



**Política de Salvaguardia y Prevención  
de la Explotación,  
Abusos Sexuales y Acoso  
Fundación WeWorld-GVC**

## Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
OBJETIVO Y FINALIDAD DE LA POLÍTICA.....	1
PROPÓSITOS DE LA POLÍTICA Y DESTINATARIOS.....	1
<b>2. POSICIONAMIENTO DE WE WORLD-GVC</b> .....	<b>2</b>
<b>3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS</b> .....	<b>4</b>
ABUSO.....	4
NIÑO/A.....	4
VIOLENCIA DE GÉNERO.....	4
EXPLOTACIÓN, ABUSO SEXUAL Y ACOSOS.....	4
SOBREVIVIENTE/VÍCTIMA.....	5
ADULTOS VULNERABLES.....	5
<b>4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES</b> .....	<b>5</b>
TOLERANCIA CERO HACIA CUALQUIER FORMA DE EXPLOTACIÓN, ABUSO O ACOSO.....	5
RECHAZO DE LAS DISCRIMINACIONES.....	5
“NON NUOCERE”.....	6
PROGRAMACIÓN SEGURA.....	6
ACCOUNTABILITY Y TRANSPARENCIA.....	6
COMPARTICIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES.....	6
PROTECCIÓN DE LOS DATOS Y CONFIDENCIALIDAD.....	6
FORTALECIMIENTO DE LAS HABILIDADES.....	7
<b>5. NORMAS DE COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL</b> .....	<b>7</b>
DO’s.....	7
DON’Ts.....	7
<b>6. PREVENCIÓN</b> .....	<b>8</b>
SENSIBILIZACIÓN.....	8
CAPACITACIÓN.....	9
ANÁLISIS DE RIESGOS.....	9
VISITANTES.....	9
FOCAL POINT.....	9
SELECCIÓN SEGURA.....	10
CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	10

REDES SOCIALES.....	11
IMÁGENES Y TEXTOS ESCRITOS.....	11
<b>7. INFORMES Y RESPUESTA.....</b>	<b>12</b>
EL DEBER DE INFORMAR .....	12
INFORMES.....	12
PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS.....	14
INFORMARE AL SOBREVIVIENTE.....	14
AUSENCIA DE LIMITACIONES DE TIEMPO PARA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS.....	14
OBSTÁCULOS A LA DENUNCIA DE ABUSOS.....	14
ACUSACIONES INFUNDADAS.....	14
<b>8. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS Y DE LOS SOBREVIVIENTES.....</b>	<b>15</b>
<b>9. RESPONSABILIDADES.....</b>	<b>15</b>
LA GERENCIA .....	15
PERSONAL Y VOLUNTARIOS.....	15
<b>10. APLICACIÓN, MONITOREO Y REVISIÓN DE ESTA POLÍTICA.....</b>	<b>16</b>
Anexo I -MODELO DE DECLARACIÓN .....	17
Anexo II - DEFINICIONES ADICIONALES .....	18
Anexo III - DIAGRAMA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INFORMES Y DE RESPUESTA .....	19
Anexo IV - FORMULARIO DE INFORMES - RESERVADO .....	20

## 1. INTRODUCCIÓN

WeWorld-GVC es una Fundación nacida en el mes de Diciembre de 2018 de la unión entre WeWorld Onlus, fundada en Milán en el 1999, y la Asociación GVC, constituida en Bolonia en el 1971. La Fundación actúa en 29 Países y trabaja, en Italia y en el Mundo, para que los derechos fundamentales de cada ser humano, en particular de niñas, niños y mujeres, sean reconocidos y respetados, luchando contra la pobreza, la violencia y las injusticias, creando oportunidades y desarrollo sostenible.

WeWorld-GVC quiere contribuir a la realización un mundo mejor donde todos, especialmente niños y mujeres, tengan las mismas oportunidades y derechos, puedan acceder a los recursos, a la salud, a la educación y a un trabajo digno. Un mundo en el cual el medio ambiente sea un bien común respetado y defendido; en el cual la guerra, la violencia y la explotación sean desterrados. Un mundo, tierra de todos, en el que nadie esté excluido.

Las actividades de WeWorld-GVC están dirigidas sobre todo a niñas, niños, mujeres y jóvenes, actores del cambio de cada comunidad para un mundo más justo e inclusivo. Ayudamos a las personas a superar las situaciones de emergencia y garantizamos una vida digna, oportunidades y futuro a través de programas de desarrollo humano y económico (dentro de la Agenda del 2030).

Esta Política es complementaria a una serie de normas de comportamiento que todo el personal de WeWorld-GVC debe respetar: el Código de Ética y de Conducta, la Política Antifraude y Anticorrupción y los procedimientos del Modelo de conformidad con el D.Leg. 231/01 adoptados por la Organización”.

### OBJETIVO Y FINALIDAD DE LA POLÍTICA

WeWorld-GVC cree firmemente que todos tienen derecho a una vida libre de abusos, de explotación sexual y de acosos. Esta Política ha sido desarrollada para garantizar que los right-holders, es decir los miembros de las comunidades beneficiarias, los empleados y todos aquellos que colaboren de diferentes maneras con la Organización, estén protegidos contra cualquier forma de abuso.

El objetivo de este documento es por lo tanto fortalecer y promover las medidas organizativas orientadas a proteger los ambientes de trabajo en los que opera WeWorld-GVC, contrastando cualquier forma de explotación y abuso que pueda verificarse durante la realización de las actividades institucionales de la Organización.

### PROPÓSITOS DE LA POLÍTICA Y DESTINATARIOS

WeWorld-GVC se compromete a promover el bienestar de todos los seres humanos. El propósito de la Política es definir en detalle los principios fundamentales, los estándares de comportamiento, las medidas de prevención y los procedimientos para promover un ambiente de trabajo seguro, aplicadas y reconocidas por la Organización en términos de operatividad de las intervenciones y de cualquier otro aspecto importante.

Los Destinatarios de este documento son:

- Todo el personal de WeWorld-GVC, es decir los empleados, colaboradores, becarios y voluntarios también empleados en el extranjero;
- Los partners, los proveedores, los contratistas, los subcontratistas y todos aquellos que por diversas razones y en virtud de una relación contractual vigente, colaboren con WeWorld-GVC, a menos que no se haya acordado que el partner aplique su propia Política de Salvaguardia.
- Periodistas, fotógrafos, visitantes que entren en contacto con WeWorld-GVC por diversas razones.

## 2. POSICIONAMIENTO DE WE WORLD-GVC

La promoción y el mantenimiento de un ambiente seguro para todos, libre de abusos de cualquier tipo, es una de las piedras angulares en las cuales se basa el trabajo de WeWorld-GVC. En línea con este principio fundamental, WeWorld-GVC, no tolera de ninguna manera y prohíbe cualquier forma de abuso, explotación o acoso de carácter sexual, al igual de cualquier abuso, explotación o acoso no sexual contra cualquier persona.

