la discapacidad, el nacimiento u otra condición
3. Escuchar a los niños, niñas y adolescentes y sus inquietudes.
4. Proporcionar un entorno seguro, protector e inclusivo para los niños, niñas y adolescentes que evite toda forma de abuso y explotación.
5. Ser sensibles cuando están cerca de o se relación con niños, niñas y adolescentes (es decir, el lenguaje, las conversaciones, el tacto, los gestos)
6. Respetar las diferencias culturales y costumbres de los pueblos originarios que no perjudican a los niños, niñas y adolescentes.
7. Ser transparentes en sus acciones y en su ubicación cuando se encuentren en el desempeño de sus funciones y/o interactúen con niños, niñas y adolescentes.
8. Tener al menos otro adulto presente cuando esté con un niño, niña o adolescente garantizando que el contacto esté supervisado, acompañado o al menos a la vista de otros adultos. Se debe tener cuidado y discreción en todas las situaciones que por su naturaleza necesitan una interacción individual.
9. Asegurarse de que un adulto cuidador está presente cuando se transporta a un niño, niña o adolescente; y si no es posible, obtener el permiso y aprobación correspondiente.
10. Informar sobre cualquier preocupación o incidente de abuso o explotación infantil que tenga relación o involucramiento con ASECSA, sus voluntarios y otros representantes.
11. Revelar todos los cargos, denuncias o condenas si están relacionados con la explotación infantil o cualquier otro tipo de abuso o explotación.
12. Cumplir con la legislación pertinente del país en el desempeño de sus funciones.

**NO DEBEN:**

1. Golpear y abusar físicamente de los niños, niñas, adolescentes y adultos (aun cuando sea culturalmente aceptable).
2. Abusar emocional o verbalmente de un niño, niña, adolescente y adulto.
3. Ser hostil con un niño, niña o adolescente. Si ellos o ellas le expresan su malestar con la forma en la que se comunica o interactúa, detenga el comportamiento.
4. Tener relaciones sexuales o participar en cualquier actividad sexual física o virtual con un niño, niña o adolescente, incluyendo toques inapropiados e interacción a través de plataformas virtuales.
5. Enviar mensajes escritos o verbales degradantes o dañinos a un niño, niña o adolescente, como el sexting, pornografía y cualquier otro tipo de insinuación de carácter sexual.

6. Utilizar ordenadores, teléfonos móviles, cámaras de vídeo dispositivos electrónicos o redes sociales de ASECSA para explotar o acosar a niños, niñas o adolescentes, o para acceder, descargar o compartir material de explotación infantil.
7. Contratar a un niño, niña o adolescente para desarrollar actividades que no sean acordes a su edad y les limiten o restrinjan del ejercicio de otros derechos (educación, recreación, etc.).
8. Animar a un niño, niña, adolescente o adulto a reunirse o interactuar fuera de las actividades relacionadas con la implementación de programas y proyectos.
9. Llevar a un niño, niña o adolescente participante de los programas a su casa.
10. Encontrarse a solas con un niño, niña o adolescente en el desempeño de sus funciones (puede haber excepciones relacionadas con el tipo de interacción).
11. Hacer por el niño, niña o adolescente cosas de carácter personal que éste pueda hacer por sí mismo (acompañarle al baño, vestirle, alimentarle, etc.)
12. Mostrar favoritismo o preferencia hacia los niños, niñas o adolescentes en el desarrollo de programas, actividades o en el acceso a beneficios.
13. Estar en estado de embriaguez o bajo los efectos de las drogas cuando esté con los niños, niñas y adolescentes.
14. Permitir que otra persona realice los actos mencionados en los numerales anteriores y no denunciar donde corresponda.

