



Hábitat para la Humanidad[®]
Guatemala

Política

**de Salvaguardia Moral y
Ética**

Esta política se aplica a todas las organizaciones de la red de Hábitat para la Humanidad (HPH) Internacional, incluyendo la sede, las oficinas de área, las sucursales y las organizaciones de la red en consolidación. Se espera que las organizaciones nacionales y los afiliados legalmente independientes adopten sus propias políticas, incorporando las disposiciones de esta política o garantizando que la intención de esta política sea cubierta por las políticas de la organización existentes. Las organizaciones nacionales y sucursales deben completar el Formulario de Reconocimiento adjunto, y enviarlo al director de Finanzas de su oficina de área.

Según los principios de su misión, HPH está comprometida con cumplir los más altos estándares éticos y se opone a toda forma de discriminación, explotación y abuso. Nuestra intención es crear y mantener un entorno de trabajo y vida seguro, productivo y respetuoso para nuestros colegas y para todas las personas a las que servimos. El propósito de esta Política de salvaguardia es el siguiente:

- Definir “salvaguardia” como “la prevención y respuesta a daños causados por abuso o explotación física o sexual, acoso o intimidación, de las personas en las comunidades que servimos (especialmente, adultos vulnerables y la niñez) y con quienes trabajamos o nos aliamos”.
- Mejorar la comprensión de los riesgos de salvaguardia y definir las responsabilidades de un comportamiento apropiado por parte de todos los representantes de HPH; entre otros, miembros de juntas directivas, personal, AmeriCorps (y VISTA), contratistas, pasantes, voluntarios, aliados implementadores y proveedores.
- Comprometernos con incluir principios de salvaguardia en la planificación estratégica y de proyectos, a fin de evaluar y abordar posibles riesgos de salvaguardia asociados con las operaciones generales y las actividades de proyectos de HPH.
- Establecer procesos para los protocolos de salvaguardia requeridos durante el reclutamiento y la capacitación de representantes de HPH.
- Definir procesos para que los representantes de HPH comuniquen sus inquietudes con respecto a sospechas de conducta indebida, y promover una cultura de rendición de cuentas y transparencia.
- Establecer procesos estandarizados para investigar y gestionar las denuncias por conducta indebida.
- Reforzar la cultura de “tolerancia cero” para cualquier representante de HPH que viole los principios de salvaguardia.

RECORDAR

Salvaguardia es “la prevención y respuesta a daños causados por abuso o explotación física o sexual, acoso o intimidación, de las personas en las comunidades que servimos (especialmente, adultos vulnerables y niñez) y con quienes trabajamos o nos aliamos”.

Estos principios de “salvaguardia” (junto con el Convenio de Ética, la Política de Denuncias y la Política de Acoso, Intimidación y Discriminación de HPH) guían nuestro trabajo mientras nos esforzamos por hacer el bien (y no perjudicar) a ningún colega, aliado, beneficiario o miembro de la comunidad con quienes nos encontremos, mientras proveemos ayuda o promovemos un desarrollo comunitario transformador y sostenible a través de una vivienda adecuada.

1. Compromiso de comportamiento de HPH con respecto a la salvaguardia

HPH se opone a cualquier forma de discriminación, explotación y abuso, incluidas la esclavitud, el reclutamiento forzado, la prostitución, el tráfico de personas para cualquier propósito, el abuso de adultos vulnerables o de la niñez, y el trabajo infantil peligroso o explotador. En el diseño y la implementación de programas y políticas, siempre buscamos trabajar sin prejuicios, no hacer daño, y reducir (en vez de contribuir a) las consecuencias de la discriminación, la explotación y el abuso.

Como se describe en nuestro Convenio de Ética, todos los representantes de HPH se comprometen a respetar y defender los derechos y la dignidad de todas las personas, y a proteger al personal, voluntarios, aliados, beneficiarios, investigadores y miembros de la comunidad (especialmente, adultos vulnerables y de la niñez) ante la explotación y el abuso. Esto incluye los siguientes estándares generales de comportamiento:

- Respetaremos, promoveremos y defenderemos los derechos y la dignidad de todas las personas (en especial beneficiarios, adultos vulnerables y de la niñez) sin discriminación ni acoso de ningún tipo.
- Trataremos a todos los beneficiarios actuales y potenciales con respeto, cortesía y dignidad.
- No tendremos comportamientos que humillen, degraden o exploten a ningún beneficiario en ninguna circunstancia.
- No participaremos en ningún abuso de autoridad, posición o influencia en que se retenga la asistencia humanitaria o se manipulen procesos de selección de beneficiarios.
- No aprobaremos, respaldaremos ni participaremos en ninguna actividad ilegal conducente a robo, corrupción, conflictos de interés u otras actividades que busquen ganancias económicas ilegales.
- Ayudaremos a crear y mantener un entorno que evite la explotación y el abuso sexual; a proteger los derechos de beneficiarios, investigadores y miembros de la comunidad (especialmente, adultos vulnerables y de la niñez); y a promover la implementación del código de conducta de HPH. (Nota: Todos los gerentes tienen responsabilidades particulares al respaldar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno. Fallar de forma significativa al respaldar y desarrollar estos sistemas resultará en consecuencias disciplinarias, incluyendo despido).

Como organización, HPH tendrá en cuenta los principios de salvaguardia durante la planificación estratégica y de proyectos, a fin de evaluar los riesgos potenciales de salvaguardia (especialmente, para adultos vulnerables y de la niñez) asociados con nuestras operaciones generales y actividades de proyectos. Además de cualquier acción específica que se tome para corregir el problema, después de investigar las denuncias de falta de salvaguardia ante conducta indebida (Sección 4), la implementación de las actividades de salvaguardia se evaluará a lo largo del monitoreo y de la evaluación de los proyectos.

