# *Política de Salvaguarda*

2022-2030

horizont 3000

# Contenido

1. Introducción ..... 5
1.1 Política de salvaguarda dentro del Marco Político ..... 6
1.2 Orígenes, Proceso de Elaboración y Reconocimientos ..... 7
1.3 Objetivo ..... 8
1.4 Gobernanza y rendición de cuentas ..... 9
1.4.1 Consulta ..... 9
1.4.2 Adaptación de las políticas ..... 10
2. Marco de referencia ..... 11
2.1 Alcance ..... 12
3. Responsabilidades ..... 14
3.1 Todo el personal y el personal asociado ..... 14
3.2 Dirección (y adjuntos) ..... 15
3.3 Miembro del Consejo de Salvaguarda ..... 15
3.4 Director General (Adjunto) ..... 15
3.5 Responsable de Salvaguarda de Austria (y Adjunto) ..... 16
3.6 Responsables de Salvaguarda a nivel global ..... 17
3.7 Ombudsman (externo) ..... 18
3.8 Equipo de Gestión de Casos ..... 18
3.9 Órgano de Decisión ..... 19
3.10 Proveedor externo del sistema informático de salvaguarda ..... 20
3.11 Responsable de Asuntos Jurídicos Internacionales ..... 20
3.12 Grupo de trabajo sobre Salvaguarda ..... 20
3.13 Coordinadores de Programas ..... 21
3.14 Comunicación ..... 21
4. Declaración de Principios ..... 22
5. Implicaciones / ..... 25
Procedimientos ..... 25
5.1 Concienciación ..... 26
5.2 Prevención ..... 26
5.2.1 Cultura Organizacional ..... 26
5.2.2 Contratación Segura ..... 27
5.2.3 Otras Normas de Recursos Humanos ..... 28

5.2.4 Evaluación de Riesgos ..... 29
5.3 Mecanismo de Denuncia: Notificación y Respuesta ..... 30
5.3.1 Información general ..... 30
5.3.2 Informes ..... 31
5.3.3 Respuesta ..... 32
5.3.4 Aprendizje ..... 34
5.3.5 Documentación y Protección de Datos ..... 34
5.3.6 Confidencialidad ..... 35
5.3.7 Comunicación, incluida digital ..... 35
6. Normas de Salvaguarda con las partes interesadas ..... 36
6.1 Organizaciones Socias ..... 36
6.1.1 Consideraciones y condiciones de la cooperación ..... 36
6.1.2 Procedimiento en caso de inquietud o queja ..... 38
6.1.3 Apoyo mutuo ..... 38
6.2 Donantes institucionales y fundaciones ..... 38
7. Anexos ..... 39
Anexo 1: Glosario ..... 39
Anexo 2: Marco de Referencia ..... 46

| | |
|---|---|
| 20.09.2024 | Versión 1.0: Aprobado por Consejo de horizont3000 |
| **20.02.2025** | **Versión 1.1: Actualización** |
| Próxima revisión: 2026 | horizont3000 - Organización Austriaca de Cooperación para el Desarrollo, Wilhelminenstraße 9/II f, 1160 Wien, Austria |

# Abreviaturas

| | |
|---|---|
| ADA | Agencia Austriaca de Cooperación al Desarrollo |
| CMT | Equipo de Gestión de Casos |
| CdC | Código de Conducta |
| DMB | Órgano de decisión |
| ECPAT | Acabar con la prostitución y la trata de niños |
| UE | Unión Europea |
| h3 | horizont3000 |
| OM(s) | Organización(es) miembro(s) |
| PSEAH | Protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales |
| ORP(s) | Oficina(s) Regional(es) y de País |
| SEAH | Explotación, abuso y acoso sexuales |
| SoC | Objeto de la denuncia |
| ONU | Organización de las Naciones Unidas |

# 1. Introducción

Los programas internacionales, incluidos los de horizont3000, pueden tener consecuencias negativas, ya sean involuntarias o intencionadas, para las poblaciones que participan o son beneficiarias. Por ello, asumimos la responsabilidad de prevenir todas las formas de violencia, explotación sexual, abuso, acoso (SEAH), negligencia e intimidación, y de proteger a todas las personas con las que trabajamos, especialmente a los individuos y grupos en situación de vulnerabilidad.

De igual manera, los trabajadores y el personal asociado pueden enfrentar riesgos, como los mencionados anteriormente, en el lugar de trabajo, ya sea por parte de colegas (incluidas organizaciones socias) o de las personas beneficiarias, tanto niños como adultos, de proyectos y programas. Por ello, resulta imprescindible contar con una política de salvaguarda. Estamos convencidos de que la implementación de esta política y sus anexos fortalecerá nuestra cultura organizativa y el compromiso con la responsabilidad, garantizando un entorno seguro y solidario donde se protejan los derechos de los niños y los adultos en situación de vulnerabilidad.

**Definición:** La salvaguarda consiste en mantener a salvo a las personas y abordar los daños causados por el personal de la organización y/o el personal asociado en un abuso de poder. Se trata de una recopilación de políticas, procedimientos y prácticas para prevenir y proteger a los niños, los adultos vulnerables y el personal de los daños derivados del contacto con proyectos, programas o personas de una organización.[i]

[i] Adaptado de BOND (https://www.bond.org.uk/resources-support/safeguarding/safeguarding-resources/ y Keeping Children Safe (https://www.keepingchildrensafe.global)

## 1.1 Política de salvaguarda dentro del Marco Político

Dentro del Marco Político de horizont3000, la Política de Salvaguarda pertenece a la categoría de políticas transversales, que se integran e incorporan en toda la estrategia de horizont3000 y en todas las políticas y estrategias subsiguientes:

Fig. 1. Marco Político de horizont3000

# 1.2 Orígenes, Proceso de Elaboración y Reconocimientos

## Orígenes

Esta política tiene su origen en la Política de Protección de la Infancia del 21 de mayo de 2021, válida para los asesores de h3 (anteriormente Asesores Técnicos). Como resultado del posterior desarrollo de la salvaguarda en h3, esta primera política de salvaguarda entra en vigencia introduciendo un ámbito de aplicación más amplio, que incluye además a los adultos vulnerables y al personal. La protección contra la explotación sexual, el abuso y el acoso, la negligencia y la intimidación se toman de la política de protección de la infancia y se adaptan a todos los grupos destinatarios. Por consiguiente, sustituye e incorpora a la anterior política de protección de la infancia. No obstante, la política h3 hará hincapié en las vulnerabilidades específicas y, por tanto, la necesidad de una protección especial de los niños.

