



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

Índice

1. INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVO Y FINALIDAD DE LA POLÍTICA.....	4
PROPÓSITOS DE LA POLÍTICA Y DESTINATARIOS.....	4
2. POSICIONAMIENTO DE WE WORLD	5
3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	7
ABUSO.....	7
NIÑO/A.....	7
VIOLENCIA DE GÉNERO.....	7
EXPLOTACIÓN, ABUSO SEXUAL Y ACOSOS.....	7
SOBREVIVIENTE/VÍCTIMA.....	8
ADULTOS VULNERABLES.....	8
4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES	8
TOLERANCIA CERO HACIA CUALQUIER FORMA DE EXPLOTACIÓN, ABUSO O ACOSO.....	8
RECHAZO DE LAS DISCRIMINACIONES.....	9
“NON NUOCERE”.....	9
PROGRAMACIÓN SEGURA.....	9
RENDICIÓN DE CUENTAS Y TRANSPARENCIA.....	9
DISTRIBUCIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES.....	9
PROTECCIÓN DE LOS DATOS Y CONFIDENCIALIDAD.....	10
FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES.....	10
5. NORMAS DE COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL	10
QUÉ HACER.....	10
QUÉ NO HACER.....	11
6. PREVENCIÓN	11
SENSIBILIZACIÓN.....	11
CAPACITACIÓN.....	12
ANÁLISIS DE RIESGOS.....	12
VISITANTES.....	12
PUNTO FOCAL.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
CONTRATACIÓN SEGURA.....	13
CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	13

REDES SOCIALES.....	14
IMÁGENES Y TEXTOS ESCRITOS.....	14
7. INFORMES Y RESPUESTA.....	16
EL DEBER DE INFORMAR.....	16
INFORMES.....	16
PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS.....	17
INFORMAR AL SOBREVIVIENTE.....	18
AUSENCIA DE LIMITACIONES DE TIEMPO PARA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS.....	18
OBSTÁCULOS A LA DENUNCIA DE ABUSOS.....	18
ACUSACIONES INFUNDADAS.....	18
8. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS Y DE LOS SOBREVIVIENTES.....	19
9. RESPONSABILIDADES.....	19
LA GERENCIA.....	19
PERSONAL Y VOLUNTARIOS.....	19
10. APLICACIÓN, MONITOREO Y REVISIÓN DE ESTA POLÍTICA.....	20
Anexo I - DEFINICIONES ADICIONALES.....	21
Anexo II - DIAGRAMA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INFORMES Y DE RESPUESTA.....	22
Anexo III - FORMULARIO DE INFORMES.....	23

1. INTRODUCCIÓN

WeWorld-GVC, WeWorld en adelante, 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 26 países y trabaja tanto en Italia como en el Mundo para que los derechos fundamentales de cada ser humano, en particular de niñas, niños y mujeres, sean reconocidos y respetados. Su misión incluye la lucha contra la pobreza, la violencia y las injusticias, así como la creación de oportunidades y el fomento del desarrollo sostenible.

WeWorld se esfuerza por un mundo mejor donde todos, especialmente niños/as 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, donde nadie sea excluido.

Las actividades de WeWorld se centran principalmente en 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, alineados con la Agenda del 2030.

Esta Política complementa una serie de normas de comportamiento que todo el personal de WeWorld debe respetar: el Código Ético 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 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 titulares de derechos, es decir, los miembros de las comunidades beneficiarias, así como 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, contrarrestando 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 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, que sean aplicados y reconocidos por la Organización en términos de operatividad de las intervenciones y cualquier otro aspecto importante.

Los Destinatarios de este documento son:

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

2. POSICIONAMIENTO DE WE WORLD

La promoción y el mantenimiento de un ambiente seguro para todos, libre de abusos de cualquier tipo, es una de las piedras angulares en el trabajo de WeWorld. En línea con este principio fundamental, WeWorld, no tolera ni permite de ninguna manera cualquier forma de abuso, explotación o acoso de carácter sexual, así como cualquier otro tipo de abuso, explotación o acoso no sexual contra cualquier persona.

WeWorld apoya la protección contra los abusos en todos sus programas, garantizando que los miembros del Consejo de Administración, el personal, incluidos becarios y voluntarios, socios, consultores, proveedores, contratistas, y cualquier otro tercero que entre en contacto con WeWorld (en adelante denominados «los destinatarios» de este documento) se adhieran siempre 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 trabaja en colaboración con las comunidades beneficiarias, los padres, tutores, partes interesadas clave importantes que participan de diversas maneras y otros profesionales, para fortalecer la protección contra cualquier tipo de abuso.