WeWorld-GVC apoya la protección contra los abusos en todos sus programas, garantizando que los miembros del Consejo de Administración, el personal, inclusive los becarios y voluntarios, partners, consultores, proveedores, contratistas, y demás terceros que entren en contacto con WeWorld-GVC (en adelante denominados «los destinatarios» de este documento) siempre se adhieran a esta política de salvaguardia. Los principios fundamentales, junto a las medidas de prevención descritas en esta Política, están destinados a fortalecer una cultura del trabajo seguro donde nadie sea víctima de abusos de carácter sexual o de cualquier otra forma de abuso, explotación y/o acoso físico o psicológico.

WeWorld-GVC trabaja en sinergia con las comunidades beneficiarias, con los padres, tutores, los stakeholder importantes que participan de diversas maneras, y con otros profesionales, para fortalecer la protección contra cualquier tipo de abuso.

WeWorld-GVC se adhiere y promueve los seis principios fundamentales en materia de protección contra los abusos, expresados por la Inter-Agency Standing Committee, (IASC)<sup>1</sup> mencionados a continuación:

1. Los actos de explotación, acoso y abuso, incluso sexuales, citados en este documento, eventualmente cometidos por operadores humanitarios, constituyen un acto muy grave de mala conducta profesional, lo cual legitima la inmediata rescisión de la relación laboral.
2. Está prohibida todo tipo de relación sexual con menores (personas menores de dieciocho años de edad), independientemente del hecho que la legislación local pueda reconocer un umbral más bajo para alcanzar la mayoría de edad. El error, o el ignorar

---

<sup>1</sup> [https://interagencystandingcommittee.org/system/files/rules\\_on\\_sexual\\_conduct\\_for\\_humanitarian\\_workers\\_-\\_plain-language\\_english\\_0\\_0.pdf](https://interagencystandingcommittee.org/system/files/rules_on_sexual_conduct_for_humanitarian_workers_-_plain-language_english_0_0.pdf)

involuntariamente la edad del menor, no constituyen de ninguna manera una excusa y no está exento de responsabilidad.

3. Ofrecer dinero, trabajo, bienes o servicios a cambio de favores sexuales u otras conductas humillantes, degradantes o que de todas maneras tengan por objetivo la explotación, están estrictamente prohibidas. Entre las cuales se incluye también la oferta de asistencia debida a los beneficiarios a cambio de favores sexuales.

4. Las relaciones sexuales o sentimentales entre los operadores humanitarios y los beneficiarios son firmemente desaconsejadas, ya que generan dinámicas de poder desiguales. Dichas relaciones minan la credibilidad y la integridad del trabajo de asistencia humanitaria.

5. Cuando un operador humanitario tiene temores o sospechas frente al comportamiento de un colega, empleado o no de la misma agencia, con respecto a la posibilidad que hayan sido cometidos, por parte de los mismos, actos de abuso o de explotación sexual, tiene el deber de informar y denunciar tales sospechas a través de los mecanismos de denuncia establecidos por la Organización.

6. Los operadores humanitarios tienen la obligación de crear y mantener un ambiente que pueda prevenir situaciones relacionadas con la explotación y/o el abuso sexual, promoviendo la aplicación del propio Código de Ética y de Conducta. Los gerentes, a todos los niveles, tienen una responsabilidad especial para apoyar y desarrollar aquellos sistemas que puedan fortalecer la prevención de los abusos y de la explotación.

Además, WeWorld-GVC se adhiere a las Normas establecidas por el IASC en materia de Conducta Sexual dirigida a los operadores humanitarios. Ha sido prevista la aplicación de sanciones – incluido el despido – para los operadores humanitarios en el caso en que los mismos cometan actos inaceptables relacionados con la esfera sexual.

A continuación se citan las normas que todos los operadores tienen la obligación de respetar:

- A los operadores humanitarios no está permitido tener relaciones sexuales con menores de 18 años de edad, independientemente que esto sea admitido por la ley o por las costumbres locales en vigor. El ignorar la edad de la persona no es una excusa válidamente alegable.
- A los operadores humanitarios no está permitido ofrecer dinero, trabajo, bienes o servicios - incluidos bienes y servicios destinados a las comunidades beneficiarias, para obtener favores sexuales. Tampoco está permitida la promesa de dichos bienes con la finalidad de persuadir a otras personas el aceptar cualquier tipo de comportamiento que los coloque en una situación de humillación o de explotación. Entre los comportamientos no admitidos está incluido ofrecer o dar dinero a cambio de favores de tipo sexual.
- Los operadores humanitarios ejercen una gran influencia sobre los beneficiarios de las intervenciones, un aspecto que crea dinámicas desiguales de poder con respecto a los mismos destinatarios de la ayuda humanitaria. Por esta razón, las organizaciones humanitarias desalientan firmemente al personal el mantener relaciones sexuales con

cualquier persona que haya sido afectada por una emergencia humanitaria. Dichas relaciones minan la honestidad y la credibilidad del trabajo humanitario.

- Si un operador humanitario tiene la preocupación o la sospecha de que alguien, perteneciente a la misma o a otra organización, estuviera violando las normas humanitarias de conducta sexual, debe informarlo, siguiendo los procedimientos establecidos por su agencia.
- Los operadores humanitarios deben crear y mantener un ambiente de trabajo que impida que se cometan conductas sexuales inaceptables, y que aliente el personal a comportarse tal como previsto por sus códigos de conducta. Los gerentes tienen una responsabilidad especial en apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este ambiente.

### 3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

#### ABUSO

El abuso se produce cuando un sujeto es dañado / ofendido por uno o más sujetos a través de una agresión física, sexual, o emotiva, tanto intencionalmente como por falta de atención, indiferencia o negligencia.