## Proceso de Elaboración

Tras la elaboración de un primer borrador de la política de salvaguarda a mediados de 2022, un experto de ECPAT y dos asesores de h3 con experiencia en salvaguarda revisaron la política y el Código de Conducta (CoC). Sus comentarios fueron incluidos y luego se instaló un proceso participativo para involucrar al personal de horizont3000 (coordinación del programa, punto focal de género, el comité de empleados, coordinadores de programas, comunicaciones, protección de datos, asuntos legales internacionales, asesores), expertos en salvaguarda de dos Organizaciones Miembro: Dreikönigsaktion (DKA) y Caritas, así como un experto de la Agencia Austriaca de Cooperación al Desarrollo (ADA). Un equipo consultivo, compuesto por representantes de las partes interesadas, proporcionó retroalimentación durante las distintas fases de elaboración del documento (véase la Fig. 2. Posteriormente, se elaboró el segundo borrador que incluía sus observaciones. El tercer y último borrador fue revisado por el director general y posteriormente sometido a la aprobación de la junta directiva de horizont3000. Tras su aprobación con los cambios solicitados, se tuvieron en cuenta los comentarios del director regional de África Oriental. La junta directiva aprobó oficialmente la política en junio de 2023.

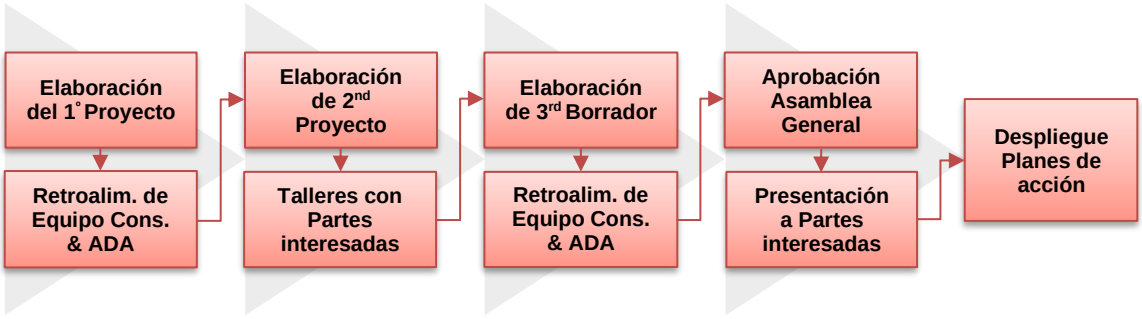



Fig. 2. Proceso de elaboración de la Política de Salvaguarda; Equipo consultivo: De horizont3000: mín. 2 coordinadores de programa, 1 persona focal de género, 1 persona por el comité de empleados, 1 responsable de asuntos jurídicos internacionales, 1 responsable de protección de datos, 1 persona del equipo de comunicación, 5 asesores, 2 personas del equipo de dirección, 1 director de ORP; de las organizaciones miembro: 2 expertos; de ADA: 1 experto.

## Agradecimientos

Esta política y sus anexos se han inspirado y extraído de una serie de fuentes, entre otros (como se indica en el anexo "Fuentes") documentos de salvaguarda y formación producidos por BOND Reino Unido y sus sucursales en diferentes países, Caritas, Core Humanitarian Standard (CHS) Alliance, Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung, Dreikönigsaktion (DKA), ECPAT Austria e internacional, Keeping Children Safe, the Safeguarding Resource and Support Hub (RSH) y Save the Children Deutschland E.V. Además, los colegas de h3 en diferentes puestos y países contribuyeron con su valiosa experiencia y sus comentarios a la elaboración de la Política de Salvaguarda y sus anexos.

# 1.3 Objetivo

El objetivo de esta Política de Salvaguarda es regular la forma en que nosotros, como organización, protegemos a los niños, adultos vulnerables y al personal, independientemente de su estatus/características personales (por ejemplo, edad, origen, etnia, estatus socioeconómico, religión/creencias religiosas, identidad de género, orientación sexual, discapacidades), frente a los daños y la vulneración de sus derechos que puedan producirse al entrar en contacto con h3. Además, esta política apoya la protección de h3 frente a la complicidad y de todos los posibles infractores frente a acusaciones infundadas. Se aplica tanto en Austria como en el extranjero.

Esta política establece los compromisos asumidos por horizont3000, y describe los procedimientos y la conducta para:

- La conducta del personal de horizont3000 en Austria y en el extranjero, incluidos los asesores.
- La conducta del personal asociado (p.ej. consultores) a horizont3000 durante su trabajo.
- El diseño y la ejecución de los programas y actividades de horizont3000 en colaboración con las organizaciones miembro y organizaciones socias.

Además, se informa de esta política a los siguientes grupos de personas y organizaciones:

- Donantes.
- Organizaciones socias (para más información sobre las normas de cooperación en materia de salvaguarda, véase el capítulo 6).
- Organizaciones miembro.

El personal con responsabilidades de dirección[ii] se asegura de que el contenido de esta política de salvaguarda y de los anexos correspondientes sea dado a conocer a todo el personal a su cargo, para que se comprenda y se ponga en práctica en el área de trabajo correspondiente, y se verifique periódicamente su cumplimiento. Además, tienen la responsabilidad específica de

[ii] Principalmente los siguientes: Director General, Coordinador de Programas, Coordinadores de equipo, Directores Regionales y de País.

promover, desarrollar y mantener un entorno de trabajo seguro, actuando como ejemplos de conducta.

Esta política de salvaguarda procura ser exhaustiva. Ha sido elaborada con sumo cuidado, pero, dada la diversidad de contextos en los que trabaja Horizont3000, no puede cubrir todas las eventualidades. Es posible que se presenten situaciones no contempladas o que surjan dudas cuya respuesta no se encuentre en la política o en los anexos. En tales casos, se deberá contactar a los responsables de salvaguarda de las Oficinas Regionales y de País (ORP) y/o al responsable de salvaguarda de Horizont3000 en Austria para obtener instrucciones adicionales.