HPH nombrará a un Oficial de Salvaguardia que, con el apoyo de un equipo de salvaguardia transversal, será responsable de monitorear la implementación apropiada de la Política de Salvaguardia de HPH y del marco de salvaguardia general.

RECORDAR

Estos estándares se aplican en todo momento, incluso fuera de horario o en ausencia laboral.

A. Prevención de la explotación y del abuso sexual

La explotación y el abuso sexual ocurren cuando las personas con poder explotan o abusan de las poblaciones vulnerables con fines sexuales. Todos los representantes de HPH tienen prohibido participar en la explotación o el abuso sexual.

- Explotación sexual: cualquier abuso o intento de abuso de una persona en posición de vulnerabilidad, por poder o confianza, con fines sexuales y por beneficios monetarios, sociales o políticos, entre otros, derivados de la explotación sexual de la persona.
- Abuso sexual: cualquier intrusión física o amenaza de naturaleza sexual, ya sea forzosa o por una dinámica de poder desigual o en condiciones coercitivas.

De acuerdo con el Convenio de Ética de HPH, todos los representantes de HPH se comprometen a cumplir los siguientes principios de salvaguardia y estándares de prevención de explotación y abuso sexual (según lo establecido por las Naciones Unidas), tanto en el trabajo como fuera de él:

- Nunca participaremos en la explotación o el abuso sexual.
- Nunca participaremos en actividades sexuales con personas menores de 18 años, independientemente de la mayoría de edad o la edad de consentimiento en el ámbito local. Creer por error que la persona es mayor de edad, no es una defensa.
- Nunca intercambiaremos dinero, empleo, bienes o servicios (incluida la asistencia a personas beneficiarias) por sexo, favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador.
- No participaremos en una relación sexual con ninguna persona beneficiaria, ya que puede basarse en dinámicas de poder inherentemente desiguales, y socavar la credibilidad e integridad de la misión benéfica de HPH.

Estas actividades constituyen una falta grave, y son motivo para terminar la relación de la persona con HPH, así como su despido. HPH apoyará los enjuiciamientos de individuos si se comprueba conducta indebida.

RECORDAR

Los representantes de HPH se comprometen a nunca participar en explotación o abuso sexual.

B. Salvaguardia de la niñez

HPH cree que toda la niñez, en cualquier circunstancia, tiene derecho a sentirse y estar segura, y a vivir en un entorno libre de daño, explotación y abuso. HPH se esfuerza por ser una organización segura para la niñez, y por reducir el riesgo de abuso infantil en todas nuestras operaciones.

1. Prevención de abuso, explotación o negligencia infantil: todos los representantes de HPH tienen prohibido participar en el abuso, la explotación o la negligencia infantil.

- **Abuso físico:** ocurre cuando una persona daña o amenaza con dañar a niños, niñas o adolescentes (p. ej., golpear, patear, quemar, etc.). Las lesiones físicas pueden ser contusiones, cortes, quemaduras o fracturas, aunque no siempre son visibles.
- **Abuso emocional:** ocurre cuando el maltrato persistente a niños, niñas o adolescentes, afecta su autoestima (p. ej., insultos, rechazo, amenazas, actos de intimidación, etc.) o su crecimiento físico y emocional.
- **Abuso sexual:** ocurre cuando hay (o es probable que haya) explotación sexual de un menor por parte de un adulto. Incluye cualquier actividad, acto, intención o amenaza sexual que involucre a menores (p. ej., relaciones sexuales, caricias, sexo oral, exposición indecente, exposición del menor a pornografía, etc.).
- **Explotación sexual comercial infantil (ESCI):** ocurre cuando un menor es abusado o explotado sexualmente a cambio de dinero en efectivo o cualquier otro bien o servicio (p. ej., prostitución, pornografía infantil y turismo sexual con menores).
- **Negligencia:** ocurre cuando no se cubren las necesidades básicas de un menor en perjuicio de su salud y desarrollo personal (p. ej., alimentación, ropa, alojamiento y supervisión).

Estas actividades constituyen una falta grave, y son motivo para terminar la relación de la persona con HPH, así como su despido. Además, no reportar sospechas de que otro representante de HPH pueda estar incurriendo en estas actividades no será tolerado, y podrá resultar en consecuencias disciplinarias, incluyendo despido (como se explica en la Sección 2). HPH apoyará los enjuiciamientos de individuos si se comprueba conducta indebida.

RECORDAR

En este caso, niñez incluye a las personas que no han cumplido los 18 años de edad.

2. Salvaguardia proactiva de la niñez: HPH diseñará sus programas y ejecutará su misión según los siguientes estándares:

- Mantendremos la salud y la seguridad de la niñez en todo momento.
- Consideraremos la salvaguardia infantil en la planificación e implementación del proyecto para determinar posibles riesgos para la niñez, asociados con las actividades y operaciones del proyecto.
- Trabajaremos para garantizar la dignidad y el respeto hacia la niñez en todos los proyectos, programas y departamentos.