#### NIÑO/A

De conformidad con el artículo 1 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, la definición de niño es “Todos los seres humanos menores de 18 años de edad”.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO

Con violencia de género (a menudo identificada con el acrónimo SGBV) se hace referencia a cualquier acto perpetrado contra la voluntad del sujeto que lo sufre, dictado por razones basadas en la discriminación de género y en dinámicas de poder desiguales. Están incluidas en esta categoría también las amenazas y los actos de coacción. La violencia de género puede ser de naturaleza física, emotiva, psicológica o sexual y también puede asumir formas de negación para poder acceder a recursos o servicios. La violencia de género puede ser perpetrada contra mujeres, muchachas, hombres y muchachos.<sup>2</sup>

#### EXPLOTACIÓN, ABUSO SEXUAL Y ACOSOS

Para una definición de los actos de explotación, abuso sexual y acosos (acrónimo SEAH en Inglés) se citan las definiciones dadas por las Naciones Unidas<sup>3</sup>:

- **EXPLOTACIÓN SEXUAL:** Cualquier abuso, cometido o intentado, de una posición de vulnerabilidad, de dinámicas desiguales de poder o de confianza con fines de naturaleza sexual. La definición también incluye aquellos comportamientos destinados a obtener una ventaja momentánea, eventualmente social o política, de la explotación sexual de otro

<sup>2</sup> <https://www.unhcr.org/sexual-and-gender-based-violence.html>

<sup>3</sup> <https://www.gov.uk/guidance/safeguarding-against-sexual-exploitation-and-abuse-and-sexual-harassment-seah-in-the-aid-sector>

sujeto. En base al reglamento de las Naciones Unidas, se incluye además la explotación de la prostitución, también de menores, y la trata de seres humanos,

- **ABUSO SEXUAL:** toda intromisión física, cometida o intentada, de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza, bajo coacción o aprovechando dinámicas desiguales de poder. Incluye ya sea la agresión sexual (intento de violación, manoseos y acosos, la coacción a realizar actos de sexo oral o manoseos, etc.) que la violación en sentido estricto. En base al reglamento de las Naciones Unidas, cualquier acto sexual con una persona menor de 18 años de edad es considerado abuso sexual.
- **ACOSO SEXUAL:** Los continuos comportamientos y acciones inaceptables e indeseables de naturaleza sexual que pueden incluir, pero no se limitan a, propuestas o pretensiones sexuales, solicitudes de prestaciones de trasfondo sexual y comportamientos o gestos de naturaleza sexual, verbales o físicos, que son o que podrían ser percibidos con razón como ofensivos o humillantes.

## **SOBREVIVIENTE/VÍCTIMA**

El término sobreviviente se refiere a una persona que ha sido víctima de explotación, abuso sexual o acosos. El término víctima se encuentra con mayor frecuencia en contextos legales y médicos. El enfoque de WeWorld-GVC está centrado en el apoyo a la persona, por esta razón el uso del término “sobreviviente” es fuertemente incentivado.

## **ADULTOS VULNERABLES**

Las personas mayores de 18 años de edad que son reconocidas como incapaces de cuidarse a sí mismas/protegerse de abusos o explotación, o aquellas que, en base al sexo, al estado de salud mental o física, a la edad, a una condición de discapacidad, a su origen étnico, a la identidad religiosa, a la orientación sexual, a la condición económica o social, o a causa de desastres y conflictos, deben ser considerados como sujetos a riesgo.

Ulteriores definiciones se encuentran en el Anexo II.

## **4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

### **TOLERANCIA CERO HACIA CUALQUIER FORMA DE EXPLOTACIÓN, ABUSO O ACOSO**

WeWorld-GVC no tolera ninguna forma de explotación, abuso o acoso y no hará participar a sabiendas a nadie, bajo ningún concepto, que pueda representar una amenaza para los niños y los adultos vulnerables.

### **RECHAZO DE LAS DISCRIMINACIONES**

WeWorld-GVC respeta y trata a todas las personas con dignidad, independientemente de su nacionalidad, cultura, origen étnico, sexo, orientación religiosa, sexual o política, status socio-económico, orígenes, estado de salud física o mental.



## **“NON NUOCERE”**

WeWorld-GVC incorpora y maximiza el principio del non nuocere (Do No Harm) en la realización de sus actividades. El principio "Do No Harm" requiere que las organizaciones humanitarias se comprometan a reducir al mínimo, y a eliminar cuando sea posible, los daños que pueden causar inadvertidamente durante el suministro de las ayudas, así como los daños que pueden ser eventualmente causados por la falta del suministro de las ayudas (como por ejemplo el aumento de las tensiones dentro de las comunidades beneficiarias). En todo el mundo, WeWorld-GVC tiene como objetivo crear sinergias con las comunidades, los partners, las autoridades locales y los diversos stakeholder, para entender mejor el contexto local y el impacto de sus interacciones, a fin de reducir al mínimo la posibilidad de causar daños inadvertidamente.

## **PROGRAMACIÓN SEGURA**

Es de fundamental importancia que todas las actividades sean diseñadas y realizadas teniendo en consideración los riesgos y las amenazas potenciales, y minimizándolos en la medida de lo posible. WeWorld-GVC adopta medidas de prevención y mitigación en cada etapa de la aplicación del proyecto, para evitar causar daños involuntarios, e integrando al mismo tiempo las mejores prácticas.

## **ACCOUNTABILITY Y TRANSPARENCIA**

WeWorld-GVC garantiza la aplicación y el respeto de los principios expresados en este documento, cuya aplicación se monitorea constantemente, la Política es por lo tanto revisada regularmente en función de los feedback recibidos.

En el caso de la denuncia de un presunto abuso, WeWorld-GVC se compromete a adoptar rápidamente las medidas necesarias, de conformidad con los procedimientos de denuncia, y poniendo atención en localizar las informaciones necesarias. Cada denuncia es gestionada con la máxima seriedad y confidencialidad.

## **COMPARTICIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES**

En el caso en que los proyectos de desarrollo y de emergencia sean realizados por WeWorld-GVC en colaboración con instituciones u organizaciones partners, que no dispongan de una propia política de salvaguardia y de prevención de la explotación, de los abusos y acosos, WeWorld-GVC se ocupará de garantizar que los mismos se adhieran a este documento, respetando las reglas aquí establecidas, durante toda la duración de la intervención.

## **PROTECCIÓN DE LOS DATOS Y CONFIDENCIALIDAD**

Todo el personal de WeWorld-GVC debe respetar la confidencialidad y la normativa sobre la Privacidad en los procedimientos relacionados con la gestión de los datos, su recopilación,

almacenamiento, transmisión y destrucción. Las informaciones pueden ser compartidas solo en caso de necesidad de información.<sup>4</sup>

Cabe señalar, sin embargo, que compartir las informaciones podría ser necesario si fuera en beneficio de una persona o solicitado por la Ley.

## FORTALECIMIENTO DE LAS HABILIDADES

WeWorld-GVC trabaja activamente durante sus actividades institucionales, para fortalecer las habilidades de las familias y de las comunidades, de los maestros, de los operadores sanitarios y sociales, del personal médico y de otros sujetos en contacto con niños y adultos vulnerables, incluido el fortalecimiento de las habilidades para poder reconocer de inmediato cualquier comportamiento de abuso, y la puesta en práctica de las respuestas apropiadas.