Esta política no cubre los siguientes ámbitos:

- Protección del medioambiente: este aspecto se aborda en la Política Ambiental & Climática de horizont3000.
- Anticorrupción: este asunto se trata en la Política Anticorrupción de horizont3000.
- Protección y seguridad del personal: se trata en la Política de Protección & Seguridad de horizont3000.
- Salvaguarda de datos/seguridad informática y protección de datos: este tema se aborda en la Política de Protección de Datos y de Seguridad Informática de horizont3000.
- Salvaguarda en las relaciones públicas: se trata en las Directrices de Relaciones Públicas de horizont3000.
- Incidentes de salvaguarda que involucren a organizaciones miembro o donantes en proyectos y programas no financiados, implementados o apoyados por horizont3000. Si tales incidentes se comunican a h3, se remiten a las respectivas personas de contacto de la organización miembro o del donante para su posterior procesamiento. Sin embargo, h3 debe ser informada sobre cualquier incidente de salvaguarda que involucre al personal de horizont3000 o al personal asociado.[iii]
- Inquietudes de salvaguarda en la comunidad en general no incurridas por h3, personal asociado, organizaciones miembro u organizaciones socias. Sin embargo, como Organización No Gubernamental (ONG) cumplimos con nuestro deber de debida diligencia de actuar con responsabilidad ante las denuncias y, por tanto, remitirlas a los provedores de servicios sociales profesionales, a los servicios médicos, al equipo de salvaguarda (si se considera seguro), si se trata de una ONG o a la policía y a las autoridades locales para casos penales o posibles casos penales (si se considera seguro).

## 1.4 Gobernanza y rendición de cuentas

### 1.4.1 Consulta

horizont3000 revisará esta política y los documentos relacionados al menos cada dos años para adaptarlos a los cambios en la legislación aplicable, los avances nacionales e internacionales en materia de salvaguarda y protección, así como a nuevos desarrollos en la investigación.

[iii] Véase el capítulo 5.3.3

Excepcionalmente, esta política se revisará un año después de su entrada en vigencia para comprobar su viabilidad y permitir cualquier cambio oportuno que sea necesario.

La política de salvaguarda es aprobada por el equipo directivo de Horizont3000, la junta directiva y la asamblea general. Si se producen cambios significativos durante la revisión bianual, la junta directiva y la asamblea general deben ser informadas y el documento debe ser aprobado nuevamente.

Además, este documento procura ser un documento "vivo". Por ello, se aceptan sugerencias de mejora y actualización en cualquier momento.

### 1.4.2 Adaptación de las políticas

Esta política de salvaguarda y sus anexos son globales. Si es necesario, pueden ser contextualizados por las ORP de horizont3000 para ajustarse mejor al contexto legal y cultural de los respectivos países, pero sin atenuarlo. Cualquier adaptación o cambio, además de las traducciones, debe ser consultado con los responsables de salvaguarda de las oficinas regionales y con la persona responsable de salvaguarda de horizont3000 en Austria, que a su vez facilitará las aprobaciones posteriores con el equipo directivo y la junta directiva. Una vez aprobadas, dichas adaptaciones y adiciones (por ejemplo, marcos jurídicos continentales, regionales o nacionales) se documentan en el anexo. Debe hacerse referencia a ello directamente en el texto de la política.

# 2. Marco de referencia

El derecho de niños y adultos a la protección frente a distintas formas de abuso está consagrado a escala internacional, regional y nacional en diversos convenios y leyes.

Esta política se fundamenta en las normas internacionales de salvaguarda (véase más abajo) y se complementa con las disposiciones legales aplicables en Austria, así como en los países donde H3 ejecuta proyectos y programas o asigna asesores, especialmente en lo relativo a la violencia, el abuso, la explotación, el abandono y la intimidación (véase el capítulo 8.2). En caso de que las normas de salvaguarda de horizont3000 superen las normas de salvaguarda de la legislación nacional, el personal de horizont3000 y el personal asociado se comprometen siempre a cumplir las primeras.

En la mayoría de los países, las leyes penales protegen a los niños y a otros grupos vulnerables y exponen a los agresores a ser procesados. Los ciudadanos austriacos o extranjeros con residencia permanente en Austria quienes cometan agresiones o delitos sexuales contra niños fuera de Austria, o paguen a menores por servicios sexuales, pueden ser procesados en Austria ("Principio de extraterritorialidad").[iv] Otros marcos jurídicos son las disposiciones legales aplicables en los países, donde se encuentran las ORP y los asesores. Esto es particularmente importante en casos individuales y para evaluar en qué país debe procesarse a un agresor.[v]

[iv] Véase ECPAT: https://ecpat.org/wp-content/uploads/2021/08/EXSUM_A4A_EU_Austria.pdf, p 5
[v] Decidir si los agresores deben ser entregados a las autoridades fiscales nacionales o, en caso de personal europeo, si se aplica la legislación austriaca o la del país del que la persona es ciudadana.

### Normas internacionales de salvaguarda

- Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la Prevención del Abuso y la Explotación Sexual: Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Prevención del Abuso y la Explotación Sexual
- Comité Permanente Interagencial (IASC) Seis Principios Básicos: Comité Permanente entre Organismos 6 Principios de PSEA y Normas mínimas de funcionamiento
- Normas Internacionales de Salvaguarda de la Infancia: Keeping Children Safe
- Norma Humanitaria Esencial: Norma Humanitaria Esencial
- Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) para poner fin a la trata de personas: DAC Recommendation on Ending SEAH in Development Co-operation and Humanitarian Assistance: Key Pillars of Prevention and Response

## 2.1 Alcance

### La salvaguarda es responsabilidad de todos.

En consecuencia, esta política se aplica al personal contratado de horizont3000 en la oficina de Austria y en las ORP, así como al personal asociado mientras realice trabajos o visitas a la oficina central, las ORP, los programas y proyectos, las organizaciones socias (incluidas aquellas en las que los asesores estén en misión) relacionadas con h3.

En general, h3 no establece los sistemas de creencias y valores por los que sus empleados y el personal asociado conducen su vida personal. Sin embargo, esta política y sus anexos se aplican tanto durante como fuera de las horas habituales de trabajo. Las acciones realizadas por el personal de horizont3000 y el personal asociado fuera del horario laboral que se consideren contrarias al código de conducta se entenderán como una violación.