Aplicaremos medidas para reducir el riesgo de abuso, explotación o negligencia infantil, incluyendo, entre otros:

- Limitar las interacciones no supervisadas con niños, niñas o adolescentes.
- Prohibir la exposición a la pornografía.
- Cumplir con las normas de responsabilidad de datos de HPH, así como con las leyes, los reglamentos o las costumbres que apliquen a fotografía, filmación u otras actividades que generen imágenes infantiles.
- Garantizaremos el cumplimiento de la legislación local sobre bienestar y salvaguardia infantil, o las normas internacionales (lo que proporcione mayor salvaguardia al menor), y la ley aplicable de los Estados Unidos cuando corresponda.

C. Prohibición de la prostitución, la trata y el trabajo forzoso

1. Prostitución: HPH prohíbe rotundamente a sus representantes el tráfico sexual y la comercialización de actos sexuales. Nunca intercambiaremos dinero, empleo, bienes o servicios (incluida la asistencia a personas beneficiarias) por sexo, favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Estos estándares se aplican en todo momento (incluso fuera de horario o en ausencia laboral), aún si los actos sexuales comerciales son legales en el contexto local.
2. Pornografía: HPH prohíbe expresamente a sus representantes acceder, poseer o circular contenido pornográfico usando computadoras, cuentas de correo electrónico, listas de distribución electrónicas o conexiones de internet pagadas por HPH. Esto incluye compartir correos electrónicos o textos grupales (y bromas) que contengan imágenes explícitas con colegas de HPH. Estos estándares se aplican en todo momento, incluso fuera de horario o en ausencia laboral. Tales acciones violan el compromiso de HPH de crear y mantener un ambiente que evite el acoso, la explotación o el abuso sexual y, por lo tanto, tendrá consecuencias disciplinarias para las personas involucradas, incluyendo despido.

3. Trata de personas y trabajo forzoso: HPH prohíbe a sus representantes la trata de personas (o “esclavitud moderna”) y el uso de trabajo forzoso. HPH nunca:
 - Destruirá, confiscará o negará el acceso del personal a sus documentos de identidad o inmigración.
 - Dejará de ofrecer transporte para que el personal regrese a su país de origen cuando sea apropiado (p. ej., cuando HPH contrate personal para trabajar fuera de su país de origen y se haya acordado proveer transporte de regreso en su contrato y sus beneficios laborales).
 - Ofrecerá empleo usando pretensiones, representaciones o promesas materialmente falsas o fraudulentas.
 - Cobrará tarifas de selección de personal.
 - Proporcionará alojamiento a personal que no cumpla con las normas locales razonables de vivienda y seguridad.
4. Explotación o trabajo infantil peligroso: Si bien HPH acoge activamente al voluntariado, todas las organizaciones de HPH deben tener estándares para proteger el trabajo de niños, niñas y adolescentes. Estos estándares están diseñados no solo para prevenir su explotación económica, sino también su salud, seguridad y moral.
 - Como mínimo, HPHI requiere que sus afiliados, organizaciones nacionales, aliados implementadores y proveedores cumplan con las normas de trabajo infantil de las Naciones Unidas, según se detallan en el Anexo C. En muchos países, las organizaciones de HPH también deben cumplir con estándares más estrictos que establezca la jurisdicción local (p. ej., de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional en los Estados Unidos – OSHA, por sus siglas en inglés).
 - Se requiere el permiso de los padres o tutores para que cualquier menor (usualmente, 18 o 19 años de edad) trabaje en un sitio de HPH.

2. Protocolos de denuncia requeridos por HPH en caso de posible conducta indebida

A. Expectativas en cuanto a denuncias

1. Todos los representantes de HPH (especialmente, gerentes) son responsables de denunciar posibles conductas indebidas. Se espera que los representantes de HPH puedan reconocer y estar alerta a señales de una posible conducta indebida, como abuso, explotación o negligencia.
2. La Política de Denuncias de HPH prohíbe expresamente tomar represalias, y protege a los individuos (incluyendo su anonimato y seguridad) que comparten preocupaciones de conducta indebida ante represalias o amenaza de represalias por parte de cualquier otro representante de HPH. La persona que tome represalias estará sujeta a medidas disciplinarias, incluido el despido. (Nota: La presentación intencional de alegatos falsos es un acto fraudulento y se manejará según las políticas de HPH).
3. No denunciar de forma oportuna una posible conducta indebida (especialmente, por parte de los gerentes) estará sujeta a medidas disciplinarias, incluido el despido.

B. Protocolos para presentar denuncias

Cualquier representante de HPH que reciba una denuncia, o tenga conocimiento o sospecha razonable de conducta indebida (ya sea de un representante de HPH u otro personal de asistencia) deberá:

1. De inmediato: notificar a su supervisor directo mediante los protocolos de denuncia establecidos. Si la persona considera que su supervisor directo puede estar involucrado en la conducta indebida (o se siente muy incómoda al plantear tales inquietudes a su supervisor), debe notificarlo de inmediato a:
 - Un supervisor de nivel superior.
 - Un Oficial de Salvaguardia de HPHI, al departamento de Auditoría Interna de HPHI, o usar la herramienta de denuncias MySafeWorkplace.
2. Antes de 48 horas: Asegúrese de incluir las inquietudes por conducta indebida en la herramienta de denuncias MySafeWorkplace, en la línea de denuncias anónimas y confidenciales de HPH, y en el repositorio central de seguimiento a denuncias por faltas graves.
3. Debido a la sensibilidad de estas situaciones, la persona que recibe una denuncia **NO DEBE INICIAR NINGUNA INVESTIGACIÓN** (incluyendo la recopilación de pruebas preliminares o el interrogatorio al superviviente, acusado o testigo potencial, después de recibir la denuncia), sino reportar las preocupaciones por la herramienta de denuncias MySafeWorkplace, y coordinar acciones de seguimiento con el Comité de Investigación de Denuncias de HPHI, usando los protocolos de la siguiente Sección (4).