## 5. NORMAS DE COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL

Además de lo ya establecido a nivel del Código de Ética y de Conducta, se ilustran las siguientes normas de comportamiento, con respecto a lo que se considera admisible y no admisible, y que siempre deben ser tomadas en consideración por los destinatarios de este documento:

### DO's

- Respetar y promover los derechos humanos, tratando a todos los seres humanos con respeto y dignidad y sin ninguna discriminación;
- Comportarse éticamente, usar un lenguaje apropiado sobre todo frente a los niños y respetar la privacidad y la dignidad de las personas;
- Realizar todos los cursos de capacitación necesarios en materia de salvaguardia, sensibilizar y promover activamente la aplicación esta Política y apoyar sus principios fundamentales;
- Mantener siempre relaciones profesionales ya sea con los *right-holders*, o sea los beneficiarios, que con los colegas;
- Crear y contribuir a promover un ambiente seguro, en el que todos se sientan libres de presentar denuncias con respecto al incumplimiento de esta Política y acerca de lo que hubiera podido ver personalmente;
- Informar sobre cualquier ilícito o violación de esta Política, siguiendo los procedimientos descritos en este documento. Tener en consideración que las personas no están obligadas a denunciar lo que eventualmente hayan sufrido;
- Pedir consejos en caso de dudas o incertidumbre sobre la aplicación de este documento.

### DON'Ts

- Crear relaciones con miras sexuales, tener relaciones sexuales o emprender cualquier tipo de actividad sexual con menores de 18 años de edad, independientemente del hecho

---

<sup>4</sup> According to the WW-GVC Foundation Data protocol based on the GDPR EU 2016/679

que ella/él de haya dado su consentimiento. La errónea convicción con respecto a la edad no constituye una excusa ni exime de las responsabilidades;

- Crear relaciones con miras sexuales, tener relaciones sexuales o emprender cualquier tipo de actividad sexual con los beneficiarios de las actividades institucionales de WeWorld-GVC. Estos comportamientos están prohibidos debido a las dinámicas de poder desigual creadas por las mismas;
- Intercambiar dinero, bienes, trabajo o servicios a cambio de cualquier forma de prestación sexual;
- Participar a cualquier tipo de actividad de explotación o de abuso sexual;
- Intimidar, acosar, acosar sexualmente o discriminar a cualquier persona;
- Explotar las dinámicas de poder desigual para obtener favores sexuales, o por cualquier otra razón
- Reservar un trato preferente a una o más personas, como por ejemplo prestando atenciones inoportunas u otorgando obsequios excesivos

Las listas antes descritas no son exhaustivas. El personal y los demás destinatarios de este documento deben tener siempre en consideración todos los comportamientos y las acciones que podrían tener un impacto negativo sobre los demás y constituir una violación de los Derechos Humanos.

Además, en línea con el compromiso de la Organización de proteger a cada individuo, todos los empleados, colaboradores y sus representantes tienen la obligación de adherirse a esta Política también fuera del horario de trabajo en el sentido más estricto. Por consiguiente, las acciones que contravienen los principios fundamentales aquí delineados serán consideradas como una violación de esta Política.

Por último, es necesario recordar que aunque las acciones de un individuo estén animadas de buenas intenciones, las mismas sin embargo pueden ser, debido a las costumbres y leyes locales, malinterpretadas.

## 6. PREVENCIÓN

WeWorld-GVC se compromete a crear y mantener un ambiente donde los derechos humanos sean fomentados y respetados.

### SENSIBILIZACIÓN

Es fundamental que todo el personal de WeWorld-GVC, los voluntarios, así como los proveedores, las comunidades beneficiarias y sus representantes, estén informados sobre esta Política, y sobre los procedimientos de denuncia de los posibles abusos de los que puedan eventualmente tener conocimiento. Cada empleado o colaborador de WeWorld-GVC recibe este documento en el momento de estipular el contrato con la Organización. Es necesario prestar especial atención a las actividades de sensibilización que tienen lugar en diferentes contextos culturales y, especialmente entre los niños y los adultos vulnerables.

## CAPACITACIÓN

Todo el personal debe leer y aceptar esta Política. WW-GVC se compromete a organizar cursos de capacitación periódicos en relación a esta Política para informar de forma apropiada al personal, aumentar su toma de conciencia, y mejorar su capacidad de prevenir y abordar los posibles casos de explotación, abuso o acoso de la forma más adecuada, tal como se ilustra en este documento.

Además, las oficinas a nivel local deben organizar cursos de actualización y workshop sobre la protección de los menores y sobre la protección contra la explotación sexual, de los abusos y acosos.

## ANÁLISIS DE RIESGOS

Los análisis de riesgos se realizan regularmente, con la finalidad de analizar los riesgos vinculados con la explotación, abusos o acosos en el ámbito de las operaciones de la Organización. WeWorld-GVC se compromete a reducir estos riesgos al mínimo y a aplicar las mejores prácticas. Antes de comenzar y durante todo su ciclo, los proyectos son evaluados y monitoreados para garantizar que todas las actividades estén en línea con los principios fundamentales expresados por esta Política. Las políticas de salvaguardia, adoptadas por eventuales terceras partes que participan en la realización de las intervenciones institucionales de WeWorld-GVC, son examinadas de forma apropiada antes de estipular cualquier eventual acuerdo de partenariado, con la finalidad de garantizar que todas las partes se comprometan en favor de la protección de los menores y para la prevención de la explotación, abusos y acosos de carácter sexual.

## VISITANTES

Los visitantes de los programas WeWorld-GVC deben siempre respetar los estándares expresados en este documento, como también la política de salvaguardia de los menores, y el Código de Ética y de Conducta adoptados por la Organización. Todos los visitantes tienen la obligación de conocer y comprender profundamente las normas del Código de Ética y de Conducta antes de su visita.

## FOCAL POINT

En todas las oficinas a nivel local, así como en la sede en Italia, se nombra un referente – Safeguarding Focal Point – para supervisar el cumplimiento de esta Política.

El Safeguarding Focal Point es una persona nombrada dentro del personal, con las competencias profesionales necesarias para garantizar, también a nivel local, la aplicación y el cumplimiento de los principios expresados en este documento, así como la supervisión de la correcta ejecución de esta Política. También está capacitado para gestionar y analizar, en el modo más apropiado, las problemáticas relativas a la salvaguardia, a situaciones de explotación, abuso o acoso, pudiéndolas abordar y presentarlas también al Órgano de Vigilancia.

Por consiguiente, los informes deben ser transmitidos directamente al Safeguarding Focal Point o al gerente de línea, en el caso que no sea posible contactar el Safeguarding Focal Point. Sin embargo, es responsabilidad de este último completar y transmitir el formulario del informe al Órgano de Vigilancia cuando el informe haya sido efectuado.

