

Documento **DE INFORMACIÓN**

Políticas de salvaguardia

Pie de imprenta – Documento de Información:

Autor: Lisa Willeke

Lugar de publicación: Aachen

Fecha: Octubre 2024

Copyright/ Derechos de autor:

Los documentos de información son de uso interno. Su uso y reproducción requiere de previa autorización.

Introducción

Misereor trabaja con sus organizaciones contrapartes en todo el mundo para garantizar la protección de los derechos de todas las personas y el respeto de su dignidad. Esto incluye también una atención especial a las políticas de salvaguardia.

El término «salvaguardia» (*«safeguarding»* en inglés) se refiere a todas las medidas adoptadas por una organización para proteger a personas vulnerables de la explotación sexual, el abuso y el acoso. Esto incluye tanto la protección contra los daños que puedan infligir los empleados/as de una organización a personas vulnerables como la protección de los propios empleados/as. De tal modo, las medidas de salvaguardia en el contexto de trabajo de Misereor van destinadas tanto a los procesos internos como a la cooperación con las organizaciones contrapartes y las personas que trabajan por encargo y en el entorno de Misereor.

Esta preocupación de Misereor está en consonancia con las directrices de la Iglesia católica a nivel nacional e internacional. En 2020, la Conferencia Episcopal Alemana adoptó las "Normas para la prevención de la violencia sexual en las organizaciones de la Iglesia Universal", las cuales también son vinculantes para Misereor y las organizaciones contrapartes. Estas se basan en los comunicados del Vaticano sobre la lucha contra los abusos sexuales, como el motu proprio *Vos estis lux mundi* de 2019.

Por esta razón, en el futuro, todas las organizaciones contrapartes deberán presentar a Misereor una política de salvaguardia, demostrando que están concienciadas al respecto y han establecido mecanismos de protección. Estas medidas deberán garantizar una atención adecuada a los casos de violencia que puedan producirse contra personas vulnerables necesitadas de protección en el entorno de su organización o su proyecto. Dichas personas pueden ser, por ejemplo, niñas, niños, jóvenes, personas mayores, mujeres, personas con discapacidad o personas de la comunidad LGTBIQ+. Pueden formar parte del grupo destinatario de los proyectos, pero también del personal de una organización, independientemente de si tienen un contrato laboral o trabajan de forma voluntaria.

Esta guía pretende ser un recurso para la comprensión mutua de los objetivos y el contenido de una política de salvaguardia. Además, proporciona material adicional que puede ser útil para la concepción de la política y para la promoción de una cultura del cuidado en la organización bajo criterios de salvaguardia. En la mayoría de los casos, el material vinculado está disponible en diferentes idiomas y, a veces, para diferentes contextos regionales.

El hecho de que una organización no disponga aún de una política de salvaguardia no significa que no esté adoptando medidas de protección eficaces. A menudo, ya se aplican muchas medidas a partir de la experiencia y los conocimientos profesionales adquiridos, de lo cual nos damos cuenta al elaborar análisis de protección y riesgos. Esto significa que, por regla general, nadie parte de cero. No obstante, el análisis estructurado y por escrito de todos los riesgos y mecanismos de protección ayuda a descubrir lagunas y generar transparencia tanto a nivel interno como externo.

Normas globales de protección contra la explotación sexual, el abuso y el acoso

En 2018 y 2019, los miembros del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la OCDE acordaron que tanto su propio trabajo como el de sus organizaciones contrapartes debía basarse en las normas del Comité Permanente entre Organismos (IASC) y/o la Norma Humanitaria Esencial en materia de Calidad y Rendición de Cuentas (CHS).

Las normas del IASC incluyen [seis principios básicos sobre explotación y abusos sexuales](#), así como las normas mínimas "[Protección contra la explotación y los abusos sexuales por parte del propio personal](#)". La CHS ofrece un enfoque común para la prestación de ayuda humanitaria en comunidades afectadas por crisis. Sus planteamientos para la adopción de medidas de prevención e intervención contribuyen al desarrollo de organizaciones más seguras.