### **3.1.1 Salvaguarda de la Niñez**

Además de lo expresado en el numeral 3.1, en su compromiso con la salvaguarda de niños, niñas y adolescentes, ASECSA y su personal, voluntarios y otros asociados trabajarán por:

1. Valorar, escuchar y respetar a todos los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.
2. Garantizar que conocen su responsabilidad personal de prevenir y reportar cualquier forma de abuso infantil y explotación sexual de menores.
3. Implementar diligentemente un sistema de salvaguarda de la niñez mediante la aplicación de políticas, procedimientos, capacitación y otras oportunidades de aprendizaje relevantes cuando sea pertinente.
4. Garantizar que la organización cree la cultura adecuada y un entorno seguro y confiable para que cualquier persona pueda informar sobre las sospechas e inquietudes relacionadas con la salvaguarda de la niñez, ya sea de manera verbal o escrita, y mediante mecanismos establecidos.
5. Todas las medidas y decisiones por parte del liderazgo respecto a la salvaguarda de la niñez se tomarán pensando en el interés superior de la niñez y priorizando su seguridad y bienestar.
6. Reportar sobre cualquier sospecha o incidentes conocidos de salvaguarda de la niñez, violaciones de esta política dentro de las 24 horas posteriores a que el incidente haya sido conocido.
7. Garantizar que los registros detallados y precisos de todas las sospechas de salvaguarda se recopilen, procesen y guarden de forma segura.
8. Implementar sistemas y procesos para garantizar que se emplee o contrate a nadie que represente un riesgo para la niñez, o que dichas personas entren en contacto directo con los niños, niñas, adolescentes y adultos vulnerables.
9. Abordar el incumplimiento de esta política sin demora, lo que en última instancia podría dar lugar a rescindir de contratos o acuerdos, incluido el despido.

### **3.2 Conductas prohibidas**

Las siguientes son conductas que ASECSA considera perjudiciales en la interacción entre el personal, voluntarios y otros representantes, y sobre todo en la interacción con comunidades, niños, niñas, adolescentes y adultos vulnerables que participan en los programas y proyectos de la organización. ASECSA tiene un compromiso de tolerancia cero ante el abuso y la explotación, por lo tanto, define las siguientes como conductas prohibidas en todo momento.

#### **3.2.1 Acoso**

Para ASECSA el acoso es un comportamiento no deseado, no bienvenido y no invitado que degrada, amenaza u ofende y que resulta en un ambiente hostil para la víctima o persona afectada. ASECSA prohíbe todas las formas de acoso entre su personal, voluntarios y otros representantes, y se compromete a crear un entorno de trabajo profesional, seguro y libre de intimidación, hostilidad y otras conductas que puedan vulnerar la dignidad y el rendimiento laboral de una persona. Esto incluye, pero no se limita a, el acoso y discriminación basado en la etnia, color de piel, religión, sexo, edad, orientación sexual, discapacidad, condición médica o estado civil.

El acoso general no es de naturaleza sexual y puede adoptar muchas formas, incluyendo la verbal, la física y la visual. Incluye acciones dirigidas a un individuo o acciones observadas por un individuo.

- Verbal: Incluye el uso de palabras ofensivas, bromas, amenazas o declaraciones despectivas hacia una persona o su condición.
- Físico: Incluye el contacto físico inapropiado o la agresión, así como las bromas denigrantes o inoportunas y la invasión del espacio físico personal.
- Visual: Incluye; gestos, miradas que denigran, caricaturas, imágenes y cualquier otro material visual, así como comunicaciones electrónicas inapropiadas (correos electrónicos, redes sociales, aplicaciones de mensajería, etc.)

El acoso general también puede incluir la intimidación (bullying), definida como el maltrato repetido y perjudicial para la salud física o mental de una o más personas por parte de uno o más autores e incluye, pero no se limita a, amenazas, humillación pública, insultos, burlas persistentes e inoportunas, o interferencia laboral intencionada.

#### **3.2.2 Acoso Sexual**

Para ASECSA acoso sexual es un tipo específico de acoso que puede traspasar los límites de la edad y el género y puede incluir insinuaciones sexuales no deseadas, peticiones de favores sexuales u otros contactos verbales o físicos de naturaleza sexual entre el personal, voluntarios y otros representantes, incluyendo:

- Compartir o publicar imágenes que creen un entorno ofensivo, hostil, intimidatorio o que interfieran en el rendimiento laboral de una persona. Los ejemplos incluyen, pero no se limitan a, imágenes, dibujos animados, símbolos o artículos ofensivos en el lugar de trabajo.
- La descarga de imágenes o materiales sexualmente explícitos de los sistemas informáticos de ASECSA, aunque no se compartan con otras personas.
- Miradas o tocamientos no deseados o inapropiados.