## SELECCIÓN SEGURA

WeWorld-GVC adopta las medidas necesarias para garantizar que los potenciales nuevos empleados o colaboradores sean sometidos a evaluaciones apropiadas con el objetivo de evidenciar posibles riesgos que el individuo pudiera representar frente a los niños, a los adultos vulnerables u otros sujetos, con respecto al cumplimiento del contenido de este documento.

- **Entrevista:** al candidato se le hacen preguntas para facilitar la identificación de posibles riesgos vinculados con la explotación, abusos o acosos, que el sujeto podría representar.
- **Verificación de las referencias:** Los candidatos deben presentar referencias con los nombres y direcciones de los empleadores anteriores, los cuales pueden ser contactados para evaluar la idoneidad del candidato para trabajar en contacto con los niños y con los adultos vulnerables.
- **Modelo de Declaración:** Los nuevos empleados deben firmar el Modelo de Declaración, presente en el Anexo I, donde confirman que no hay dudas sobre su idoneidad para estar en contacto y trabajar con los niños y con los adultos vulnerables, confirman además que a su cargo no existen antecedentes relativos a problemáticas vinculadas con la explotación, abuso o acoso.
- **Antecedentes Penales:** En función de la delicada naturaleza de la función, puede ser solicitado a los candidatos presentar un certificado de los antecedentes penales.

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

No se pueden tomar fotos, videos o cualquier otra forma de material audiovisual que retraten los beneficiarios sin antes obtener su consentimiento. Si el beneficiario es un menor de edad, los padres o los tutores legales del niño deben dar su consentimiento en lugar del menor. En cualquier caso, también el mismo menor tendría que ser informado y dar su aprobación, teniendo en consideración su capacidad de discernimiento.

El consentimiento y la aprobación deben ser informados, voluntarios e inequívocos.

- **Voluntario:** a los beneficiarios se les debe garantizar la plena libertad de elección para dar o negar su consentimiento, también ofreciendo a los mismos la posibilidad de no tener que dar ulteriores explicaciones sobre la posible negación, y sin que haya, de ninguna manera, consecuencias perjudiciales que puedan afectarlos, o consecuencias que interfieran con el tratamiento reservado para ellos por parte del personal del proyecto y, en cualquier caso, sin que la posible negación influya negativamente sobre su posibilidad de acceder a las ayudas.
- **Inequívoco:** los beneficiarios deben expresar su consentimiento de forma explícita e inequívoca. El consentimiento no debe ser de ninguna manera sobreentendido o implícito.

- **Informado:** los beneficiarios deben ser informados sobre los fines y sobre el uso de las imágenes y/o de los videos adquiridos. Estas informaciones deben ser proporcionadas en un lenguaje fácilmente comprensible, con una terminología apropiada para su edad, clara y libre de expresiones técnicas difíciles de entender.

## REDES SOCIALES

WeWorld-GVC garantiza que sus plataformas de redes sociales son utilizadas de forma segura y que ninguna información sensible sobre los beneficiarios, que pueda revelar su identidad y/o comprometer su seguridad al publicar imágenes y/o relatos en el terreno, sea compartida.

Además, todo el personal de WeWorld-GVC debe actuar con extrema cautela y prestar atención al publicar informaciones relacionadas con su trabajo en sus cuentas privadas de las redes sociales. El personal no puede interactuar con los beneficiarios en ninguna plataforma de redes sociales.

## IMÁGENES Y TEXTOS ESCRITOS

Se debe solicitar el consentimiento de los beneficiarios antes que los mismos sean fotografiados, filmados y/o entrevistados. Si el beneficiario es menor de edad, el consentimiento debe ser otorgado por sus padres o tutores antes que el niño sea fotografiado, filmado y/o entrevistado. También el consentimiento del mismo niño tendría que solicitarse por adelantado, en relación con su capacidad de discernimiento. A efectos del consentimiento, deben ser proporcionadas las informaciones sobre cómo se utilizará el material, para qué fines, cómo y dónde serán conservadas las informaciones y por cuánto tiempo.

Los beneficiarios siempre deben ser representados de manera digna y respetuosa, sin actuar ningún tipo de discriminación y sin utilizar en forma distorsionada - para sus propias iniciativas - las informaciones y las imágenes expresamente recopiladas. Los niños deben ser retratados con ropa adecuada. Todas las veces que se trabaje con niños, deben estar presentes por lo menos dos adultos.

WeWorld-GVC no divulgará imágenes, videos y entrevistas/relatos de beneficiarios que puedan revelar informaciones que puedan identificarlos. Por ejemplo, pueden ser utilizados solo los nombres y, siempre que sea posible y/o necesario, los nombres reales no serán utilizados en absoluto. Constituyen una excepción los Programas de Ayuda a Distancia, para los cuales se aplica un protocolo especial sobre el uso de imágenes e informaciones personales relativas a los niños.

## 7. INFORMES Y RESPUESTA

### EL DEBER DE INFORMAR

Todo el personal de WeWorld-GVC, incluidos los voluntarios y los demás destinatarios del presente documento, tienen el deber de informar sobre cualquier temor, sospecha o acción, de los que tengan conocimiento con respecto a situaciones de explotación, abuso o acoso. La denuncia se realiza de conformidad con las modalidades descritas en los procedimientos para la presentación de los informes.

La persona que haya sufrido actos contrarios a esta Política, tiene el derecho de elegir si desea efectuar el informe de un episodio que pueda haber vivido personalmente.

Cualquier informe de casos de explotación, abuso o acoso, referido por el personal de WeWorld-GVC será objeto de investigación, luego de lo cual se tomarán las medidas apropiadas. WeWorld-GVC brindará su apoyo al denunciante y le garantizará la confidencialidad.

### INFORMES

En el caso de informes de actos contrarios a esta Política, es necesario tomar en consideración los siguientes pasos:

→ **¿QUIÉN?** Cualquier persona que esté preocupada por el bienestar de un niño, o de un adulto vulnerable, o que haya experimentado personalmente casos de explotación, abuso o acoso, puede presentar su propio informe. En cualquier caso, se incentiva a solicitar el consentimiento de la o de las presuntas víctimas del hecho, antes de efectuar el informe.

→ **¿QUÉ?** Casos de sospecha de explotación, abuso o acoso, donde el presunto autor sea un miembro del personal, o del personal de los partners, etc.

→ **¿CUÁNDO?** Los informes deben ser efectuados sin demora, y de todas maneras lo antes posible.

→ **¿A QUIÉN?**

- Todos los informes deben ser comunicados al Safeguarding Focal Point que la transmitirá necesariamente al Órgano de Vigilancia, como alternativa pueden ser presentados al gerente de línea, si por alguna razón no fuera posible contactar el Safeguarding Focal Point. Sin embargo, es responsabilidad de este último completar y transmitir el formulario de informes sobre incidentes al Órgano de Vigilancia todas las veces que se plantea un problema.