Dependiendo de la organización, también pueden ser útiles los [Estándares Internacionales de Protección Infantil Organizacional](#) de Keeping Children Safe (KCS). El Safeguarding Resource and Support Hub ofrece un [resumen](#) de las normas internacionales y una [guía](#) para aplicarlas en su propia organización. Ambos documentos están disponibles para su descarga en varios idiomas. También merece la pena mencionar el [Glosario de las Naciones Unidas sobre la explotación y los abusos sexuales](#).

Elaboración y contenidos de una política de salvaguardia

Un sistema de salvaguardia efectivo consta de diferentes medidas y procesos que contribuyen a la protección contra la violencia y la creación de un entorno de trabajo seguro en una organización o institución. Estas medidas y procesos se centran especialmente en la seguridad y el fortalecimiento de grupos vulnerables. La salvaguardia, tal y como nosotros la entendemos, se apoya en los pilares *prevención, identificación y respuesta*, cuya base es un análisis de protección y riesgos. Todas las demás medidas y procesos pueden derivarse o desarrollarse a partir de los resultados de este análisis.

Las organizaciones pueden actuar en el ámbito de la *prevención* mediante la aplicación de normas de selección y desarrollo de personal, la realización de cursos para los grupos destinatarios, la implementación de programas de formación y capacitación, el desarrollo de directrices de comunicación y el [diseño de programas seguros](#) y proyectos de prevención. Como medida preventiva también puede elaborarse un código de conducta que contenga una parte general y criterios específicos de la organización, y cuyo cumplimiento sea vinculante para las personas que trabajan en y para la organización. [Aquí](#) encontrará ayuda para crear un código de conducta. En este [enlace](#) encontrará un amplio conjunto de herramientas de CHS Alliance.

La documentación de medidas relativas a personas concretas, el establecimiento de canales de denuncia claros y la designación de personas de contacto permiten la *identificación* de riesgos potenciales con prontitud.

El establecimiento de un sistema de gestión de casos bien estructurado y transparente, un procedimiento de actuación ante sospechas o denuncias y una estrategia de tratamiento y evaluación de casos y avisos, nos permiten dar *respuesta* a posibles situaciones de explotación y abuso.

La política de salvaguardia incluye todas las medidas y procesos desarrollados por una organización en el marco de la salvaguardia, así como condiciones contextuales adicionales específicas de la organización o del país en cuestión. La política de salvaguardia sirve de orientación y ayuda a establecer garantías. Además, constituye un elemento esencial para la construcción de una cultura del cuidado en la organización.

Los principales aspectos de una política de salvaguardia eficiente son los siguientes:

1. Compromiso sin reservas de la dirección
2. Participación garantizada de las personas afectadas
3. Introducción de procedimientos normalizados
4. Definición de responsabilidades
5. Definición del concepto de formación para su implementación
6. Facilitación del acceso a la política
7. Entrega de la política a organizaciones contrapartes
8. Desarrollo de un sistema para monitorear la implementación
9. Consideración de la política en el proceso de contratación de personal
10. Promoción de una cultura del *feedback* en la organización

La política de salvaguardia debe incluir los puntos indicados en la siguiente tabla. La formulación puede variar en función del contexto de la organización. Los requisitos del marco legal, por ejemplo, también cambian en función del país y del contexto de la organización.

1. Título de la política	Política de salvaguardia de la institución X
2. Información sobre la implementación de la política	¿Cuándo puso en vigor la política el consejo de administración/la dirección? ¿Cuál es su periodo de vigencia?
3. Finalidad de la política	¿Cuál es el objetivo de la política? ¿Qué temas, áreas, actividades y programas de la organización están cubiertos por la política?
4. Ámbito de aplicación y vigencia	¿A quién se aplica la política? Por ejemplo, empleados/as, voluntarios/as, visitantes, socios/as, etc. ¿Cubre esta política a todos los grupos de personas relacionados con la organización, o existen otras políticas que abarcan otros temas y grupos destinatarios?
5. Disponibilidad/accesibilidad de la política	¿Cómo se facilitará el acceso a la política? ¿Dónde y cómo se informará de ella y se publicará?