WeWorld se adhiere y promueve los seis principios fundamentales en materia de protección contra los abusos, expresados por el Comité Permanente entre Organismos (IASC)¹, mencionados a continuación:

1. Los actos de explotación, acoso y abuso, incluidos los de naturaleza sexual, 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.

¹ https://interagencystandingcommittee.org/system/files/rules_on_sexual_conduct_for_humanitarian_workers_-_plain-language_english_0_0.pdf

2. Está estrictamente prohibido todo tipo de relación sexual con menores (personas menores de dieciocho años de edad), independientemente de si la legislación local establece una mayoría de edad inferior. El desconocimiento de la edad del menor o cualquier error involuntario no constituyen de ninguna manera una excusa y no exime de responsabilidad.
3. Ofrecer dinero, trabajo, bienes o servicios a cambio de favores sexuales u otras conductas humillantes, degradantes o que tengan por objetivo la explotación, están estrictamente prohibidas. Entre las cuales también se incluye la oferta de asistencia debida a los beneficiarios a cambio de favores sexuales.
4. Las relaciones sexuales o sentimentales entre el personal humanitario 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 tenga temores o sospechas frente al comportamiento de algún colega, empleado o no de la misma agencia, en relación con la posible comisión de actos de abuso o explotación sexual, tiene el deber de informar y denunciar tales sospechas a través de los mecanismos de denuncia establecidos por la Organización.
6. El personal humanitario tiene 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 Ético y de Conducta. Los gerentes, a todos los niveles, tienen una responsabilidad especial de apoyar y desarrollar aquellos sistemas que puedan fortalecer la prevención de abusos y explotación.

Además, WeWorld se adhiere a las Normas establecidas por el IASC en materia de Conducta Sexual dirigida al personal humanitario. 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 respetar²:

- El personal humanitario tiene totalmente prohibido mantener relaciones sexuales con personas menores de 18 años de edad, independientemente de si esto está permitido por la ley o las costumbres locales en vigor. El ignorar la edad de la persona no es una excusa válidamente alegable.
- El personal humanitario no tiene permitido ofrecer dinero, trabajo, bienes o servicios, incluidos los destinados a las comunidades beneficiarias, a cambio de favores sexuales. Tampoco está permitido prometer tales bienes con la finalidad de persuadir a otras personas a aceptar cualquier tipo de comportamiento que las coloque en una situación de humillación o explotación. Esto incluye pagar u ofrecer dinero por sexo a trabajadores sexuales.

² https://interagencystandingcommittee.org/system/files/rules_on_sexual_conduct_for_humanitarian_workers_-_plain-language_english_0_0.pdf

- El personal humanitario ejerce una gran influencia sobre los beneficiarios de las intervenciones, lo cual 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 de mantener relaciones sexuales con cualquier persona que haya sido afectada por una emergencia humanitaria. Dichas relaciones socavan la honestidad y la credibilidad del trabajo humanitario.
- Si un operador humanitario tiene preocupaciones o sospechas de que alguien, perteneciente a la misma organización o no, está violando las normas humanitarias de conducta sexual, debe informarlo, siguiendo los procedimientos establecidos por su agencia.
- El personal humanitario debe crear y mantener un ambiente de trabajo que impida que se cometan conductas sexuales inaceptables y que aliente al personal a comportarse de acuerdo con 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 emocional, 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: "Todo ser humano menor de 18 años de edad".

VIOLENCIA DE GÉNERO

Con violencia de género (a menudo identificada con el acrónimo VSG) 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. En esta categoría se incluyen también las amenazas y los actos de coacción. La violencia de género puede ser de naturaleza física, emocional, psicológica o sexual y también puede asumir formas de negación de acceso a recursos o servicios. La violencia de género puede ser perpetrada contra mujeres, niñas, hombres y niños.³

EXPLOTACIÓN, ABUSO SEXUAL Y ACOSOS

Para definir los actos de explotación, abuso y acoso sexual (acrónimo SEAH en Inglés) se citan las definiciones dadas por las Naciones Unidas⁴:

- **EXPLOTACIÓN SEXUAL:** Cualquier abuso cometido o intento de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de poder desigual o de confianza, con fines de naturaleza sexual.