- Los eventuales informes pueden ser también dirigidos como alternativa directamente al Órgano de Vigilancia, en su calidad de organismo externo e independiente, con la función de supervisar el respeto de esta Política y el cumplimiento del Modelo 231. Su presencia garantiza, entre otras cosas, la tutela del denunciante contra posibles represalias.

Los informes deben ser enviados a la dirección de correo electrónico [odvweworldgvc@gmail.com](mailto:odvweworldgvc@gmail.com); o, como alternativa, por carta enviada a la dirección profesional

del Órgano de Vigilancia: Abg. Giovanni Catellani, Via Guido da Castello 33, 42121 Reggio Emilia. Su consulta está reservada solamente a los miembros del Órgano de Vigilancia.

Cabe señalar que la presencia del Safeguarding Focal Point, en virtud de sus competencias profesionales, representa una ulterior garantía sobre el funcionamiento y la aplicación de la Política actual también a nivel local. La misma no compromete el funcionamiento de la whistleblowing ni la posibilidad de cualquier persona de comunicar directamente con el Órgano de Vigilancia, si fuera necesario.

→ **¿CÓMO?** Los informes pueden efectuarse verbalmente, personalmente, por correo electrónico al Safeguarding Focal Point (o al Órgano de Vigilancia según las modalidades antes indicadas). Independientemente de la forma de comunicación elegida, siempre debe ser garantizada la confidencialidad y la discreción (como por ejemplo en el caso de informes telefónicos, es necesario asegurarse que nadie pueda escuchar lo que se comunica).

Una vez que el problema haya sido notificado, el Safeguarding Focal Point completará por escrito el formulario de notificación de los incidentes (véase el Anexo IV).

El formulario completado debe ser necesariamente enviado al Órgano de Vigilancia: a la dirección de correo electrónico [odvweworldgvc@gmail.com](mailto:odvweworldgvc@gmail.com); o, como alternativa, a la dirección profesional del Órgano de Vigilancia: Abg. Giovanni Catellani, Via Guido da Castello 33, 42121 Reggio Emilia. Su consulta está reservada solamente a los miembros del Órgano de Vigilancia.

El Órgano de Vigilancia tiene la supervisión general de la aplicación y monitoreo de ésta Política, de los "Procedimientos de organización, Gestión y Control, del Modelo 231/01", y del Código de Ética y de Conducta, de conformidad con el D.Leg. 231/01. Corresponde, por lo tanto, al Órgano de Vigilancia evaluar los informes, nombrar la o las personas designadas para investigar sobre los mismos e informar el Presidente de WeWorld-GVC y el Consejo de Administración, quienes, conjuntamente, llevarán a cabo los procedimientos disciplinarios oficiales, si los hechos notificados en los informes son realmente confirmados.

La investigación debe iniciarse no bien el formulario del informe ha sido enviado por el Safeguarding Focal Point, o el mismo denunciante lo envía al Órgano de Vigilancia.

Cabe señalar que todos los informes son considerados solo como alegaciones hasta que las pruebas no demuestren lo contrario, por lo tanto todas las partes interesadas deben mantener la confidencialidad, tanto durante como después de los relativos procedimientos de informe e investigación.

El diagrama de los procedimientos del informe y de la respuesta se encuentran en los anexos.



## **PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS**

WeWorld-GVC no tolera ningún comportamiento o iniciativa hostil hacia cualquier persona que levante sospechas sobre actos contrarios a esta Política, independientemente del hecho que sean sobrevivientes, testigos o informantes. Cualquier acto de amenaza o intimidación, tanto verbal como física, será objeto de investigación, la cual podría dar lugar a una acción disciplinaria o incluso el despido del empleado por represalias.

## **INFORMARE AL SOBREVIVIENTE**

Además de recibir total apoyo y asistencia, el sobreviviente será actualizado constantemente con respecto al estado de avance de la investigación e informado de los detalles del resultado.

## **AUSENCIA DE LIMITACIONES DE TIEMPO PARA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS**

Independientemente del hecho que un abuso haya sido perpetrado recientemente o en el pasado, cabe señalar que no hay limitaciones de tiempo para presentar informes sobre casos sucedidos precedentemente.

## **OBSTÁCULOS A LA DENUNCIA DE ABUSOS**

Por distintos motivos, algunas personas pueden tener temor de informar sobre los casos sospechosos de explotación, abuso o acoso. Por ejemplo, pueden tener temor de estar equivocados, o que la denuncia puede agravar aún más la situación de la víctima del episodio, o tener reparos en denunciar por miedo a las represalias. Sin embargo, WeWorld-GVC trata con extrema seriedad cada una de las denuncias e incentiva firmemente las personas a denunciar no bien tengan conocimiento de casos sospechosos de explotación, abuso o acoso.

## **ACUSACIONES INFUNDADAS**

En el caso de denuncia efectuada de buena fe, cuyos hechos no sean efectivamente confirmados durante la investigación, no será tomada ninguna medida contra la persona que ha presentado la denuncia.

Sin embargo, si una acusación es deliberadamente falsa, infundada, engañosa o presentada únicamente con malas intenciones, se tomarán las medidas legales apropiadas contra el denunciante de mala fe.

## 8. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS Y DE LOS SOBREVIVIENTES

WeWorld-GVC facilita a los sobrevivientes de episodios de explotación, abuso o acosos, el poder acceder al apoyo psicosocial, médico y legal, ofreciendo a los mismos servicios directos o, como alternativa, orientándolos hacia agencias especializadas presentes en el territorio, inclusive las agencias de las Naciones Unidas. WeWorld-GVC garantiza que el sobreviviente pueda contar con el apoyo necesario durante el curso del procedimiento legal, poniendo a su disposición informaciones sobre sus derechos en base a la legislación local, al derecho consuetudinario y a las convenciones internacionales. Si el sobreviviente trabaja para la Organización, se le ofrecerá la posibilidad de trasladarse a otra oficina o la posibilidad de suspender su trabajo recibiendo de todas maneras su sueldo.

Todo lo expuesto anteriormente debe ser efectuado respetando la voluntad y las necesidades del sobreviviente, teniendo también en consideración la confidencialidad, y las costumbres locales. La protección de los sobrevivientes es un valor prioritario que debe ser defendido activamente durante todo el proceso.

## 9. RESPONSABILIDADES

En toda la Organización, cada miembro del personal, independientemente de su posición y del tipo de relación que lo vincula con WeWorld-GVC, debe adherirse siempre a esta Política, también fuera del horario de trabajo y durante los períodos de licencia. Además, todo el personal debe firmar el Modelo de Declaración, Anexo I, en el momento de estipular el contrato.