6. Definiciones	Defina qué son "niños/as" o "personas adultas vulnerables" en su contexto.
7. Marco legal local	Haga referencia al marco legal vigente en su país o al marco jurídico del derecho canónico si su organización está sujeta a este.
8. Normas y leyes internacionales	Su organización/institución está comprometida con las convenciones de la ONU sobre los derechos del niño y los derechos de las personas con discapacidad.
9. Procedimiento de contratación Desarrollo de personal	¿Qué medidas de control se aplican en la selección de nuevos empleados/as? ¿Existen procedimientos sobre cómo actuar con empleados/as que están siendo investigados (p. ej., suspensión)? Aquí encontrará ayuda sobre el tema de la contratación segura.
10. Formación	¿En qué plazo tras la contratación y con qué frecuencia se capacita y sensibiliza a los empleados/as en materia de salvaguardia?
11. Código de conducta	El código de conducta puede adjuntarse a la política como anexo. También es posible remitir al código e indicar donde puede encontrarse.
12. Canales de denuncia	Indique que todos los empleados/as están obligados a denunciar posibles situaciones de riesgo para el bienestar de los niños/as o las personas adultas vulnerables. Describa los canales de denuncia existentes en su organización e informe con transparencia del procedimiento a seguir en caso de denuncia.
13. Contexto	¿Se ajusta la política a su contexto específico (idioma, marco cultural, requisitos específicos de la organización)? ¿Existen otras políticas (p. ej., de su congregación, su estructura de apoyo internacional o la Conferencia Episcopal de tu país) a las que pueda remitirse?
14. Evaluación y monitoreo	¿Quién es responsable de aplicar las medidas descritas en la política (nombre y función dentro de la organización)? ¿En qué periodo de tiempo está previsto evaluar la política para determinar su eficacia y sus posibles necesidades de ajuste?

En el Safeguarding Resource and Support Hub, por ejemplo, se ofrece una [guía para desarrollar una política de salvaguardia](#) paso a paso en varios idiomas. El proceso de elaboración o revisión de una política de salvaguardia es tan relevante como la propia existencia del documento. Implicar a diferentes grupos de personas y funciones durante el proceso puede influir positivamente en la comprensión de las medidas de salvaguardia por parte de la organización. Además, personas (potencialmente) afectadas también deben tener la oportunidad de participar activamente en el proceso de salvaguardia de la organización o institución. De tal modo, es conveniente pensar detenidamente de antemano a quién o a quiénes se encargará la elaboración de la política y en qué medida se consultará a otras personas (sobre temas específicos). También puede ser útil recurrir a apoyo externo para integrar una perspectiva profesional y ajena a la organización en la elaboración del análisis de protección y riesgos o la revisión de la política ya existente, por ejemplo. Si no conoce a ningún experto/a en el tema a nivel local, puede buscar un contacto en su país a través de [ECPAT](#) o ponerse en contacto con las oficinas locales de UNICEF o Save the Children, por ejemplo. También puede merecer la pena establecer contactos con otras organizaciones de la sociedad civil, la Conferencia Episcopal y otras instituciones.

Análisis de protección y riesgos

Los análisis de protección y riesgos constituyen la base de un sistema de salvaguardia eficaz. Tanto a la hora de desarrollar medidas y políticas como de revisarlas, es conveniente hacerse una idea de qué riesgos existen para el bienestar de las personas vulnerables en el contexto específico de la organización, dónde se aplican ya medidas de salvaguardia adecuadas y dónde sigue habiendo lagunas. Los riesgos pueden surgir en todos los ámbitos de la organización y son tan dinámicos como la propia institución. Por lo tanto, los análisis de riesgos deben llevarse a cabo de forma periódica con el fin de identificar y contrarrestar rápidamente situaciones potencialmente peligrosas.

La forma de llevar a cabo el análisis depende de las necesidades de la organización y también de las preferencias de las personas implicadas. Hay diferentes métodos y herramientas que pueden utilizarse. En primer lugar, podría realizarse, por ejemplo, una [autoevaluación](#) utilizando una plantilla preconfeccionada. A continuación, pueden categorizarse los riesgos y determinar medidas para hacerles frente. [Aquí](#) encontrará un breve resumen al respecto.