³ <https://www.unhcr.org/sexual-and-gender-based-violence.html>

⁴ <https://www.gov.uk/guidance/safeguarding-against-sexual-exploitation-and-abuse-and-sexual-harassment-seah-in-the-aid-sector>

La definición también incluye aquellos comportamientos destinados a obtener una ventaja momentánea, eventualmente social o política, de la explotación sexual de otro 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 intrusión física, cometida o amenaza, de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza, bajo coacción o aprovechando dinámicas desiguales de poder. Incluye tanto la agresión sexual (intento de violación, manoseos y acosos, coacción para realizar actos de sexo oral o manoseos, etc.) como 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 favores 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 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 y/o protegerse de abusos o explotación, o aquellas que, en base al sexo, al estado de salud mental o físico, edad, condición de discapacidad, origen étnico, identidad religiosa, orientación sexual, 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 I.

4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

TOLERANCIA CERO HACIA CUALQUIER FORMA DE EXPLOTACIÓN, ABUSO O ACOSO

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

RECHAZO DE LAS DISCRIMINACIONES

WeWorld 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 físico o mental.

“NON NUOCERE”

WeWorld incorpora y maximiza el principio del non nuocere (Do No Harm, en inglés, o No hacer daño, en español) en la realización de sus actividades. El principio "Do No Harm" exige que las organizaciones humanitarias se comprometan a reducir al mínimo y a eliminar, cuando sea posible, el daño que puedan causar inadvertidamente durante el suministro de ayudas, así como el daño que pueda ser eventualmente causado por no suministrarla (como, por ejemplo, el aumento de las tensiones dentro de las comunidades beneficiarias). En todo el mundo, WeWorld tiene como objetivo crear sinergias con las comunidades, socios, autoridades locales y diversas partes interesadas, para entender mejor el contexto local y el impacto de sus interacciones, a fin de reducir al mínimo la posibilidad de causar daño.

PROGRAMACIÓN SEGURA

Es de suma importancia que todas las actividades sean diseñadas e implementadas cuidadosamente, considerando los riesgos y las amenazas potenciales y minimizándolos en la medida de lo posible. WeWorld adopta medidas de prevención y mitigación en cada etapa de la implementación del proyecto para evitar causar daños involuntarios, e integrando, al mismo tiempo, las mejores prácticas.

RENDICIÓN DE CUENTAS Y TRANSPARENCIA

WeWorld 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 comentarios recibidos.

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

DISTRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDADES

En el caso en que los proyectos de desarrollo y de emergencia sean realizados por WeWorld en colaboración con instituciones u organizaciones socias, que no dispongan de una política propia de salvaguardia y de prevención de la explotación, los abusos y acosos, WeWorld se encargará 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 debe respetar la confidencialidad y la normativa sobre la Privacidad en los procedimientos relacionados con la gestión de datos, su recopilación, almacenamiento, transmisión y destrucción. La información debe ser compartida solo en caso de necesidad de información.⁵

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 CAPACIDADES

WeWorld trabaja activamente a través de sus actividades institucionales, para fortalecer las capacidades de familias y comunidades, así como de maestros, operadores sanitarios y sociales, del personal médico y otros sujetos en contacto con niños/as y adultos vulnerables. Esto incluye el fortalecimiento de las habilidades para poder reconocer de inmediato cualquier comportamiento de abuso y la implementación de las respuestas apropiadas.

5. NORMAS DE COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL

Además de lo ya establecido en el Código Ético y de Conducta, se ilustran las siguientes normas de comportamiento, con respecto a lo que se considera admisible y no admisible, y que también deberán ser tomadas en consideración por los destinatarios de este documento:

QUÉ HACER

- Respetar y promover los derechos humanos, tratando a todos los seres humanos con respeto y dignidad y sin discriminación alguna;
- Comportarse de manera ética, usar un lenguaje apropiado, especialmente en presencia de niños/as, y respetar la privacidad y la dignidad de las personas;
- Realizar todos los cursos de capacitación necesarios sobre salvaguardia, sensibilizar y promover activamente la aplicación de esta Política y apoyar sus principios fundamentales;
- Mantener siempre relaciones profesionales ya sea con los titulares de derecho, o sea, los beneficiarios, como con los colegas;
- Crear y contribuir a promover un ambiente seguro donde todas las personas se sientan libres de presentar denuncias con respecto al incumplimiento de esta Política y acerca de lo que hayan presenciado personalmente;
- Informar sobre cualquier acto 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;
- Solicitar orientación en caso de dudas o incertidumbre sobre la aplicación de este documento.