- Peticiones de naturaleza sexual hechas por una persona a otra que exijan o impliquen una condición de empleo o compensación, ya sea implícita o explícitamente, o cuando una decisión de empleo se base en la aceptación o el rechazo de dicha conducta por parte de la persona.

### **3.2.3 Explotación**

La explotación -definida como el abuso de poder real o el intento de abuso de poder o el maltrato, basado en una diferencia de poder y/o una posición de vulnerabilidad- es inaceptable en cualquier circunstancia, pero es especialmente aborrecible cuando afecta a los beneficiarios de ASECSA, a los niños, niñas o a los adultos vulnerables. La explotación prohibida incluye

- Abuso físico (violencia o lesiones deliberadas)
- Abuso emocional (comportamiento humillante, degradante o agresivo)
- El abuso sexual
- Abuso económico (exigir pagos o bienes a cambio de servicios)

La explotación prohibida también incluye el trabajo infantil, definido como el trabajo que priva a los niños, niñas y adolescentes de su infancia, potencial y dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y mental. Incluye el trabajo que es mental o físicamente peligroso y/o que interfiere con su escolarización.

### **3.2.4 Abuso y Explotación Sexual**

En cumplimiento con los principios de Protección contra el Abuso y Explotación Sexuales (PEAS), ASECSA, sus voluntarios y otros representantes deben considerar en todo momento:

- Que la explotación y el abuso sexual por parte constituyen actos de mala conducta grave y, por tanto, son motivo de despido o rescindir contratos.
- La actividad sexual con niños, niñas y adolescentes (menores de 18 años) está prohibida independientemente de la mayoría de edad o de la edad de consentimiento local. La creencia errónea sobre la edad de un niño, niña o adolescente no es una defensa.
- Está prohibido el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación. Esto incluye el intercambio de asistencia que se debe a los beneficiarios.
- Se prohíbe toda relación sexual entre quienes prestan asistencia e implementan programas y proyectos de desarrollo y ayuda humanitaria con una persona beneficiaria de dicha asistencia que implique un uso indebido de su rango o posición. Tales relaciones socavan la credibilidad y la integridad de la labor de desarrollo y ayuda humanitaria.
- Cuando un miembro del personal, voluntario u otro representante tenga inquietudes o sospechas de abuso o explotación sexual por parte de un compañero de trabajo, voluntario u otro representante, ya sea que esté vinculado con ASECSA o no, debe informar de dichas inquietudes a través de los mecanismos de reporte establecidos por ASECSA.
- El personal, voluntarios y otros representantes de ASECSA están obligados a crear y mantener un entorno que evite la explotación y el abuso sexual y promueva la aplicación de esta Política, Política de Conflicto de Interés y Código de Ética. Los directivos de todos los niveles tienen responsabilidades particulares para apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.

### **3.2.5 Trata**

ASECSA entiende y considera la trata de personas como la captación, el transporte o la recepción de personas mediante el engaño, la coacción, la amenaza o la fuerza con fines de explotación, sexual o de cualquier otro tipo. ASECSA está en contra y desaprueba la trata de seres humanos (niños, niñas, mujeres y hombres) considerándola como un acto que viola los derechos humanos fundamentales y la dignidad e integridad de las personas. ASECSA prohíbe a todo el personal, voluntarios y otros representantes participar en el tráfico de niños, niñas, mujeres y hombres. Además, prohíbe y está en contra de:

- La trata de niños, niñas, mujeres y hombres con fines de explotación sexual o la obtención de cualquier acto sexual comercial (incluso si esta práctica es legal en una jurisdicción concreta),
- incluyendo la prostitución forzada, la prostitución infantil y el material visual de explotación sexual infantil.
- La trata de mujeres y niñas con fines de matrimonios forzados o concertados, o para cualquier otra acción con ese fin.
- La trata de niños, mujeres y hombres para la extracción de órganos para el comercio ilícito de órganos o para el tráfico, la venta o el tráfico ilícitos de estupefacientes y drogas.
- El uso de la fuerza, el fraude o la coacción para someter a un niño, niña, mujer u hombre a trabajos forzados, mendicidad o servidumbre involuntaria.