Nota: Estos protocolos de denuncia no reemplazan, sino que complementan, los mecanismos de retroalimentación locales basados en la comunidad (como una dirección de correo electrónico, una línea telefónica, un buzón de denuncias o sugerencias local, etc.) que la organización de HPH deberá haber implementado para recibir dichas inquietudes directamente de beneficiarios y actores involucrados externos. Todas las denuncias presentadas a través de mecanismos de retroalimentación basados en la comunidad deben agregarse a MySafeWorkplace antes de 48 horas, como se explica en la Sección (2)B(2) anterior.

3. Protocolos para la asistencia a supervivientes

HPH asistirá a las presuntas víctimas de conducta indebida (o supervivientes), independientemente del estado o resultado de una investigación. La Política de Denuncias de HPH prohíbe expresamente tomar represalias, y protege a los individuos que comparten preocupaciones de conducta indebida ante represalias o amenaza de represalias por parte de cualquier otro representante de HPH. Al recibir una acusación de conducta indebida, HPH considerará proporcionar diversas formas de asistencia a los supervivientes, según la naturaleza de las denuncias, las circunstancias y el consentimiento del superviviente:

- A. Asistencia material inmediata:** asistencia o financiamiento directo para cubrir necesidades temporales, como atención médica, alimentación, ropa, o alojamiento de emergencia y seguro, según sea necesario.
- B. Asistencia psicosocial:** referencias y apoyo financiero para obtener servicios psicosociales adecuados mediante de una organización de consejería local. P.ej., el personal de HPHI tiene acceso a consejería a través del Programa Global de Asistencia a Empleados de HPHI. Se pondrán a disposición de los supervivientes servicios similares o alternativas de asistencia psicosocial culturalmente sensibles, a través de proveedores de servicios locales adecuados.
- C. Asistencia y defensa legal:** apoyo para obtener servicios de defensa o asesoramiento legal para el superviviente, con el fin de tomar una decisión basada en información, si debe recurrir a un recurso legal. (Nota: El asesor legal de HPH no puede representar directamente a un superviviente, ya que esto supondría un conflicto de interés).

Al considerar cualquiera de las formas de asistencia anteriores, HPH consultará con el superviviente y con los especialistas locales que corresponda. Todas las decisiones sobre asistencia al superviviente serán documentadas.

4. Protocolos de investigación

Ante todo, los protocolos de investigación de HPH para prevenir posibles conductas indebidas se centrarán en mantener seguro al superviviente, minimizar el daño y realizar una investigación exhaustiva e imparcial. Las investigaciones serán realizadas únicamente por personas calificadas que cumplan lo siguiente:

- No se relacionen con las denuncias recibidas.
- No tengan o parezcan tener sesgos.
- Estén capacitadas específicamente en procedimientos de investigación de estos casos.

Para garantizar que las investigaciones se manejen con la debida diligencia y la atención profesional adecuadas, HPHI ha establecido un Comité de Investigación de Denuncias para supervisar las investigaciones de este tipo, formado por actores involucrados clave y personas que han recibido capacitación específica en protocolos de investigación de explotación y abuso sexual. Los procesos básicos de una investigación incluyen los siguientes elementos. La Política de Investigación de HPH ofrece más detalles sobre el rol del Comité de Investigación de Denuncias, y de los procesos esperados por HPH al conducir investigaciones apropiadas.

A. Evaluación de la denuncia: al recibir una denuncia, el Comité de Investigación de Denuncias (en consulta con la gerencia de la organización HPH pertinente, cuando corresponda) evaluará la idoneidad de una investigación en función de la gravedad y la información proporcionada. Al considerar esta respuesta, HPH evaluará factores tales como: si se alega delito penal, si hay preocupaciones por la seguridad del superviviente u otras personas involucradas, y si existen riesgos como la pérdida de pruebas o daños a la propiedad.

Podrían darse circunstancias en las que conducir una investigación dañe más al superviviente, por lo que se investigará solo después de considerar la seguridad y contar con el consentimiento informado del superviviente, así como del deber general de HPH de cuidar a la comunidad. Se documentarán los fundamentos para las decisiones relacionadas con cumplimiento o incumplimiento de la investigación.

B. Proceso de investigación: después de evaluar la denuncia, así como las necesidades y preferencias del superviviente, los reportes de conducta indebida deberán ser:

1. Investigados con prontitud por o bajo la supervisión de los departamentos de Auditoría Interna, Recursos Humanos o Legal de HPHI, según se establezca en la Política de Investigación de HPH y sus procesos. Cuando sea apropiado durante la investigación, HPH consultará con el superviviente y con especialistas, la necesidad de garantizar la seguridad del superviviente durante y después del proceso de investigación.
2. Referidos a la autoridad gubernamental local correspondiente para la investigación o pesquisa relacionada con la posible conducta indebida o violaciones de la ley.

Durante y después de una investigación, HPH tomará medidas para garantizar que el superviviente esté en un entorno libre de explotación, abuso, acoso o intimidación. Esto puede incluir la reasignación del sujeto de una denuncia a otra asignación de trabajo similar, de forma temporal o permanente.

C. Confidencialidad: todas las investigaciones se realizarán de manera que se proteja la confidencialidad, y no se divulgarán ni discutirán con nadie que no sea una persona con legítima necesidad de conocer los detalles del caso.