⁵ Según el protocolo de datos de la Fundación WeWorld basado en el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) de la UE 2016/679

QUÉ NO HACER

- Crear relaciones con connotaciones sexuales, mantener relaciones sexuales o emprender cualquier tipo de actividad sexual con menores de 18 años de edad, sin importar si han dado su consentimiento. El desconocimiento de la edad de la persona no constituye una excusa ni exime de las responsabilidades;
- Crear relaciones con connotaciones sexuales, mantener relaciones sexuales o emprender cualquier tipo de actividad sexual con los beneficiarios de las actividades institucionales de WeWorld. 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;
- Aprovechar las dinámicas de poder desigual para obtener favores sexuales, o por cualquier otra razón;
- Dar trato preferencial a una o más personas, como por ejemplo proporcionar atenciones inoportunas u otorgando obsequios excesivos

Las listas descritas anteriormente no son exhaustivas. El personal y otros destinatarios de este documento deben tener siempre en consideración cualquier comportamiento y acción que pueda tener un impacto negativo sobre los demás y constituir una violación de los Derechos Humanos.

Además, en consonancia con el compromiso de la Organización de proteger a cada individuo, todo el personal, 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 motivadas por buenas intenciones, estas pueden ser malinterpretadas debido a las costumbres y leyes locales.

6. PREVENCIÓN

WeWorld 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 y 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 debe recibir 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/as y los adultos vulnerables.

CAPACITACIÓN

Todo el personal debe leer y aceptar esta Política. WeWorld 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 menores y sobre la protección contra la explotación sexual, 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 se compromete a reducir al mínimo estos riesgos y a aplicar las mejores prácticas. Antes de comenzar y durante todo el ciclo de vida de los proyectos, se evalúan y monitorean para garantizar que todas las actividades estén alineadas con los principios fundamentales expresados por esta Política. Las políticas de salvaguardia adoptadas por posibles terceras partes que participan en las intervenciones institucionales de WeWorld se examinan apropiadamente antes de estipular cualquier acuerdo de colaboración, asegurando 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 deben siempre respetar los estándares expresados en este documento, como también la política de salvaguardia de los menores, y el Código Ético y de Conducta adoptados por la Organización. Todos los visitantes tienen la obligación de conocer y comprender profundamente las normas del Código Ético y de Conducta antes de su visita.

PUNTO FOCAL

En todas las oficinas a nivel local y en la sede en Italia, se designa un Punto Focal de Salvaguarda- para supervisar el cumplimiento de esta Política.

El Punto Focal de Salvaguarda (PFS) es una persona identificada dentro del equipo. En cada país donde WeWorld opera con sus propias oficinas y personal, debe haber al menos un Punto Focal designado. Las responsabilidades específicas del PFS se definen en los términos de referencia redactados junto con su nombramiento. En todo momento, el PFS promueve y facilita la aplicación de esta política y los procedimientos relacionados, así como su implementación a nivel local. Además, contribuye a actividades de sensibilización y

capacitación sobre cuestiones de salvaguardia y es, generalmente, la persona que será involucrada en el análisis de riesgos y/o problemas relacionados con la salvaguardia, situaciones de explotación, abuso o acoso. En caso necesario, el PFS refiere y presenta estos casos a la Unidad Quality, Legal & Compliance (QLC) en la sede, como la persona designada y encargada de gestionar las denuncias y el posible proceso de investigación.

El PFS dentro de cada país es una figura involucrada en la gestión de los mecanismos de reporte y/o en el Marco de Control de Fraude y Corrupción (FCM)⁶ establecido a nivel nacional o de proyecto individual. Si el PFS recibe un reporte de una violación de esta política cometida por el personal de WeWorld o por terceros afiliados⁷ a la Organización, en el desempeño de sus actividades, está obligado a informar sin demora a la Unidad QLC utilizando los canales proporcionados para que el caso pueda ser abordado debidamente.

CONTRATACIÓN SEGURA

WeWorld 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 para los niños, los adultos vulnerables u otras personas, en relación 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, abuso o acoso, 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 niños/as y con 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 niños/as y con adultos vulnerables. Además, confirman que no existen antecedentes relativos a problemáticas vinculadas con la explotación, abuso o acoso a su cargo.
- **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, vídeos o cualquier otro material audiovisual que retrate a 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, el mismo menor también debe ser informado y dar su aprobación, teniendo en consideración su capacidad de discernimiento.