También es posible utilizar herramientas ya conocidas como el análisis DAFO (*SWOT analysis* en inglés) para identificar las fortalezas y debilidades de su organización en relación con la salvaguardia. [Aquí](#) encontrará indicaciones detalladas al respecto.

Independientemente de la herramienta de análisis por la que se decida una organización, un análisis de protección y riesgos trata de responder a dos cuestiones centrales:

1. ¿Qué **condiciones** pueden aprovechar personas agresoras en la organización para preparar y llevar a cabo actos de violencia sexual?
2. ¿Qué **medidas y recursos** existen ya para proteger a menores y personas adultas vulnerables?

De tal modo, el análisis de protección y riesgos no solo ayuda a las organizaciones a identificar los problemas y puntos débiles existentes, sino también las medidas y recursos ya disponibles en muchos ámbitos para la protección de las personas a su cargo.

Lo ideal es que el análisis de protección y riesgos considere aquellas áreas de una organización en las que pueda haber tanto condiciones favorables para la acción de personas agresoras como recursos preventivos y mecanismos de protección:

1. Grupo destinatario de la organización

→ Estructura por edades, necesidades de apoyo/atención/cuidados, gestión de límites personales (cercanía y distancia), etc.

2. Condiciones espaciales

→ ¿Cómo están diseñadas las zonas interiores y exteriores y hasta qué punto estas zonas están a la vista de otras personas? ¿Hay espacios a los que retirarse? ¿Hay espacios apartados que no estén a la vista? ¿Quién tiene acceso a las instalaciones, cuándo y en qué condiciones?

3. Personal

→ ¿Se hace referencia a la temática de salvaguardia en las entrevistas de selección de personal? ¿Hay capacitaciones obligatorias? ¿Se firma un código de conducta? ¿Se realizan entrevistas/conversaciones periódicas con el personal de la organización? ¿Están claramente definidas las responsabilidades? ¿Existen estructuras informales? ¿Existe en la organización una cultura del *feedback* abierta al reconocimiento positivo, la crítica y la gestión constructiva de los errores? ¿Hay reuniones periódicas del equipo u otros formatos de diálogo e intercambio?

4. Mecanismos de denuncia y formatos para la participación de todas las personas

→ ¿Cómo se involucra a los diferentes grupos relacionados con la organización en el proceso de salvaguardia? ¿Existen mecanismos de denuncia específicos para los grupos destinatarios, culturalmente adecuados, anónimos y sensibles a los aspectos de género? ¿Son estos mecanismos conocidos por todas las personas relacionadas con la organización? ¿Existen personas de contacto externas y sistemas de apoyo?

5. Otros riesgos específicos de la organización

→ ¿Existen otros riesgos derivados de las circunstancias específicas de la organización? ¿Cómo se hace frente a estos riesgos? ¿En qué contexto general y/o social trabaja la organización y cómo influye este contexto en la acción de salvaguardia?

Los resultados del análisis, que puede diseñar de forma participativa y en consonancia con su organización, constituyen una base sólida para elaborar la política de salvaguardia y le permitirán dar un gran paso adelante en el desarrollo de una acción de salvaguardia efectiva.

Los análisis de protección y riesgos nos muestran que nuestras organizaciones siempre tienen algo que aprender y que la salvaguardia nunca puede ser un proceso cerrado. Nuestro trabajo y las exigencias a las que nos enfrentamos tienen un carácter dinámico, de modo que también sucede lo mismo con las necesidades de salvaguardia. Por eso, para Misereor es importante dialogar con sus organizaciones contrapartes con confianza y transparencia y trabajar colectivamente para crear espacios en los que las personas se sientan seguras y cómodas. Damos mucho valor a una comunicación abierta sobre el tema, revisamos regularmente nuestras

directrices al respecto y seguimos trabajando en la consolidación de una cultura de salvaguardia en nuestra organización. En este [enlace](#) encontrará nuestra política de salvaguardia y más información al respecto. [Aquí](#) podrá acceder a los datos de contacto del servicio de mediación de Misereor (*ombudsperson*) y a nuestro sistema de denuncia de irregularidades.