Nuestro mecanismo de quejas hace un seguimiento de las inquietudes o quejas notificadas en los casos en los que el personal o el personal asociado están directamente implicados, ya sea como personas afectadas, víctimas/sobrevivientes, observadores y notificadores/denunciantes de inquietudes o incidentes, personas de confianza o como infractores, Sujetos de Quejas (SoC). Si una inquietud o queja no se refiere al comportamiento del personal de horizont3000 o del personal asociado, cumplimos con nuestro deber de diligencia como ONG de actuar de forma adecuada y responsable.[vi]

Todos los socios de cooperación en programas y proyectos de los que horizont3000 es responsable, estarán obligados a desarrollar, aplicar y revisar periódicamente sus propias políticas de salvaguarda que cumplan nuestras normas[vii] . Por esta razón, informamos a las organizaciones miembro y organizaciones socias, así como a los donantes, sobre esta política de salvaguarda.

Como requisito para la cooperación, las organizaciones socias deben firmar el anexo "Código de Conducta" como parte del convenio o que el convenio incluya un párrafo sobre las normas

[vi] Para más detalles, véase el capítulo 5.3.3

[vii] Para más detalles, véase el capítulo 6

comunes de salvaguarda, previa comprobación jurídica. De este modo, manifiestan claramente su compromiso con la salvaguarda.[viii] Además, recibirán información adecuada sobre la política y apoyo en el cumplimiento de las normas y procedimientos exigidos.

## Cumplimiento y Sanciones

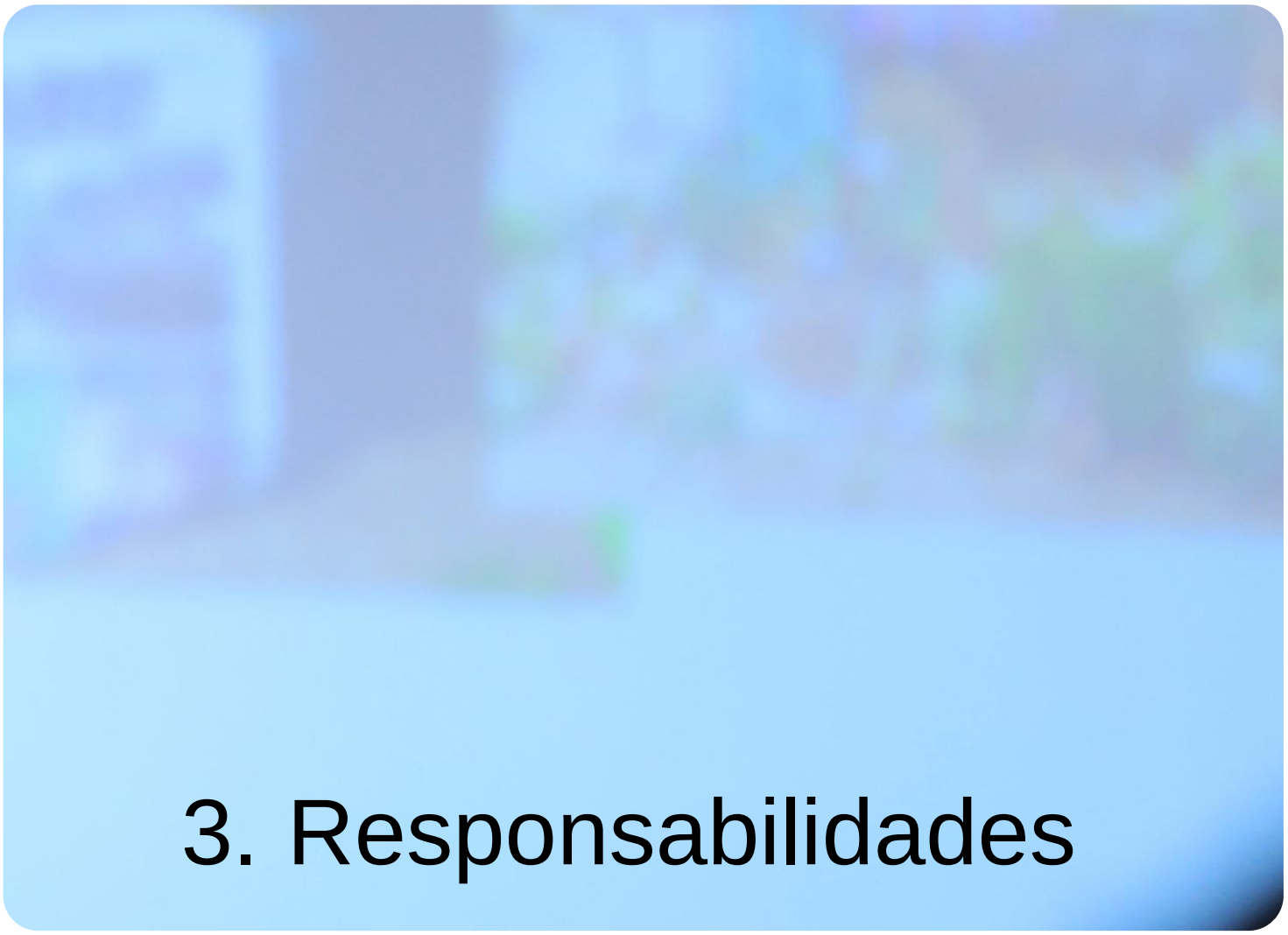
El personal de horizont3000 debe cumplir la política, firmar el Código de Conducta (CdC) (véase el anexo "Código de Conducta") y deberá rendir cuentas al respecto. Las faltas de conducta dan lugar a un proceso disciplinario y a la imposición de medidas disciplinarias (que pueden llegar hasta el despido) y, en su caso, a la adopción de las medidas legales oportunas o de otro tipo.

El personal asociado firma y acata el "anexo para el personal asociado", en el que se incluyen las normas más importantes y el código de conducta sobre salvaguarda. Esta es una condición previa para su participación en h3 (como parte de los contratos).

La política también está diseñada para garantizar que las inquietudes sobre irregularidades o malas prácticas dentro de h3 puedan plantearse sin temor a victimización, posterior discriminación, desventaja o despido.

Si una inquietud planteada o una queja denunciada resultan infundadas tras la investigación, no se tomará ninguna medida contra la persona denunciante. No obstante, en caso de acusaciones intencionadamente falsas o malintencionadas demostradas tras la investigación, podrían adoptarse las medidas disciplinarias oportunas.

[viii] Para más detalles, véase el capítulo 7.