También se prohíbe a todo el personal y los asociados de ASECSA realizar prácticas laborales relacionadas con la trata de personas, por ejemplo:

- Utilizar prácticas engañosas o fraudulentas para la contratación de empleados, como por ejemplo no revelar los términos y condiciones clave del empleo o cobrar cuotas de contratación a los empleados.
- Utilizar reclutadores que no cumplen con las leyes laborales locales.
- No proporcionar transporte de vuelta a cualquier empleado que se haya trasladado específicamente a una locación con el fin de trabajar en un proyecto.
- Proporcionar u organizar un alojamiento que no garantice la seguridad y la protección del personal.
- No proporcionar un contrato de trabajo válido o un documento de trabajo cuando lo exija la ley.

ASECSA también prohíbe al personal, voluntarios y otros representantes obtener bienes o servicios relacionados con el trabajo que hayan sido proporcionados o producidos por mano de obra forzada o víctimas de la trata.

### **3.2.6 Conflictos de interés, coerción y corrupción**

Para ASECSA un conflicto de interés es una situación en la que los intereses privados de una persona individual o jurídica ejercen influencia en la toma de decisiones, dejando de lado la objetividad y la ética, para obtener un beneficio propio que puede llevar inmerso acto de soborno y corrupción. El personal, voluntarios y otros representantes de ASECSA no deben utilizar la posición de poder que les confieren sus funciones para ejercer presión, o extraer favores o beneficios personales en el ámbito económico, profesional, político o sexual. Todo el personal, voluntarios y otros representantes deben declarar por escrito cualquier conflicto de intereses potencial o real (financiero, personal o familiar) en asuntos



relacionados con el trabajo de ASECSA a su supervisor u otro directivo superior. Además, deben abstenerse de aceptar favores, sobornos u otras formas de enriquecimiento personal de los beneficiarios, socios o contratistas bajo cualquier circunstancia.

#### **4. Prevención**

ASECSA tiene un compromiso para garantizar un entorno de trabajo armonioso basado en el buen vivir, honestidad, respeto y equidad. Se espera que todo el personal defienda la dignidad de las personas y comunidades donde ASECSA interviene con programas y proyectos, asegurando que su conducta personal y profesional sea siempre de acuerdo con lo establecido en esta Política de Salvaguarda, Política de Conflicto de Interés y Código de Ética y la Política de Género hacia los beneficiarios, así como hacia el resto del personal, voluntarios y otros representantes. Para este fin, están llamados a la conciencia para garantizar todas las medidas de prevención contra toda forma de explotación y abuso y para tomar medidas para que la implementación de programas y proyectos sea segura en todos los aspectos de la ejecución ya sea en respuesta a emergencias, programas de desarrollo e incidencia política.

##### **4.1 Reclutamiento seguro:**

ASECSA buscará establecer normas estrictas en materia de recursos humanos y contratación para proteger a las personas con las que trabajamos contra la explotación y los abusos que se sumarán al proceso establecido en el Manual de Recursos Humanos de la organización. Entre estas normas se incluyen las siguientes:

- Reclutamiento seguro, se refiera a la solicitud referencias e investigación de los posibles solicitantes con énfasis en un historial impecable en el desempeño de su trabajo de conformidad con la Política de Conflicto de Interés y Código de Ética. Esto incluye considerar preguntas de salvaguarda en el proceso de entrevistas.
- Inducción, todo el personal deberá completar una inducción sobre esta Política de Salvaguarda, Política de Conflicto de Interés y Código de Ética y Política de Género.
- Reconocimiento, todo el personal debe leer, comprender y firmar esta Política de Salvaguarda y la Política de Conflicto de Interés y Código de Ética.

Otras medidas de reclutamiento seguro están consideradas en el Anexo 2 de la presente política y serán integradas según corresponda en los procesos de reclutamiento y selección por parte de ASECSA.

##### **4.2 Compromiso de las partes interesadas**

ASECSA se compromete a garantizar la participación de las comunidades en todos los procesos relevantes que previenen, mitigan y responden a todas las formas de explotación y abuso. ASECSA se asegurará de compartir información oportuna, precisa y adecuada al contexto y a la cultura sobre todos los aspectos de la salvaguarda con el fin de reducir los riesgos de todas las formas de explotación y abuso sexual, especialmente. Además, cooperará estrechamente y coordinará con las partes interesadas comunitarias, municipales y nacionales pertinentes todos los aspectos de la salvaguarda en la implementación de programas y proyectos.