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

⁶ Mecanismos de retroalimentación y quejas establecidos a nivel de país en cada proyecto/programa.

⁷ Las entidades afiliadas se definen como socios, consultores, proveedores u otras entidades que establecen relaciones directa o indirectamente, de forma permanente o temporal, remunerada o no remunerada, con WeWorld.

- **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 que reciben por parte del personal del proyecto. En cualquier caso, la posible negación no debe influir 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 vídeos adquiridos. Esta información debe ser proporcionada en un lenguaje fácilmente comprensible, con una terminología apropiada para su edad, clara y libre de expresiones técnicas difíciles de entender.

REDES SOCIALES

WeWorld 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 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 titulares de derechos antes de que 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. Además, el niño debe ser invitado a dar su propio consentimiento por adelantado, en relación con su capacidad de discernimiento. A efectos del consentimiento, se debe proporcionar información sobre cómo se utilizará el material, para qué fines, cómo y dónde serán conservadas las informaciones y por cuánto tiempo.

Los beneficiarios deben ser tratados en todo momento de manera digna y respetuosa, y nunca de manera discriminatoria, vulnerable o sumisa. Las informaciones e imágenes recopiladas no deben ser utilizadas de forma distorsionada. Los niños deben ser retratados con ropa adecuada. Siempre que se trabaje con niños, deben estar presentes al menos dos adultos.

WeWorld no divulgará imágenes, vídeos 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, 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 personalmente sufrido actos contrarios a esta Política, tiene el derecho de elegir si desea denunciar ese episodio o no.

Cualquier informe de casos de explotación, abuso o acoso, referido por el personal de WeWorld será investigada y se tomarán medidas apropiadas. WeWorld 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 tenga preocupaciones o sospechas sobre el bienestar de un niño o de un adulto vulnerable, o que haya experimentado personalmente casos de explotación, abuso o acoso, puede presentar su propia denuncia. En cualquier caso, se incentiva a solicitar el consentimiento de la o las presuntas víctimas del hecho, antes de efectuar el reporte.

→ **¿QUÉ?** Cualquier hecho, evento o comportamiento que potencialmente o hipotéticamente pueda constituir una violación de esta política, relacionado con casos sospechosos de explotación, abuso o acoso sexual, donde el presunto autor sea un miembro del personal o una persona asociada con WeWorld para llevar a cabo sus actividades.

→ **¿CUÁNDO?** Las denuncias deben efectuarse sin demora, tan pronto como sea posible y factible.

→ **¿A QUIÉN?**

- Cualquier denuncia debe realizarse utilizando el canal de WeWorld establecido para este propósito, a través del acceso a la plataforma disponible en el siguiente enlace: <https://whistleblowersoftware.com/secure/WeWorld> y, alternativamente, también mediante un código QR disponible en el sitio web de la Fundación y en sus oficinas. La plataforma garantiza la confidencialidad de la persona que realiza la denuncia, de las personas involucradas o mencionadas en la denuncia, así como del contenido y la documentación relacionada con la denuncia, y la protección contra represalias.

- Alternativamente, la denuncia se puede realizar a Punto Focal de Salvaguardia, quien obligatoriamente la reportará, a su vez, a la Unidad QLC en la sede central, en caso de que se trate de violaciones cometidas por el personal de WeWorld o sus asociados. La denuncia también se puede hacer al responsable del equipo en caso de no poder contactar con el Punto Focal de Salvaguardia o utilizar la plataforma indicada. El PFS, debido a sus competencias

profesionales, representa una garantía adicional sobre el funcionamiento y la aplicación de la política actual a nivel del país, sin comprometer en ningún caso la aplicación de la política de denuncias y la posibilidad de que cualquier persona se refuera directamente a la Unidad QLC, si es necesario.

- Las denuncias también se pueden dirigir directamente a la Unidad QLC, como la entidad encargada de manejar irregularidades y cualquier procedimiento de investigación relacionado. La Unidad puede ser contactada escribiendo a compliance@weworld.it, o solicitando una reunión directa. En todo caso, se garantizará la máxima confidencialidad de la persona denunciante, de las personas involucradas o mencionadas en la denuncia, así como del contenido y la documentación relacionada con la denuncia misma y la protección contra represalias.