# 3. Responsabilidades

## 3.1 Todo el personal y el personal asociado

- Todo el personal de horizont3000 y el personal asociado debe conocer esta política y cumplir con sus requisitos, incluidos los documentos relacionados, lo cual se confirma mediante la firma del CdC. Se comprometen a contribuir a crear un entorno en el que los niños, adultos vulnerables y compañeros se sientan seguros, respetados y protegidos. Nunca deben actuar de forma que se produzca violencia o que ponga a las personas en riesgo de sufrirla.
- Todo el personal es responsable de dar a conocer y/o difundir el contenido de la política de salvaguarda de acuerdo con su función y responsabilidades.
- Todo el personal y personal asociado tienen la obligación de notificar cualquier problema de salvaguarda o incumplimiento de la política, siguiendo el procedimiento establecido en el mecanismo de denuncia (capítulo 5.3.3). Esto se debe a la responsabilidad ética, moral y legal que tenemos. Los miembros del personal no deben investigar los casos de manera individual.[ix]

[ix] Véase también el anexo Código de Conducta.

## 3.2 Dirección (y adjuntos)

- El equipo directivo de horizont3000, todos los directores de las ORP y los coordinadores de equipo garantizan el desarrollo estratégico de la salvaguarda dentro de la organización.
- La alta dirección global es responsable del cumplimiento y la implementación de esta política en general, dentro de sus áreas de responsabilidad, y especialmente al aprobar nuevos proyectos/programas o establecer nuevas colaboraciones con organizaciones socias.
- Predican con el ejemplo, actúan como modelos positivos y son responsables de hacer todo lo posible para crear y mantener un entorno de trabajo seguro, previniendo cualquier daño. Fomentan un diálogo y cooperación abiertos, honestos y respetuosos, y no abusan de su poder sobre los demás ni actúan de manera que causen daño o pongan a las personas en riesgo.
- Se aseguran de que el personal a su cargo esté familiarizado con el contenido de esta política, haya recibido la formación correspondiente (inicial, de actualización y de perfeccionamiento) según su función y responsabilidades, y haya firmado el CdC, el cual se guarda en el expediente del personal. Además, la alta dirección debe abordar el tema de salvaguarda durante los encuentros anuales.
- Se comprometen a seguir formándose periódicamente en el ámbito de la salvaguarda.
- Los directores de las ORP se aseguran de que el personal, el personal asociado y las organizaciones socias estén informados sobre la política de horizont3000, el CdC y el mecanismo de denuncia.
- Los directores de las ORP garantizan el entorno de trabajo necesario para los responsables de la salvaguarda (si los hubiera).

## 3.3 Miembro del Consejo de Salvaguarda

La Junta Directiva de horizont3000 designa a un miembro para el Consejo de Salvaguarda por un período de dos años. Esta persona es responsable de supervisar la salvaguarda, asegurando que se apliquen las políticas y procedimientos adecuados conforme a la legislación y las directrices sobre buenas prácticas. El miembro de la Junta Directiva puede intervenir en casos que afecten al equipo directivo, en aquellos de gran repercusión para la organización o en situaciones que se hagan públicas.

## 3.4 Director General (Adjunto)

El Director General es quien lidera la gestión de salvaguarda en horizont3000. En su rol superior, supervisa la gestión de la salvaguarda de los directores de las ORP (en términos técnicos) y del responsable de salvaguarda en Austria (en términos técnicos). Además, garantiza decisiones ágiles y claras en caso de emergencias o incidentes (gestión de casos). Entre sus tareas más relevantes se incluyen las siguientes:

- La supervisión permanente de los directores de las oficinas regionales y del responsable de salvaguarda de Austria en su función de responsable general de salvaguarda.
- Miembro del órgano de decisión.
- Garantiza la implementación y el cumplimiento con la Política de Salvaguarda en horizont3000 en colaboración con el responsable de salvaguarda de Austria.
- Traspaso a la persona adjunta en caso de ausencia prevista.

## 3.5 Responsable de Salvaguarda de Austria (y Adjunto)

El responsable de salvaguarda de Austria (adjunto) es un colaborador designado de horizont3000 y con recursos de tiempo suficientes para estas tareas:

- Actúa como embajador de la salvaguarda y aboga claramente por ella.
- Es responsable de la elaboración, revisión continua y actualización de esta política, los documentos que la acompañan y los procesos.
- Apoya la implementación de la salvaguarda como un tema transversal en el h3.
- Es la persona de contacto para los miembros del equipo directivo sobre la salvaguarda en general y la puesta en marcha de la política.
- Asesora a la alta dirección en materia de salvaguarda.
- Ofrece apoyo y asesoramiento a los responsables de la salvaguarda y fomenta el intercambio.
- Dirige el equipo de gestión de casos.
- Coordina el grupo de trabajo de salvaguarda.
- Recibe inquietudes y quejas en materia de salvaguarda, lucha contra la corrupción y protección de datos, y las distribuye a las personas responsables. Es la persona responsable/el punto de contacto para la recepción de inquietudes y quejas en materia de salvaguarda.
- Es responsable del proceso de gestión de casos, incluida su conclusión y el aprendizaje derivado, conforme al mecanismo oficial de denuncia. Cuenta con el apoyo del órgano de decisión y del proveedor del sistema de salvaguarda en los aspectos técnicos.
- El proveedor del sistema de salvaguarda es un servicio externo a través del cual se gestionará el mecanismo de quejas sobre temas de salvaguarda en el sitio web.
- Es responsable de la documentación de los casos, con el apoyo de otras personas (por ejemplo, persona adjunta, los responsables de salvaguarda, el Ombudsman (externo), el proveedor externo del sistema de salvaguarda).
- Es responsable de la presentación de informes a la junta directiva y al equipo directivo, de acuerdo con las normas de confidencialidad establecidas.

- Comparte las lecciones aprendidas en toda la organización mediante reuniones internas y/o comunicación y formación internas, de acuerdo con las normas de confidencialidad establecidas.
- Asesora y apoya la formación del personal en materia de salvaguarda; organiza capacitaciones de este tipo previa solicitud.
- Intercambios con organizaciones nacionales e internacionales sobre salvaguarda.
- Participa activamente y apoya la organización en actividades de intercambio y aprendizaje.
- Apoya la comunicación y las relaciones públicas previa solicitud y en coordinación con el director general.
- Participa en cursos de formación complementaria sobre salvaguarda.
- Puede ser asignado como adjunto de los responsables de salvaguarda.