#### **4.3 Gestión de riesgos:**

ASECSA desarrollará estrategias institucionales y programáticas para la prevención y respuesta a todas las formas de explotación y abuso sexual, especialmente. Esto incluye considerar un mapeo para identificar las áreas de riesgo de salvaguarda institucional y programática con el objetivo de reducir estos riesgos.

#### **4.4 Relaciones contractuales**

Cuando ASECSA suscriba acuerdos de asociación, proveeduría y consultoría con organizaciones y personas que tengan contacto directo con comunidades y personas donde se implementen programas y proyectos, estos acuerdos deben:

- a. Incorporar esta Política como un anexo y
- b. Estipular una cláusula específica, declarando la tolerancia cero a todas las formas de explotación y abuso, además del compromiso a garantizar la integración de los principios considerados en esta Política de Salvaguarda y la Política de Conflicto de Interés y Código de Ética en la interacción con personas y comunidades.

ASECSA proporcionará orientación sobre sus normas y requisitos de salvaguarda a las entidades contratantes y se asegurará de que el personal, voluntarios y otros representantes de las entidades contratadas cumplan con la Política de Conflicto de Interés y Código de Ética y esta Política de Salvaguarda. Los actos deliberados y no intencionados sobre cualquier forma de explotación y abuso, constituirán un motivo para que ASECSA rescinda dichos acuerdos.

#### **4.5 Reportes comunitarios y gestión de las reclamaciones**

ASECSA se compromete a garantizar que los beneficiarios de sus programas y proyectos y los miembros de las comunidades en las que viven sepan qué comportamiento del personal es aceptable y cómo pueden plantear sus preocupaciones o preguntas de forma confidencial y segura.

Por lo anterior, ASECSA buscará establecer siempre que sea posible, mecanismos seguros y accesibles para que los beneficiarios informen, especialmente los niños, niñas y los adultos vulnerables sobre cualquier acción que contravenga lo dispuesto en la Política de Conflicto de Interés y Código de Ética, Política de Género y esta Política de Salvaguarda. Garantizará la confidencialidad de cualquier información que refiera a cuestiones específicas de salvaguarda y la seguridad y protección de las partes implicadas. Para más información, consulte la Política de Género, Política de Conflicto de Interés y Código de Ética. También, ASECSA se asegurará que la gestión de todas las quejas sensibles y, en particular, las relativas a la explotación y el abuso sexual, sea de manera oportuna, segura y confidencial.

### **5. Obligación de reportar**

Todo el personal, voluntarios y otros representantes de ASECSA están obligados a reportar inmediatamente de cualquier preocupación o sospecha de acoso, abuso y explotación que implique a cualquier representante de la organización o bien a un miembro del personal de otra organización que tenga relación con las comunidades y personas donde ASECSA implementa sus programas y proyectos. La preocupación puede ser el resultado de haber presenciado el incidente, haber sido informado o haber

sido objeto de este. El personal de ASECSA debe informar de cualquier preocupación de forma escrita o verbal, de forma personal o anónima, utilizando medios como correo electrónico, número telefónico, buzones, entrega personal o directamente con la Comisión de Cumplimiento y en última instancia con el Director Nacional. Para más detalles, consulte la Política de Conflicto de Interés y Código de Ética.

**En ningún caso**, ningún miembro del personal, voluntarios y otros representantes de ASECSA deben investigar por su cuenta una alegación o una denuncia, al margen de los protocolos de reporte estándar.

Todos los reportes y denuncias se investigarán y abordarán con prontitud, también deberán ser tratados con el debido respeto a la privacidad de las personas implicadas. Sin embargo, es importante que todos los denunciantes comprendan que ASECSA tiene la obligación legal de dar seguimiento a ciertas denuncias, independientemente de la preferencia del denunciante, y que no siempre se podrá asegurar una estricta confidencialidad debido a la obligación moral y/o legal de la organización de investigar o informar a las autoridades correspondientes. En el caso de que ASECSA o la persona que reporta crean que una investigación podría poner en peligro la integridad y bienestar de alguno de los implicados, ASECSA buscará tomar las medidas razonables para garantizar su seguridad y protección.