D. Documentación: cuando investigadores de HPH realicen la investigación, todos los procedimientos, hallazgos y recomendaciones se documentarán exhaustivamente de acuerdo con las políticas de HPH.

1. La documentación de los procedimientos de investigación se conservará en un repositorio central para cada organización de Hábitat, y de conformidad con la Política de Retención de registros de HPH. Para proteger la confidencialidad, el acceso a la información será restringido como se explicó anteriormente.
2. Se preparará un reporte o memorando que resuma los hallazgos y las recomendaciones de la investigación, el cual se entregará a la gerencia para ser usado en las medidas correctivas. Las recomendaciones de la investigación incluirán, entre otros, cualquier recomendación disciplinaria a representantes de HPH, cualquier posible requisito para informar los hallazgos a las autoridades locales, y mejoras necesarias a cualquier proceso o control para prevenir o reducir futuras conductas indebidas.
3. Antes de 48 horas de finalizar la investigación, se debe subir una copia del informe del caso creado anteriormente, para dar seguimiento al incidente en la herramienta MySafeWorkplace de HPH.

- E. Comunicación con el superviviente:** HPH entregará notificaciones periódicas al superviviente sobre el estado de la investigación. Una vez finalizada la investigación, HPH dará al superviviente un resumen de los hallazgos.
- F. Medidas correctivas de la gerencia:** Al recibir el reporte o memorando de la investigación, la gerencia iniciará sin demora las medidas correctivas relacionadas con los hallazgos de la investigación, incluyendo, entre otras:
1. Procedimientos disciplinarios internos: si la investigación confirma las acusaciones de conducta indebida, HPH disciplinará a la persona de conformidad con los procedimientos normales de la organización. Para los miembros del personal, las medidas disciplinarias se basarán en la gravedad de la ofensa, y podrían variar desde una advertencia por escrito hasta el despido. Para otros representantes de HPH (donantes, miembros de juntas, voluntarios, aliados implementadores, proveedores, etc.), las medidas disciplinarias también dependerán de la gravedad de la ofensa y pueden resultar en finalizar su relación con HPH.
 2. Presentar una acción legal: además de la disciplina a lo interno de la organización, si la investigación confirma las acusaciones de conducta indebida, HPH se compromete a respaldar o presentar la acción legal apropiada si se ha cometido un delito. Dado que las leyes locales varían en cuanto a las definiciones y la ilegalidad de ciertos comportamientos (p. ej., abuso, hostigamiento, prostitución, adulterio, etc.), HPH consultará con el superviviente y con el asesor legal local si debe recurrir a una acción legal. Se documentarán los fundamentos para todas estas decisiones.
 3. Otras medidas correctivas: la gerencia superior de HPH (y la junta directiva, cuando corresponda) deberá garantizar que HPH implemente de forma rápida todas las mejoras necesarias en cualquier proceso o control, para prevenir o reducir futuras conductas indebidas.

5. Notificación de incidentes de conducta indebida

HPH es una red mundial y ningún incidente ocurre de forma aislada. Para sensibilizar acerca de los riesgos y disminuir la posibilidad de este tipo de incidentes, HPH se compromete a reportar de manera coherente y transparente cualquier conducta indebida confirmada, según los siguientes parámetros:

- A. Cuando lo requieran las autoridades locales:** HPH cumplirá con todos los requisitos de notificación obligatoria de conducta indebida ante las autoridades locales. Toda organización de HPH es responsable de conocer los requisitos de reportes obligatorios en su jurisdicción local (p. ej., situaciones en las que el comportamiento abusivo o de explotación involucre a niños, niñas o adolescentes).

Todos estos reportes deberán consultarse antes con la organización local de HPH, el asesor legal local y los actores involucrados clave de HPHI (p. ej., departamentos Legal, Recursos Humanos y Auditoría Interna de HPHI).

B. Cuando se requiera o sea apropiado, por obligación contractual, legal o del donante: en algunas circunstancias se requiere o es apropiado que HPH denuncie una conducta indebida, denunciada o confirmada, a terceros, tales como donantes, reguladores u órganos rectores. Las decisiones relacionadas con “si debe y qué debe” informar a terceros se guiarán por lo siguiente:

1. Cualquier requisito definido en los compromisos contractuales de HPH con terceros (p. ej., requisitos de un acuerdo de donación, etc.).
2. Cualquier requisito de notificación obligatoria de “incidentes graves” establecidos por entidades de control de organizaciones benéficas u otros órganos rectores en la jurisdicción pertinente, como lo exigen las Comisiones de Caridades del Reino Unido u otras organizaciones similares.

C. Según sea apropiado para sensibilizar y demostrar rendición de cuentas: el enfoque de HPH para el intercambio voluntario de información relacionada con denuncias e investigaciones de conducta indebida es guiado por filosofías paralelas de transparencia (a donantes, reguladores y público) y confidencialidad (para proteger a los supervivientes).

1. HPH puede optar por reportar ciertos asuntos a donantes u organismos gubernamentales con quienes no exista un requisito contractual o legal claro, cuando determine que su divulgación es lo mejor para lograr confianza pública.
2. HPH garantizará que la junta directiva de HPHI reciba actualizaciones sobre las denuncias e investigaciones de conducta indebida, para facilitar la supervisión efectiva del proceso.
3. Al menos una vez al año, HPH pondrá a disposición del público en general la información de alto nivel sobre tendencias de salvaguardia, para sensibilizar y ser transparente.

Cuando sea posible, la información se presentará de manera que proteja el anonimato del superviviente por razones de confidencialidad y seguridad (excepto cuando la ley pertinente requiera su divulgación).