### LA GERENCIA

Los gerentes y los distintos Responsables en todos los niveles, tienen la responsabilidad de promover el conocimiento y la comprensión de esta Política entre todo el personal (incluidos los voluntarios) y asegurarse que todos adquieran los conocimientos y las cualificaciones suficientes para garantizar la aplicación y el respeto de este documento. Además, los gerentes y los responsables tienen la obligación de promover las buenas prácticas, para construir y mantener un ambiente donde todos se sientan libres de presentar sus informes sin temor a posibles represalias.

### PERSONAL Y VOLUNTARIOS

Es responsabilidad tanto de cada miembro del personal como de los voluntarios comprender, promover y poner en práctica la Política en su propio trabajo. Si fueran presentadas acusas o denuncias de abusos, es importante que el personal y los voluntarios sigan los procedimientos correctos para notificar los informes.

## 10. APLICACIÓN, MONITOREO Y REVISIÓN DE ESTA POLÍTICA

Todos los Destinatarios de este documento, independientemente de su título o cargo ocupado, se asumen la responsabilidad de la aplicación de los principios y normas expresados en el mismo.

La puesta en práctica de las medidas de salvaguardia y el cumplimiento de esta Política son constantemente monitoreados. Los feedback del personal, de las comunidades y de las partes interesadas son fuertemente incentivados con la finalidad de mejorar y consolidar los procedimientos existentes. WeWorld-GVC también pone a disposición un canal de comunicación interno, a cargo de la Unidad Control y Calidad, con la finalidad de compartir sugerencias para mejorar esta Política, y que ser activada escribiendo a la siguiente dirección de correo electrónico: [compliance.officer@weworld.it](mailto:compliance.officer@weworld.it).

La Unidad Control y Calidad tiene siempre el deber de informar el Órgano de Vigilancia. Esta Política está sujeta a revisiones periódicas, al menos una vez cada cinco años, por parte del Consejo de Administración.

## Anexo I - **MODELO DE DECLARACIÓN**

Yo, el/la abajo firmante, \_\_\_\_\_  
(letra de imprenta) con la presente declaro que

- He leído y entendido completamente el contenido del presente documento;
- Me adhiero con responsabilidad a las prescripciones de la Política en objeto;
- He comunicado a WeWorld-GVC todas las informaciones que puedan generar dudas sobre mi idoneidad para el trabajo, el voluntariado o el asesoramiento;
- Informaré a WeWorld-GVC de cualquier cambio en mi situación personal que pueda generar preocupaciones con respecto al cumplimiento de esta Política, y me haré aconsejar por el Focal Point de referencia;
- Soy consciente que cualquier declaración falsa, como también la falta de comunicación de informaciones, es considerada una negligencia grave.

Firma

\_\_\_\_\_

Fecha

\_\_\_\_\_

Declaración recibida por (imprimir y firmar)

\_\_\_\_\_

Fecha

\_\_\_\_\_

## **Anexo II - DEFINICIONES ADICIONALES**

### **BULLYING**

Por bullying se entiende el maltrato intencional y deliberado perpetrado contra una persona a través de comportamientos dominantes, agresivos y/o degradantes como, por ejemplo, insultos, amenazas, acoso, lesiones físicas, la difamación y la realización de gestos de carácter ofensivo. En la mayoría de los casos, los actos de bullying se producen continuamente durante un período de tiempo específico. El bullying puede desarrollarse en cualquier lugar y bajo muchas formas, también on-line.

### **(FALSO) CAUTIVERIO**

Un niño o un adulto vulnerable pueden ser víctimas de cautiverio por parte de un individuo que los confine en un espacio estrecho, limitando sus movimientos, con la intención de causar lesiones físicas y/o estrés psicológico. Además, el falso cautiverio puede estar unido a la falta de atención con respecto al niño o al adulto vulnerable, que se manifiesta en no garantizar sus necesidades, incluso las necesidades básicas.

### **SEDUCCIÓN**

La seducción, también on-line, se produce cuando un individuo se pone en contacto con un niño o un adulto vulnerable con fines de explotación y/o abuso sexual o trata.

### **PRÁCTICAS TRADICIONALES LESIVAS**

Aunque estén aceptadas en ciertos contextos culturales, algunas prácticas tradicionales deben considerarse lesivas para quienes las padecen, tanto físicamente como psicológicamente. Dichas prácticas incluyen la mutilación o corte de los genitales femeninos, la brujería y los matrimonios forzados, también precoces.

### **FALTA DE ATENCIÓN, FALTA DE CUIDADOS**

Se trata del falta de atención continua y persistente, o del rechazo deliberado de satisfacer las necesidades primarias de un niño o de un adulto vulnerable - a quien se tiene el deber de cuidar - incluyendo agua, comida, ropa, vivienda, educación, apoyo emocional, atención médica y seguridad. Cabe señalar que la falta de cuidados puede no ser intencional, por ejemplo, en el caso en el que un padre o tutor, debido a una condición de pobreza extrema, no tengan los recursos para proveer de forma apropiada al niño o al adulto vulnerable.