ASECSA se compromete a garantizar que su personal, voluntarios u otros representantes tomen represalias, en forma de acción laboral adversa como el despido o acoso, contra cualquier persona que informe de buena fe sobre una denuncia o que participe en una investigación. Cualquier forma de represalia será motivo de acción disciplinaria, incluido el despido.

## **6. Apoyo al sobreviviente**

Comprometidos con la seguridad y protección de las personas que sean víctimas de abuso y/o explotación por parte del personal, voluntarios, otros representantes o la inacción de la organización de asegurar un entorno seguro y protector ASECSA, según sus posibilidades económicas, velará por proporcionar apoyo y asistencia, como apoyo psicosocial, médico y jurídico mediante la remisión/derivación de casos, según proceda, de acuerdo con los deseos y necesidades del sobreviviente y la disponibilidad de los recursos, garantizando la confidencialidad, sensibilidad cultural y la seguridad de los sobrevivientes.

## **7. Protección de datos**

ASECSA se compromete a asegurar la protección de datos personales de las personas que participan en los programas y proyectos de la organización. Toda la información que se colecte por cualquier medio (información personal, fotografías, vídeos, etc.), deberá ser con el consentimiento de las personas informándoles sobre el uso que se le dará y el tiempo que será resguardada por la organización.

## **8. Responsabilidades**

Todo el personal, voluntarios y otros representantes de ASECSA comparten la obligación de prevenir y reaccionar ante cualquier forma de explotación y abuso sexual, especialmente. Es responsabilidad de

todos y todas mantener y aplicar todas las disposiciones y normas de esta Política. Todo el personal, voluntarios y otros representantes deben firmar la declaración de reconocimiento de estas normas. La Dirección Nacional y la Comisión de Cumplimiento de ASECSA tiene la responsabilidad particular de crear y mantener un entorno de Salvaguarda que promueva el libre reporte tanto del personal como de los beneficiarios y comunidades donde opera la organización, al tiempo que apoya directamente los procesos institucionales de Salvaguarda mediante una adecuada toma de decisiones y gestiones correspondientes.

## **8. Cumplimiento:**

ASECSA tiene un compromiso de cero tolerancia ante el abuso y la explotación, por lo tanto, el incumplimiento de esta política constituye un motivo de medidas disciplinarias que pueden incluir el despido y, cuando corresponda, la notificación a las autoridades competentes.

## **9. Políticas relacionadas**

Esta Política de Salvaguarda es un reflejo de la responsabilidad de ASECSA ante las personas y comunidades con las que interactúa y, por lo tanto, es operativa como parte del Marco de Responsabilidad más amplio de ASECSA establecido en sus planes estratégicos. Además, es complementaria al conjunto de normas de comportamiento que todos los empleados deben cumplir establecidas en los siguientes documentos:

- Política de Conflicto de Interés y Código de Ética
- Política de Género
- Manual de Recursos humanos
- Reglamento Interior de Trabajo

---

**Reconocimiento**

He leído cuidadosamente esta Política de Salvaguarda y la entiendo. Comprendo que si tengo preguntas o necesito aclaraciones mi responsabilidad es hablar con mi supervisor y/o la dirección. Soy consciente de que ASECSA espera que mantenga las normas de comportamiento descritas en esta Política de Salvaguarda, Política de Conflicto de Interés y Código de Ética, y que tengo la responsabilidad de reportar las violaciones o conductas que contravengan lo establecido en estas Políticas. También comprendo que, si soy personal de ASECSA, las consecuencias de mi incumplimiento o mi falta de cumplimiento pueden dar lugar a medidas disciplinarias que incluyen la advertencia verbal, la advertencia por escrito, la suspensión o el despido.