6. Protocolos de salvaguardia durante la selección de personal

Con el fin de respetar los principios de Salvaguardia de Beneficiarios y Niñez, se darán los siguientes pasos al seleccionar personal de HPH, especialmente al contratar representantes de HPH cuyo trabajo demande estar en contacto directo con beneficiarios, niños, niñas o adolescentes:

A. Entrevista y proceso de selección

Las descripciones de puestos incluirán referencias al Convenio de Ética de HPH y a las expectativas de HPH sobre comportamiento ético (incluyendo la salvaguardia). Se pedirá a los solicitantes sus antecedentes y verificación de referencias durante los procesos de selección. Para puestos que demanden contacto directo con beneficiarios, niños, niñas o adolescentes, se aclarará cualquier brecha o duda en la historia laboral del solicitante, y se podrán hacer preguntas específicas sobre salvaguardia (p. ej., seguridad infantil, situaciones en que trabaje directamente con beneficiarios o niños, niñas y adolescentes) como parte de la entrevista.

B. Verificación de antecedentes penales

En línea con la Política de Verificación de Antecedentes de HPH, se examinan los antecedentes de todo el personal y de algunos representantes de HPH, como aquellos que están en contacto directo con beneficiarios, niños, niñas o adolescentes. HPH se reserva el derecho de no contratar personal (o colaborar con voluntarios o contratistas) que haya sido condenado o acusado de delito menor, directa o indirectamente, en relación con agresión sexual o abuso infantil.

C. Verificación de referencias

Todo candidato a puestos de tiempo completo se somete a por lo menos dos verificaciones de referencias laborales y de carácter antes de que se le ofrezca el puesto. Dichos controles deben documentarse y archivarse según corresponda. Para puestos de tiempo completo que demanden contacto directo con beneficiarios, niños, niñas o adolescentes, se podrán hacer preguntas verbales específicas sobre la idoneidad del solicitante para trabajar directamente con estos grupos, durante las verificaciones de referencias y pruebas de carácter. HPH podría aumentar el número de personas a las cuales se les hará una investigación de antecedentes (como se describe anteriormente) en función de factores de riesgo adicionales o requisitos de los donantes para cumplir con la intención de estos principios de salvaguardia.

7. Capacitación en salvaguardia

A. Incorporación

Al momento de la incorporación, todos los miembros de juntas directivas, personal, contratistas y aliados implementadores de HPH deberán leer y aceptar el Convenio de Ética y la Política de Salvaguardia de HPH. Además, todo el personal de HPH deberá completar una capacitación sobre ética, principios de salvaguardia y comportamiento adecuado para representantes de HPH.

B. Capacitación continua

Con regularidad, se brindará capacitación complementaria y de actualización con los métodos usuales de capacitación y refuerzo del comportamiento de HPH (p. ej., reuniones de personal, y sesiones de capacitación presenciales o en línea). Además, para puestos que demanden contacto directo con beneficiarios, niños, niñas o adolescentes, podría requerirse capacitación adicional. (Nota: Como parte de sus responsabilidades para crear y mantener un entorno de salvaguardia, los gerentes son responsables de garantizar que su personal complete la capacitación requerida).

8. Recursos adicionales

Esta política pretende complementar y contextualizar el Convenio de Ética y otras políticas de HPH tales como:

- Manual para Empleados de HPHI
- Política de Hostigamiento, Acoso y Discriminación
- Política de Denuncias
- Política de Fraude
- Código de Conducta del Voluntario
- Política de Verificación de Antecedentes
- Política y Procedimientos de Aceptación de Donaciones
- Manual de Políticas de los Estados Unidos

Esta política no reemplaza estos documentos ni otros recursos de HPHI relevantes (como la herramienta de denuncias MySafeWorkplace o la guía de Mecanismos de retroalimentación basados en la comunidad).

Anexo A: Formulario de reconocimiento de la Política de Salvaguardia y aceptación personal

Esta Política de Salvaguardia Moral y ética describe el compromiso de HPH de oponerse a toda forma de discriminación, explotación y abuso (especialmente, de beneficiarios, adultos vulnerables y de la niñez). Reconozco que he leído y revisado los requisitos contenidos en la política y acepto cumplirlos.

Además, me comprometo a denunciar cualquier sospecha de conducta indebida; ayudar a crear y mantener un entorno que evite la explotación y el abuso sexual, y que proteja los derechos de beneficiarios, investigadores y miembros de la comunidad (especialmente, adultos vulnerables y de la niñez); y promover la implementación del Convenio de Ética y Código de Conducta de HPH. (Nota: Todas las gerencias tienen responsabilidades particulares al apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno).

Entiendo que debo consultar con el Oficial de Salvaguardia, así como con los departamentos de Recursos Humanos, Legal o Auditoría Interna de HPHI, cualquier pregunta que no haya sido respondida en esta política.