## 3.6 Responsables de Salvaguarda a nivel global

Los responsables de salvaguarda (y en su ausencia los adjuntos) son colaboradores de horizont3000 y disponen de recursos de tiempo suficientes para estas tareas:

- Actuar como embajadores de la salvaguarda y abogar claramente por ella.
- Son responsables de la adecuada adopción de esta política y de los documentos y procesos que la acompañan en los países en los que operan.
- Apoyar y asesorar el desarrollo de la salvaguarda como tema transversal en la región/los países.
- Son personas de contacto para el director de la ORP en materia de salvaguarda e implementación de la política.
- Apoyar la implementación de la salvaguarda en la región/país.
- Apoyar y asesorar al responsable de salvaguarda de Austria e intercambiar opiniones abiertamente con él.
- Son posiblemente miembros del equipo de gestión de casos.
- También actúan como puntos de contacto para recibir inquietudes y quejas dentro de la región o el país, proporcionar información y remitir la queja o el caso.
- Presentar informes al responsable de salvaguarda de h3 en Austria.
- Compartir las lecciones aprendidas en las reuniones internas de la región/país y/o en la comunicación y formación internas.
- Asesorar sobre la formación del personal en materia de salvaguarda y organizarla en la región o los países.
- Intercambio con organizaciones nacionales e internacionales en materia de salvaguarda.
- Participen activamente y apoyen la organización de actividades de intercambio y aprendizaje sobre salvaguarda.

- Brindar apoyo a relaciones públicas a petición y en coordinación con el director de la ORP/el director general.
- Participar en cursos de capacitación sobre protección.
- Apoyar a los socios en el desarrollo de sus políticas de salvaguarda.

## 3.7 Ombudsman (externo)

- El Ombudsman (externo) es una persona de contacto independiente, neutral y confidencial para comunicar inquietudes y quejas sobre cualquier actividad de H3. Puede ser contactado por cualquier persona. Quienes no deseen utilizar el portal de HORIZONT3000 pueden presentar su inquietud o queja directamente ante el Ombudsman (externo). Este debe proporcionar canales de contacto fiables, seguros y accesibles, los cuales se publican en el sitio web de horizont3000.
- Los casos sospechosos y las denuncias pueden presentarse directamente al Ombudsman (externo), incluso de forma anónima. Tras su análisis por el equipo de gestión de casos y el órgano de decisión, serán remitidos para su trámite o investigados de manera independiente por el Ombudsman (externo).
- Además, el Ombudsman (externo) puede ser consultado por los responsables de salvaguarda y el órgano de decisión en casos complejos.
- Si una inquietud o denuncia involucra a miembros del equipo de gestión de casos, del órgano de decisión, de la Junta Directiva o de la Asamblea General en calidad de SoC, el informe deberá remitirse al Ombudsman (externo). Este será responsable de la gestión del caso y de la conformación adecuada de un equipo de asesoramiento o investigación.
- El Ombudsman (externo) o la persona de contacto externa pueden encargarse de la gestión completa del caso hasta su cierre, incluyendo la documentación y las lecciones aprendidas.

## 3.8 Equipo de Gestión de Casos

El equipo de gestión de casos (CMT) de horizont3000 siempre está formado por un mínimo de dos personas y debe seguir el principio de doble control. El CMT debe aportar su experiencia, consultar sobre la denuncia y el caso y hacer recomendaciones como parte del proceso interno de la organización. Dentro de este equipo todas las voces cuentan lo mismo, independientemente de la jerarquía existente en la organización, y se intentará conseguir una forma equilibrada de cooperación. Las perspectivas diferentes y el pensamiento libre se consideran muy útiles. El equipo de gestión de casos se compone para cada caso, dependiendo de la naturaleza de la denuncia/del caso. Está dirigido por el responsable de salvaguarda de Austria (o su adjunto); otros miembros pueden ser, por ejemplo, uno de los puntos de contacto en los que se planteó la denuncia o el jefe de equipo del programa de asistencia técnica. La persona responsable de los asuntos jurídicos internacionales debe participar si se necesita asesoramiento jurídico. Pueden añadirse o consultarse otras personas (incluidos expertos externos) en función del caso concreto y de los conocimientos especializados necesarios, siempre en función de las necesidades. Nunca pueden formar parte de un equipo de gestión de casos personas que estén directamente implicadas en el caso denunciado o sean parciales por cualquier otro motivo.

### El equipo de gestión de casos

- Realiza una evaluación inicial del caso una vez denunciado para determinar si son necesarias más investigaciones y asesora al órgano de decisión sobre las medidas que deben tomarse inmediatamente.
- Lleva a cabo nuevas investigaciones internas.
- Si es necesario, se pone en contacto con las autoridades (por ejemplo, policía, servicios de bienestar infantil y juvenil, etc.).
- Recopila los documentos necesarios para que las decisiones y medidas puedan adoptarse con la debida solidez.
- Prepara informes, consejos, recomendaciones, medidas y pasos a seguir para su aplicación ante el órgano de decisión sobre el curso de acción a seguir.
- Prepara la documentación y la revisión del caso, así como recomendaciones para posibles adaptaciones de la política y los anexos.
- Reflexiona y planifica la comunicación relativa al caso.
- Decide junto con el DMB sobre el permiso de acceso de cada caso, incluida la revocación de derechos siempre que sea necesario.

## 3.9 Órgano de Decisión

El órgano de decisión de Horizont3000 está conformado por los miembros del equipo directivo. Debe estar compuesto por al menos dos personas para garantizar el principio de doble control. Si se requiere asesoramiento jurídico, se debe consultar a un experto en asuntos legales.

En todos los casos, el órgano de decisión debe ser informado de inmediato por el responsable de salvaguarda de Austria sobre las nuevas denuncias. Su función es tomar decisiones basadas en el trabajo preliminar y las recomendaciones del equipo de gestión de casos, y garantizar respuestas sostenibles a los riesgos y problemas identificados en la organización. Si un miembro del órgano de decisión está directamente implicado en el caso denunciado, ya sea como SoC o por estar sesgado de alguna otra manera, esa persona no podrá formar parte del equipo de gestión de casos

### El órgano de decisión

- Toma decisiones conjuntas sobre el caso y da instrucciones claras en los momentos críticos del proceso de denuncia.
- Decide sobre la necesidad de proseguir el tratamiento o la investigación.
- Decide las medidas que deben aplicarse.
- Garantiza un proceso justo, comprensible y basado en pruebas.
- Garantiza que se lleven a cabo revisiones y se aprovechen las lecciones aprendidas para posibles adaptaciones.
- Se comunica con las partes interesadas pertinentes, si es necesario.
- Apoya el trabajo de los medios de comunicación cuando es necesario.