Si soy un voluntario u otro representante (personal de programa socio, proveedor o personal contratista o consultor) reconozco que mi acuerdo para cumplir con esta Política de Salvaguarda no crea una relación laboral explícita o implícita con ASECSA, pero que mi incumplimiento o mi falta de cumplimiento puede llevar a mi despido y/o a la terminación de cualquier relación que tenga con ASECSA. Al aceptar mi nombramiento, me comprometo a desempeñar mis funciones y a regular mi conducta de acuerdo con los requisitos descritos en esta Política de Salvaguarda

---

**Firma**

---

**Nombre completo**

---

**Fecha**

## ANEXO 1

### Glosario de Términos

**Niño, niña y adolescente:** cualquier persona menor a 18 años de edad.

**Adultos vulnerables:** personas de 18 años o más que corren un mayor riesgo de sufrir daños importantes debido a factores como la edad, la salud mental o física, o como resultado de la pobreza, la desigualdad o la experiencia de desplazamiento o crisis.

**Salvaguarda:** la responsabilidad que tienen las organizaciones de asegurarse de que su personal y sus programas promueven el bienestar de los niños, niñas, adolescentes y adultos vulnerables y no los exponen al riesgo de sufrir daños, abuso y explotación de cualquier tipo. Bajo este término se engloban diferentes formas de protección:

- **Protección:** la responsabilidad y las medidas adoptadas para prevenir y responder al abuso y la explotación de un niño, niña, adolescente o adulto vulnerable. Esto incluye la concientización, el fomento de la formación, identificación y respuesta a todas las denuncias, el seguimiento y la evaluación de las estructuras de protección y la asunción de responsabilidades personales.
- **Protección de la niñez:** prevenir y responder a la violencia, la explotación y los abusos contra los niños/niñas, incluidos la explotación y los abusos sexuales, la trata, el trabajo infantil y las prácticas tradicionales perjudiciales.
- **Protección contra la explotación y el abuso sexual (PEAS):** todas las medidas que protegen a las personas de las comunidades afectadas por la crisis de la explotación y el abuso sexual por parte del personal (por ejemplo, de las ONG, la ONU y otros actores).

**Abuso:** cualquier acción u omisión que cause daño a otra persona. Esto puede ocurrir en persona o en línea a través de plataformas virtuales y redes sociales. Hay varios tipos de abuso, entre ellos

- **Abuso sexual:** cualquier acto de violencia sexual real o amenazado perpetrado contra un niño, niña, adolescente o un adulto, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas. Ejemplos de abuso sexual son la violación, los tocamientos no deseados, el ajuste y el acoso sexual verbal o de comportamiento.
- **Maltrato físico** - el daño físico real o probable a un niño, niña, adolescente o adulto, como golpes, patadas o sacudidas, cuando se sabe con certeza, o se sospecha razonablemente, que el daño fue infligido o no se evitó a sabiendas.
- **Abuso emocional:** daño causado por el maltrato o rechazo emocional persistente o severo, como castigos degradantes, amenazas, intimidación (bullying), discriminación y falta de atención.
- **Negligencia:** cuando no se satisfacen las necesidades básicas, como la alimentación, educación o la atención médica, o cuando no se evita la exposición a cualquier tipo de peligro o riesgo de abuso y explotación.

**Explotación:** cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza para obtener beneficios monetarios, sociales, políticos o sexuales. Existen varios tipos de explotación, como:

- **Explotación sexual:** el abuso real o el intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, de poder diferencial o de confianza, con fines sexuales, incluyendo, pero sin limitarse a, el beneficio monetario, social o político de la explotación sexual de otra persona.
- **Trabajo infantil:** cualquier actividad económica realizada por una persona menor de 15 años que le restrinja de otros derechos o implique tareas que puedan perjudicar su salud y bienestar físico y emocional.
- **Trata de personas:** la captación, transporte, traslado, acogida o la recepción de niños, niñas, adolescentes o adultos vulnerables con fines de explotación, como el trabajo, la prostitución o la explotación sexual.

**Sospechoso:** persona sospechosa de haber abusado, explotado o permitido a sabiendas, el maltrato de un niño, niña o adulto vulnerable. Estos abusos o explotación pueden causar daños físicos, sexuales, emocionales, psicológicos o de otro tipo a una persona. La investigación determinará si el sospechoso es culpable o no.

**Denunciante (persona que reporta):** una persona que identifica e informa presuntos incidentes de abuso o explotación de un niño, niña o adulto vulnerable. Todo el personal de Cáritas está obligado a informar siempre que surja una sospecha de abuso o explotación que implique al personal de Cáritas o a otros trabajadores humanitarios, incluso cuando no tengan todos los hechos a mano.