FIRMA

NOMBRE

FECHA DE RECIBIDO



Anexo B: Formulario de reconocimiento de la Política de Salvaguardia Moral y Etica para organizaciones nacionales

Nombre de la organización de la red Hábitat: _____

País: _____

INSTRUCCIONES

1. El formulario de reconocimiento de la política debe ser leído y firmado por el CEO, CFO o representante de la organización de la red de HPH. Si la organización puede cumplir el propósito de la política, deberá reenviar una copia de este formulario a la oficina de área que corresponda. La organización de la red de HPH debe mantener el formulario original para fines de documentación.
2. Si la organización de la red de HPH no puede cumplir el propósito de esta política, deberá solicitar una excepción. La solicitud de excepción debe ser documentada abajo e incluye: a) la sección de la política para la cual se solicita la excepción; b) las referencias a las leyes locales o las justificaciones de negocio; y c) la alternativa propuesta. El formulario original debe enviarse a la oficina de área correspondiente para su revisión y aprobación. La oficina de área enviará el formulario original a los departamentos de Auditoría Interna y Legal de HPHI para su aprobación definitiva. El formulario completo/aprobado será devuelto a la oficina de área y a la organización de la red de HPH que corresponda. La organización de la red de HPH deberá mantener copias de la excepción aprobada.

Por la presente, certifico que he leído la política adjunta; por lo tanto:

- Reconozco y confirmo que la política adjunta ha sido adoptada en su esencia por esta organización.
- Reconozco y confirmo que la política adjunta ha sido adoptada en su esencia por esta organización, con excepción de los párrafos específicos indicados a continuación.

Reconocimiento por parte de la organización de la red Hábitat:

Dir Ejecutivo de la organización de la red (nombre en imprenta)
imprenta)

Dir Financiero de la organización de la red (nombre en

Dir Ejecutivo de la organización de la red (firma)

Dir Financiero de la organización de la red (firma)

Fecha

Fecha

Para excepciones: Anote el número de la sección de la política y el texto para el cual se solicita la excepción, la justificación para la excepción y la alternativa propuesta:

Nombre (en imprenta o digitado):		Departamento:
Firma:	Número de teléfono completo:	Fecha:
Aprobación de la recomendación: (los oficiales de la oficina de área deben garantizar que la oficina nacional apoye la recomendación)		

Aprobación del departamento Legal de HPHI:

Nombre (en imprenta o digitado):		Departamento:
Firma:	Número de teléfono completo:	Fecha:

Anexo C: Requisitos mínimos de trabajo infantil de HPH

Con base en la guía de las Naciones Unidas, las siguientes normas están diseñadas no solo para prevenir la explotación económica de la niñez, sino también para proteger su salud, seguridad y moral. Si bien estas normas se refieren principalmente al lugar de trabajo, MyHabitat tiene recursos adicionales que abordan cómo participar de manera adecuada y segura con niños, niñas y adolescentes en otras áreas de la misión de HPH:

- Participación juvenil en sitios de construcción de HPH y en actividades de la Iniciativa de Revitalización de Vecindarios (recurso en inglés para los EE. UU.)
- Guía práctica para involucrar a jóvenes voluntarios en sitios de construcción y ReStores (recurso en inglés para los EE. UU.)

Trabajo peligroso - edad mínima: 18 años

Incluye trabajar a una altura de más de 180 cm, techar, usar herramientas o equipos eléctricos o de gas, usar herramientas accionadas por pólvora, demoler o excavar.

Trabajo general - edad mínima: 15 años

Incluye trabajos de construcción que no se consideren livianos o peligrosos, como carpintería, recubrimiento exterior, enyesado, pisos, cimientos, albañilería, fabricación de ladrillos y acabados. El uso de herramientas de mano sería parte del trabajo general de construcción.

Trabajo ligero - edad mínima: 13 años

No incluye construcción general ni en un sitio donde se esté llevando a cabo una construcción general. Incluye limpieza de lotes, preparación de comidas, pintura, paisajismo, transporte de suministros (límite de peso apropiado para la capacidad del niño o de la niña – entre 5 a 7 kilos como máximo), cuidado de niños y otros trabajos similares. También incluye cualquier otra actividad (i) que no sea perjudicial para su salud o desarrollo; y (ii) que no perjudique su asistencia a la escuela o su capacidad para beneficiarse de la instrucción recibida. Puede incluir tareas:

- Sencillas y bien definidas;
- que no requieran esfuerzo físico o mental que pueda poner en peligro su salud o desarrollo;
- con un número limitado de horas de trabajo diarias y semanales;
- con pausas regulares y descanso semanal de al menos 48 horas; y que no se lleven a cabo por la noche.

Cuando niños o niñas menores de 13 años acompañen a sus padres o tutores legales al sitio de construcción, no deberán trabajar. Si esto es inevitable, sólo podrán realizar tareas sencillas de apoyo a voluntarios (como ofrecer refrigerios) o de preparación del sitio (como recoger basura), bajo la supervisión de sus padres o tutores.

Las organizaciones nacionales y afiliados deberán trabajar con expertos para desarrollar formas en que los hijos y las hijas de los propietarios de viviendas ayuden a sus familias a completar horas de ayuda mutua, y así involucrar a la niñez de la comunidad en la misión de HPH.

Anexo D: Formulario del tipo de información que se debe enviar a MySafeWorkplace para denunciar conducta indebida

1. Fecha de este reporte
2. País
3. Ciudad / Provincia
4. Fecha en que se identificó la posible conducta indebida, o fecha y hora del incidente
5. Ubicación específica del incidente
6. Persona(s) involucrada(s)

	Nombre de la persona	Puesto o relación con HPH
1		
2		
3		

7. Descripción de la posible conducta indebida o incidente

8. Otros testigos (especialmente, personal de HPH) involucrados

	Nombre de la persona	Puesto o relación con HPH
1		
2		
3		

9. ¿Es el primer incidente de este tipo? Si no, indique las fechas aproximadas de los incidentes o reportes anteriores.
10. ¿Cuáles programas, donaciones, aliados o donantes de HPH pueden verse afectados por este reporte?
11. Nombre y título de la persona que prepara este reporte (letra imprenta):
12. Relación de la persona que prepara este informe con la persona involucrada en este incidente:
13. Firma de la persona que prepara este informe:

NOTA: Reenvía una copia de este reporte a:

- mysafeworkplace@habitat.org
- Su contacto en Recursos Humanos de HPH
- Oficial de Salvaguardia de HPHI

Anexo E: Términos clave

Término	Definición
Representante de HPH	Persona que actúa en nombre de HPH, incluidos, entre otros, miembros de juntas, personal, contratistas, pasantes, miembros de AmeriCorps (y VISTA), voluntarios, aliados implementadores y proveedores.
Población meta	Individuos o grupos a los que las actividades humanitarias de un programa de respuesta a desastres o asistencia humanitaria están destinados a servir.
Beneficiario	Persona que solicita recibir o que recibe de HPH (personal, voluntarios, etc.) asistencia en alojamiento u otra forma de salvaguardia, servicio o intervención.
Niñez	Niños, niñas o adolescentes menores de 18 años de edad.
Adulto vulnerable	Una persona mayor de 18 años con un estado físico, mental o de vida que implica una vulnerabilidad en particular (p. ej., discapacidad física o mental).
Acoso	Cualquier comentario o comportamiento ofensivo, degradante, humillante, despectivo, inapropiado o irrespetuoso de la dignidad de un individuo. Puede ser cometido por o contra un beneficiario, aliado, miembro del personal, funcionario o cualquier otra persona involucrada en el programa de respuesta a desastres o asistencia humanitaria.
Derechos humanos	Estándares o normas internacionales que reconocen y protegen la dignidad e integridad de cada individuo sin distinción.
Abuso sexual	Cualquier intrusión física o amenaza de naturaleza sexual (incluido el contacto inadecuado), que se realice por la fuerza, o bajo dinámicas de poder desiguales o coercitivas.
Explotación sexual	Cualquier abuso o intento de abuso (basado en vulnerabilidades, diferencias de poder o confianza) que incluya beneficios monetarios, sociales, políticos, etc. por la explotación sexual de otra persona.
Acoso sexual	Cualquier avance, comentario, contacto, broma, gesto, comunicación o conducta de naturaleza sexual no deseada, explícita o implícita (y verbal, escrita o visual), que ocurra entre un miembro del personal de HPH y cualquier persona con quien interactúe en su rol de HPH. Para obtener más detalles, consulte la Política de Acoso, Intimidación y Discriminación de HPH
Abuso, explotación o negligencia infantil	Constituye cualquier forma de abuso físico, maltrato emocional, abuso sexual, negligencia o supervisión insuficiente; trata; y explotación comercial, transaccional, laboral o de otro tipo, que resulte en un daño real o potencial a la salud, el bienestar, la supervivencia, el desarrollo o la dignidad de la niñez. Incluye, entre otros, cualquier acción u omisión que resulte en muerte, daño grave físico o emocional, o que presente un riesgo inminente de daño grave a niños, niñas y adolescentes.
Trabajo infantil	Explotación laboral que priva a la niñez de su infancia, potencial y dignidad, y que perjudica su desarrollo físico y mental. Se refiere al trabajo que es mental, física, social o moralmente peligroso y perjudicial para la niñez, y que interfiere con su escolarización.
Abuso emocional infantil	Constituye una lesión a la capacidad psicológica o a la estabilidad emocional de niños, niñas o adolescentes, causada por actos, amenazas de actos o tácticas coercitivas. El abuso emocional puede incluir, entre otros, humillación, control, aislamiento, retención de información, o cualquier otra actividad deliberada que haga a niños, niñas o adolescentes sentirse menos o avergonzados.
Explotación	Constituye el abuso de niños, niñas o adolescentes con algún tipo de remuneración o beneficio para los perpetradores. La explotación es una forma de coerción y violencia que perjudica la salud física o mental, el desarrollo, la educación o el bienestar de la niñez.
Negligencia infantil	Constituye la falta de satisfacer las necesidades básicas de un niño, una niña o un adolescente.
Abuso físico infantil	Supone acciones u omisiones que resultan en lesiones (no necesariamente visibles); dolor o sufrimiento innecesario o injustificado sin causar lesiones; daño o riesgo de dañar la salud o el bienestar; o la muerte de niños, niñas o adolescentes. Las acciones pueden incluir, entre otras, golpear, pegar, patear, morder, lanzar, apuñalar, ahogar o quemar, y se consideran abuso, independientemente de si estaban destinados a lastimar al niño, niña o adolescente.
Abuso sexual infantil	Cualquier forma de abuso sexual (mencionado anteriormente), exposición indecente, o explotación a través de prostitución o pornografía, que involucre a niños, niñas o adolescentes.

Anexo F: Historial de cambios

Fecha	Modificación	Aprobada por
Aprobación: 21 de junio, 2019 Validez: 1 de julio, 2019	Nueva política que combina y reemplaza las existentes: <ul style="list-style-type: none">- Política sobre prohibición de la promoción o defensa de la legalización o práctica de la prostitución o tráfico sexual (octubre de 2005).- Política de salvaguardia contra la explotación sexual y el abuso en crisis humanitarias (junio de 2005).- Política de trabajo infantil de HPHI (2005)	Jonathan Reckford - CEO Valerie Norton – COP Hilary Harp – Vicepresidente Senior del Consejo Legal y General Juan Montalvo - Vicepresidente de Auditoría Interna Junta directiva de HPH Internacional

Empoderamos con
vivienda