## 3.10 Proveedor externo del sistema informático de salvaguarda

El proveedor externo del sistema de salvaguarda es responsable de la provisión y protección de los sistemas informáticos utilizados para la comunicación y el almacenamiento de datos sensibles. Por lo general, se trata de un sistema de gestión de tickets. Las principales responsabilidades son:

- Disponibilidad y accesibilidad de herramientas informáticas adecuadas que permitan: (1) el contacto inicial, (2) la comunicación vinculada al caso y (3) la gestión del caso.
- Procedimientos de apertura, tramitación y cierre de expedientes.
- Seguridad y confidencialidad en el tratamiento de los datos, salvo que la ley exija vulnerar dicha confidencialidad.
- Protección de las herramientas informáticas, incluyendo medidas eficaces para prevenir el uso no autorizado por parte del personal cualificado de H3 y del personal informático.

## 3.11 Responsable de Asuntos Jurídicos Internacionales

- La persona responsable de los asuntos jurídicos internacionales asesora al Responsable de Programas, al equipo de gestión de casos, al órgano de decisión y al responsable global de salvaguarda de Austria sobre temas jurídicos previa solicitud.

## 3.12 Grupo de trabajo sobre Salvaguarda[x]

El grupo de trabajo de salvaguarda de Horizont3000 está compuesto por el Responsable de Programas, el responsable de salvaguarda de Austria, los responsables de salvaguarda a nivel mundial, los coordinadores de programas y un representante del comité de empleados. Además, otros miembros del personal pueden ser invitados a unirse al grupo según solicitudes específicas y su experiencia, como las personas focales de género o algunos asesores. El responsable de salvaguarda de Austria se encarga de la coordinación del grupo.

- El grupo de trabajo de salvaguarda se dedica a desplegar y supervisar la aplicación de esta política y procedimientos en toda la organización.
- Informan sobre la implantación al director general y al miembro designado del consejo de salvaguarda.

[x] Para más detalles, véase el anexo interno "Plan de despliegue e implementación".

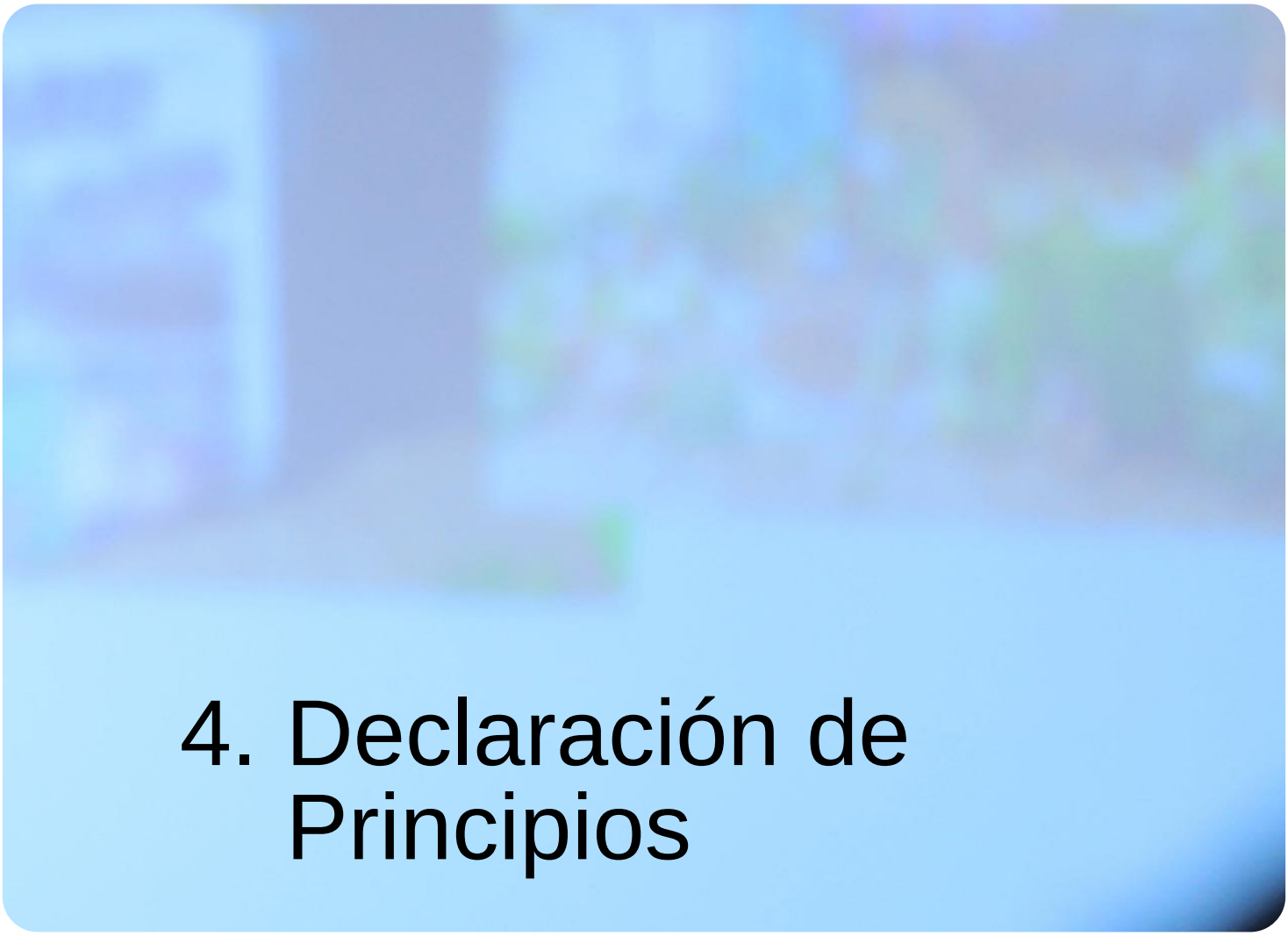
## 3.13 Coordinadores de Programas

Los coordinadores de programas de horizont3000 desempeñan un papel muy importante en la aplicación de la política de salvaguarda y en el establecimiento de una cultura de salvaguarda en su ámbito de trabajo. Especialmente durante la puesta en marcha, aportan sus conocimientos de alto nivel sobre los países, las organizaciones socias y los programas, y contribuyen a que las organizaciones regionales reciban toda la información necesaria. Además, son defensores del tema e incluyen la salvaguarda como un tema transversal.