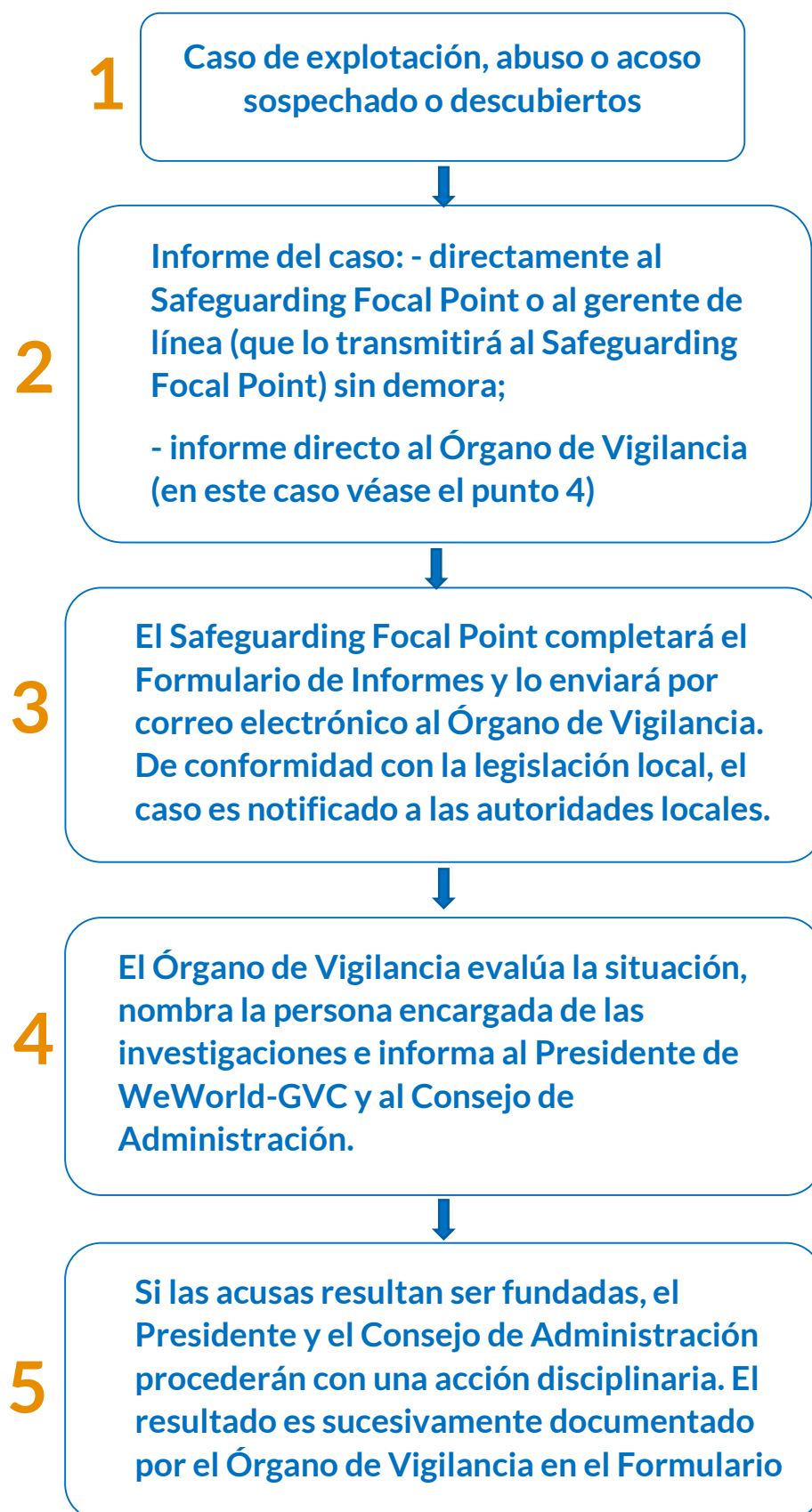
### **TRATA**

La trata consiste en el reclutamiento ilícito y el traslado de individuos, utilizando la violencia o el engaño, a fin de someterlos a la esclavitud, a la prostitución, al trabajo forzado, al trabajo doméstico forzado, a la esclavitud a causa de deudas, al reclutamiento militar o a cualquier otra forma de explotación.

### **SEXO TRANSACCIONAL**

Este término es utilizado para definir la remuneración bajo forma de dinero, trabajo, obsequios, y otros bienes a cambio de prestaciones de naturaleza sexual.

## Anexo III - DIAGRAMA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INFORMES Y DE RESPUESTA



## Anexo IV - FORMULARIO DE INFORMES - RESERVADO

Si se tiene alguna duda, los casos sospechosos de explotación, abuso o acoso deben ser notificados y registrados utilizando este formulario (solo para las acusas internas). El formulario debe ser completado en todas sus partes, con todas las informaciones conocidas que estén en su poder. En el supuesto que haya varias víctimas, se deberá utilizar un formulario aparte para cada caso. Las secciones de 1 a 5 deben ser completadas por el Safeguarding Focal Point en la sede del país interesado, que se encargará de enviarlas por correo electrónico al Órgano de Vigilancia. Las eventuales copias impresas deben ser conservadas en un lugar seguro y protegido con cerradura (para ulteriores informaciones sobre la gestión de los documentos en papel véase el Protocolo sobre la Protección de los Datos).

### SECCIÓN 1.

#### EL INFORME

Fecha y ora del informe	
Método utilizado para el informe ( <i>táchese lo que no proceda</i> )	personalmente por teléfono correo electrónico carta
¿El sobreviviente/la sobreviviente tiene más de 18 años de edad?, ¿dio su consentimiento?	Sí No

### SECCIÓN 2.

#### DATOS DEL DEMANDANTE (*si no es la persona que ha sido abusada*)

¿Quién ha efectuado el informe quiere ser identificado? ( <i>Si la respuesta es 'No' ir directamente a la sección 3</i> )	Sí No
Nombre y Apellido	
Número de teléfono	
Correo electrónico	

### SECCIÓN 3.

#### DATOS DE LA PERSONA QUE HA SIDO ABUSADA

Nombre y Apellido	
Sexo	
Fecha de nacimiento	
Edad (aproximada, si no se conoce)	
Dirección	
Discapacidad ( <i>En caso afirmativo se ruega especificar</i> )	Sí: No
Otras informaciones relevantes	
Si la persona que ha sido abusada es menor de edad, ¿los padres/tutores	Sí No No lo sé

están enterados o son conscientes de lo que se supone ha sucedido?	
Nombre de los padres/tutores	
Datos de contacto de los padres/tutores	
Dirección	

**SECCIÓN 4.  
DATOS DEL SUPUESTO AGRESOR**

Nombre y Apellido	
Sexo	
Edad	
Ocupación	

**SECCIÓN 5.  
DETALLES DEL MOTIVO DE LA PREOCUPACIÓN/SUPUESTO INCIDENTE**

Describa lo que sucedió, incluida la fecha, la hora, el lugar del incidente, los posibles testigos y las personas involucradas.

Safeguarding Focal Point (imprimir y firmar)

\_\_\_\_\_

Fecha

\_\_\_\_\_



Le secciones 6 y 7 deben ser completadas por el Órgano de Vigilancia

**SECCIÓN 6.  
MEDIDAS TOMADAS**

¿El incidente ha sido notificado a las autoridades competentes de conformidad con la legislación local?	<b>Sí</b>	<b>No</b>
En caso afirmativo, escriba la fecha del informe		
¿A cuáles autoridades ha sido notificado?		
En caso negativo ¿porqué?		
Medidas tomadas por el Órgano de Vigilancia		
Medidas tomada por el Team de Protección		

**SECCIÓN 7.  
RESULTADO**

¿La acusación resultó ser fundada?	<b>Sí</b>	<b>No</b>
¿Los datos recogidos son probatorios?	<b>Sí</b>	<b>No</b>
¿Cuáles acciones fueron acordadas?		
¿Alguna indicación o enseñanza?		

Órgano de Vigilancia (imprimir y firmar)

---

Fecha

---



Fondazione WeWorld-GVC

Via Serio 6, 20139, Milano | Via Baracca 3, 40133, Bologna  
Tel +39 02 55231193 | Tel +39 051 585604  
Fax +39 02 56816484 | Fax +39 051 582225

[www.weworld.it](http://www.weworld.it)