→ **¿CÓMO?** Las denuncias a través de la plataforma dedicada pueden hacerse por escrito o verbalmente, y de forma anónima o confidencial a elección del denunciante. El denunciante será actualizado progresivamente sobre el estado de la denuncia. Alternativamente, las denuncias pueden hacerse oralmente, en persona, por correo electrónico al Punto Focal de Salvaguarda o a la Unidad QLC. Hay un formato de denuncia disponible y adjunto a esta política. Independientemente de la forma de comunicación elegida, se debe garantizar la confidencialidad y la discreción (por ejemplo, si se denuncia por teléfono, asegúrese de que nadie pueda escuchar lo que se dice).

La Unidad QLC tiene la supervisión general para la implementación y monitoreo de la Política de PSEAH y otras Políticas Organizacionales. Por lo tanto, es responsabilidad de la Unidad QLC, como entidad formalmente designada, evaluar las acusaciones relacionadas con el comportamiento del personal o asociados de WeWorld, designar a la o las personas encargadas de investigar las acusaciones e informar a la Directora General de WeWorld y a la Junta Directiva, quienes llevarán a cabo procedimientos disciplinarios formales si las acusaciones son corroboradas.

La investigación debe iniciarse tan pronto como se envíe el Formulario de Informe a la Unidad QLC, después de una primera revisión para determinar la viabilidad procesal de la investigación.

Cabe destacar que todas las sospechas se consideran acusaciones hasta que las pruebas demuestren lo contrario, por lo tanto, todas las partes involucradas en el reporte deben mantener la confidencialidad a lo largo de los procedimientos y más allá. El diagrama de los Procedimientos de Denuncia y Respuesta se puede encontrar en los Anexos.

PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS

WeWorld 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 personal que lleve a cabo represalias.

INFORMAR AL SOBREVIVIENTE

Además de recibir total apoyo y asistencia al sobreviviente, se le proporcionará información regularmente sobre el progreso de la investigación y se le informará sobre 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 denuncias sobre casos sucedidos precedentemente.

OBSTÁCULOS A LA DENUNCIA DE ABUSOS

Por distintos motivos, algunas personas pueden sentir temor de informar sobre los casos sospechosos de explotación, abuso o acoso. Por ejemplo, pueden tener miedo de estar equivocados, temer que la denuncia puede agravar aún más la situación de la víctima del episodio, o tener reservas por miedo a represalias. Sin embargo, WeWorld trata con extrema seriedad cada una de las denuncias e incentiva firmemente las personas a denunciar tan pronto 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 facilita a los sobrevivientes de episodios de explotación, abuso o acoso el acceso al apoyo psicosocial, médico y legal. Se les ofrece servicios directos o, alternativamente, se les orienta hacia agencias especializadas presentes en el territorio, inclusive las agencias de las Naciones Unidas. WeWorld garantiza que el sobreviviente cuente con el apoyo necesario durante el curso del procedimiento legal, proporcionándole información 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 manteniendo su sueldo.

Todo lo expuesto anteriormente debe realizarse respetando la voluntad y las necesidades del sobreviviente, así como teniendo en cuenta 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 la Organización, cada miembro del personal, independientemente de su posición y del tipo de relación que lo vincule con WeWorld, debe adherirse siempre a esta Política, tanto fuera como dentro del horario de trabajo y durante los períodos de descanso. Además, todo el personal debe confirmar por escrito su adhesión a los principios y valores contenidos en el Código Ético y de Conducta así como las políticas de la Organización al 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 denuncias sin temor a posibles represalias.

PERSONAL Y VOLUNTARIOS

Es responsabilidad de todo el personal y los voluntarios comprender, promover y poner en práctica la Política en su propio trabajo. Si fueran presentadas acusaciones o incidentes de abusos, es importante que el personal y los voluntarios sigan los procedimientos correctos para reportarlos.

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 comentarios del personal, de las comunidades y de las partes interesadas son fuertemente incentivados con la finalidad de mejorar y consolidar los procedimientos existentes. WeWorld también pone a disposición un canal de comunicación interno, a cargo de la Unidad QLC, con la finalidad de compartir sugerencias para mejorar esta Política.