## ANEXO 2

### Reclutamiento Seguro

La integración de medidas de reclutamiento seguro en los procesos de Recursos Humanos es importante para asegurar que las personas que ingresan a la organización cuentan con el perfil y la idoneidad para trabajar con personas y comunidades vulnerables.

ASECSA ha considerado un proceso para la contratación de personal de la organización que se encuentra en el Manual de Recursos Humanos, sin embargo, es importante considerar otras medidas que fortalezcan ese proceso y aseguren el cumplimiento de los lineamientos establecidos en esta Política de Salvaguarda. Por lo anterior, se definen las siguientes acciones mínimas a considerar en el proceso de reclutamiento:

1. **Incluir el compromiso con la Salvaguarda en los anuncios de empleo:** informar al candidato o a la candidata de la visión y misión de la organización, así como de su cultura, valores y principios que prevengan la explotación y los abusos sexuales por parte de su personal. Esto se puede hacer en la descripción de puesto, en la página de reclutamiento o en el formulario de solicitud.
2. **Incluir elementos de Salvaguarda en los descriptores de puesto:** las descripciones de puesto deberán incluir cláusulas en las que se describe la conducta que se espera del personal y referirse a la Política de Salvaguarda, Política de Conflicto de Interés y Código de Ética. Para puestos que impliquen contacto directo con niñas, niños, adolescentes y adultos vulnerables, es importante solicitar que las y los candidatos entreguen una Constancia del Registro Nacional de Agresores Sexuales (RENAS) que confirme que no han tenido ninguna denuncia previa. Además, deberán firmar una declaración indicando que no tienen ningún antecedente penal y judicial relacionado con el abuso y/o la explotación de niñas o niños. Se sugiere incluir competencias y talentos específicos, como la escucha precisa y activa, la integridad, la rendición de cuentas, la construcción de relaciones, el compromiso con el trabajo, la consistencia, la fiabilidad, el control emocional, la libertad de prejuicios y el manejo del estrés.
3. **Hacer preguntas relacionadas a la Salvaguarda durante la entrevista y las pruebas escritas:** discutir las políticas sobre las relaciones entre el personal y las personas que participan en los programas y evaluar las respuestas de la persona entrevistada a las preguntas relacionadas con las relaciones sexuales con las y los participantes del programa/proyecto y su vulnerabilidad. Proporcionar a la gerencia de contratación ejemplos de preguntas o escenarios basados en la Política de Salvaguarda, Política de Conflicto de Interés y Código de Ética y Política de Género.
4. **Verificar las brechas en el historial laboral durante la entrevista:** Solicitar más información sobre cualquier brecha en el historial laboral de la o del candidato cuando se identifiquen períodos de tiempo sin laborar.
5. **Apuntar a que el reclutamiento sea equilibrado en cuanto al género:** para facilitar la presentación de reportes sobre cuestiones delicadas es necesario diversificar la composición del personal por género, especialmente cuando los empleos incluyan el contacto directo con mujeres, niñas y niños a través de la implementación de programas y proyectos. Vigilar el balance de género entre el personal y tratar de lograr el equilibrio entre los géneros en todos los niveles de responsabilidad, tanto en la Oficina Nacional como en Oficinas Regionales, y entre el personal contratado y los voluntarios o voluntarias. Al definir a los miembros del comité de contratación y panel de entrevista, recordarles a las/los encargados de la contratación que deberán elegir personal de un rango diverso (en cuanto a edades y etnias) de ambos géneros para asegurar aportes inclusivos.



6. **Realizar una verificación de antecedentes penales y de referencias:** solicite al menos dos referencias de empleadores anteriores. Elaborar una lista de verificación de referencias e incluir preguntas relacionadas con la salvaguarda/PEAS. Comprobar la referencia por teléfono, pero no por correo electrónico. Es vital verificar quién está completando la referencia, y escuchar el tono y la sinceridad de sus respuestas.
7. **Todos los contratos de personal incluyen elementos Salvaguarda:** todos los contratos del personal incluyen una declaración de entendimiento y de adhesión a Política de Conflicto de Interés y Código Ética, Política de Género y esta Política de Salvaguarda.