Anexo I - DEFINICIONES ADICIONALES

ACOSO

Por acoso se entiende el maltrato intencional y deliberado perpetrado contra una persona a través de comportamientos dominantes, agresivos y/o degradantes como, por ejemplo, poner apodosos, insultar, amenazar, acosar, causar daño físico, difamar y difundir rumores y realizar gestos de carácter ofensivo. En la mayoría de los casos, los actos de acoso se producen continuamente durante un período de tiempo específico. El acoso puede desarrollarse en cualquier lugar y bajo muchas formas, incluido el acoso en línea.

PRIVACIÓN ILEGAL DE LA LIBERTAD

Un niño o un adulto vulnerable puede ser víctima de secuestro por parte de un individuo en un espacio confinado restringiendo sus movimientos con la intención de causar lesiones físicas y/o estrés psicológico. Además, la privación ilegal de libertad puede resultar en la negligencia deliberada hacia el niño o adulto vulnerable, que se manifiesta en no satisfacer sus necesidades, incluso las necesidades básicas.

SEDUCCIÓN

La seducción, incluida la captación en línea, 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 NOCIVAS

Aunque estén aceptadas en ciertos contextos culturales, algunas prácticas tradicionales deben considerarse nocivas 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, precoces o no.

FALTA DE ATENCIÓN, FALTA DE CUIDADOS

La negligencia es la falta continua, persistente o la negativa 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.

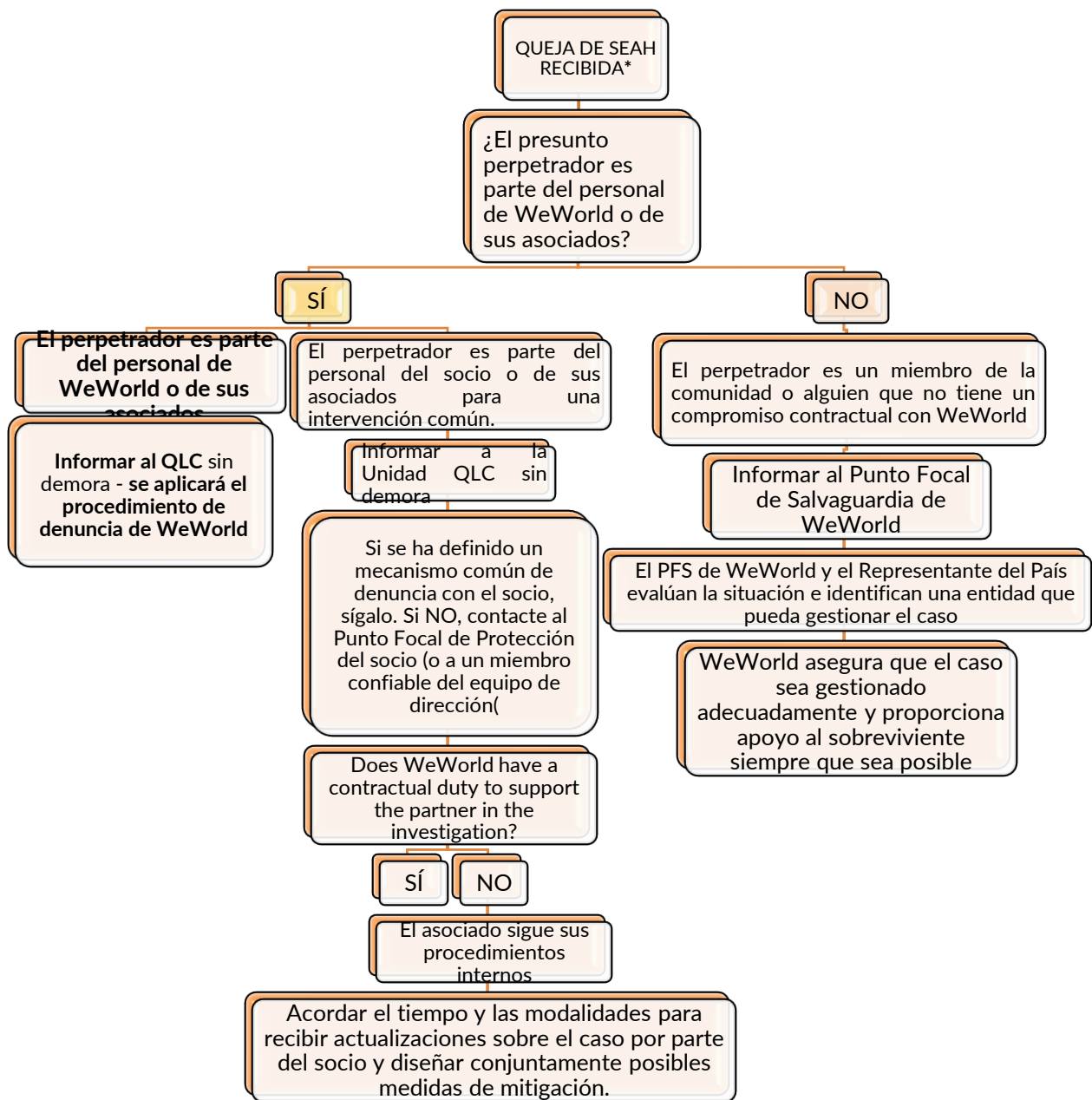
TRATA

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 II - DIAGRAMA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INFORMES Y DE RESPUESTA



Anexo III - FORMULARIO DE INFORMES

ATENCIÓN

Tenga en cuenta que, antes de realizar una denuncia, es necesario leer detenidamente el Procedimiento de denuncia de irregularidades adoptado por la Organización, en particular:

- a quién llega y cómo se gestiona
- qué protecciones ofrece la organización al informador.

También es necesario leer la política de privacidad.

Por último, tenga en cuenta que una denuncia solo se investiga y verifica si está bien fundamentada y documentada.

Para más información, acceda a este enlace <https://whistleblowersoftware.com/secure/WeWorld>

Asunto / título del informe

Datos del denunciante - *sólo en caso de denuncia confidencial y no anónima

Introduzca los datos del reportero.

Nombre completo del reportero: _____

Dirección de correo electrónico: _____

Ciudad: _____

País: _____

Puesto en la Organización o relación con la Organización (en el caso de una persona que no tenga una relación laboral con We World): _____

Indicación de los datos de contacto para el posterior contacto entre el Gestor y el denunciante, en el caso de una denuncia confidencial y no anónima.

Indicación del canal a través del cual ser contactado y recibir actualizaciones del Gestor.

- Correo electrónico _____
- Dirección: _____

¿Dónde se cometieron los incidentes denunciados? (indique el lugar concreto, identificando claramente el país, la ciudad/pueblo y la oficina de We World más cercana)

Indique la ubicación exacta

Indique su oficina WeWorld más cercana

¿Cuándo se cometieron los actos denunciados? (indique una fecha o un periodo de tiempo)

Indique una fecha o un marco temporal: _____

Indique las categorías asociadas a la alerta

- Abuso de funciones
- Abuso de poder
- Otros (como comportamientos discriminatorios)
- Comportamiento inaceptable
- Conflicto de intereses
- Maltrato infantil
- Sexismo
- Explotación, abuso, acoso sexual
- Terrorismo
- Violaciones de la legislación medioambiental/daños medioambientales
- Violación de las políticas de la organización
- Infracciones de la legislación de la UE

¿Qué ha ocurrido? Describa los hechos que denuncia, quién los cometió y cómo. Es importante que incluya todos los detalles de que disponga y que sea lo más preciso posible, indicando la fuente de cada acusación o información. También puede adjuntar cualquier archivo (por ejemplo, documentos, imágenes, grabaciones) que incluya pruebas específicas del caso denunciado.

Proporcione una descripción de los hechos:

¿Hay alguna prueba (por ejemplo, documentación, imágenes, grabaciones) que le gustaría compartir para apoyar su informe? Por favor, adjunte archivos

¿Hay otras personas informadas o testigos de los hechos que relata?

- Sí
- No
- No lo sé.

En caso afirmativo, ¿puede facilitarnos el nombre o la función/cargo o cualquier otra información relevante?

¿Sabe si los hechos que denuncia han sido denunciados previamente a otras autoridades o a alguien dentro o fuera de We World?

- Sí
- No
- No lo sé.

En caso afirmativo, facilite detalles:

Comentarios/observaciones adicionales o lo que desee añadir

- Confirmando que he leído la política de privacidad (adjunta a este formulario).
- Confirmando, a mi leal saber y entender, que mi declaración es verdadera. Soy consciente de que las denuncias realizadas con conocimiento de su falsedad o con desprecio deliberado de su veracidad o falsedad constituyen una infracción disciplinaria y pueden acarrear sanciones o consecuencias legales más graves. (Obligatorio)

Firma (opcional, sólo en caso de notificación confidencial y no anónima)



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