## 3.14 Comunicación

Dado que los casos de salvaguarda son siempre temas delicados, ningún miembro del personal puede compartir información con el público en general. El director general debe decidir sobre toda comunicación externa relativa a denuncias y casos de salvaguarda.

- El personal de comunicación asesora al Director General y a la Junta Directiva sobre las comunicaciones con los medios de comunicación, las organizaciones socias, las organizaciones miembro y los donantes, en consulta con el Responsable de programas.
- Coordinan la comunicación con los medios de comunicación según la decisión del director general.



# 4. Declaración de Principios

horizont3000 considera a las personas y su dignidad humana en el centro de su trabajo. Un elemento central de nuestros esfuerzos es la cooperación con organizaciones socias que trabajan directamente con grupos desfavorecidos promoviendo la reducción de la pobreza, la igualdad de género, la justicia social y climática y medios de vida sostenibles. Como parte de estas cooperaciones, horizont3000 y las organizaciones socias se apoyan mutuamente y reciben apoyo, pueden tener acceso a herramientas de gestión del conocimiento o recurrir a asesores internacionales, asignados por horizont3000. Reconocemos nuestra responsabilidad de proteger a todas las personas con las que entramos en contacto esforzándonos constantemente por cumplir los derechos humanos y evitar que se produzcan daños (como los descritos anteriormente) y por ofrecer una organización segura para todas las personas.

**No toleramos ningún abuso de poder, ni daño, incluidos la explotación sexual, el abuso y el acoso, la negligencia y la intimidación por parte del personal contratado, el personal asociado de horizont3000 y todos los socios de cooperación en programas y proyectos de los que horizont3000 es responsable.**

## Compromisos de salvaguarda de horizont3000

**horizont3000**

- **Reconoce** que toda persona con la que entre en contacto, independientemente de su condición/característica personal (por ejemplo, edad, origen, etnia, situación socioeconómica, religión/creencias religiosas, identidad de género, orientación sexual, capacidades físicas y cognitivas) tiene derecho a ser protegida de toda forma de daño.

- **Reconoce** que, cuando existe poder, también existe el riesgo de abuso. Hay un desequilibrio de poder no solo entre el personal de H3, su personal asociado y las personas que se relacionan con ellos o participan en/asisten a los programas, sino también dentro de la propia organización, por ejemplo, entre las jerarquías, las diferentes identidades de género, expresiones u orientaciones sexuales, así como otros estatus o características personales. Nos esforzamos por asegurar que nuestro poder no cause daño a los demás.
- **Cree** que existen grupos de personas con mayor probabilidad de verse afectadas por daños derivados de múltiples desigualdades, como los niños, las mujeres, las personas con discapacidad y las personas no binarias. Con este enfoque interseccional, reconocemos que diversos factores contextuales explican las experiencias heterogéneas.
- **Se compromete** a hacer todo lo posible para prevenir y actuar contra cualquier forma de daño o violencia.
- **Se compromete** a implementar diversas medidas en todos los niveles de la organización, a través de los pilares o áreas clave de acción: sensibilización, prevención, notificación, respuesta y aprendizaje. El trabajo en red con otras organizaciones en el ámbito de la cooperación internacional es otra área clave de nuestros esfuerzos de salvaguarda.
- **Proporciona** un CoC claro.
- **Fomenta una cultura de salvaguarda** para sensibilizar al personal y al personal asociado sobre el tema.
- **Fomenta** actitudes, entornos de trabajo y debates abiertos, honestos y tolerantes con el fracaso.
- **Se compromete** a que la salvaguarda sea un punto habitual del orden del día de las reuniones del equipo directivo y de la junta directiva.
- **Garantiza** la confidencialidad en la medida de lo posible y de acuerdo con la protección de datos (a menos que la ley obligue a romper esa confidencialidad).
- **Garantiza** la protección de cualquier persona afectada/víctima/sobreviviente de violencia, informadores/denunciantes, personas de confianza y otros implicados y en la rehabilitación de personas sospechosas en caso de sospecha infundada.
- **Garantiza** la supervisión y la rendición de cuentas de sus esfuerzos de salvaguarda. Esto se lleva a cabo mediante un seguimiento periódico (que incluye las opiniones de las distintas partes interesadas) y la revisión de nuestros logros en materia de salvaguarda.
- **Se compromete** a aprender y mejorar continuamente.
- **Garantiza** la rendición de cuentas y la transparencia hacia todos los socios de cooperación en programas y proyectos de los que h3 es responsable, los donantes y el personal, manteniendo al mismo tiempo la protección de datos.
- **Se compromete a** un apoyo mutuo permanente en temas de salvaguarda con los socios de cooperación en los programas y proyectos de los que h3 es responsable, así como al intercambio, la cooperación y la coordinación con ellos para evitar la duplicación de trabajo y la sobrecarga.

- **Permite el** intercambio sobre el tema en redes nacionales e internacionales y en el mundo académico.
- **Se compromete** a proporcionar los recursos necesarios para la aplicación y el trabajo de salvaguarda en curso.

Esta política aborda los siguientes ámbitos de salvaguarda:

- Niños (menores de 18 años), adultos vulnerables (incluido el personal y el personal asociado), protección contra la explotación sexual, el abuso y el acoso (PSEAH), negligencia e intimidación.

# 5. Implicaciones / Procedimientos

horizont3000 entiende la salvaguarda como un criterio de calidad y un tema transversal a toda la organización.

El ciclo de salvaguarda consta de los siguientes elementos clave: sensibilización, prevención, notificación, respuesta (incluida la investigación) y aprendizaje. Deben garantizarse en todas las áreas de trabajo y a todos los niveles de la organización.

**horizont3000** es consciente de que la planilla y el personal asociado pueden ser:

- Víctimas/sobrevivientes.
- Afectados por el daño.
- Personas de confianza.
- Observadores y denunciantes de problemas o incidentes.
- Infractores / objeto de la denuncia (SoC).

Fig. 3: Ciclo de salvaguarda

A continuación, se describe con más detalle cada elemento.

## 5.1 Concienciación

horizont3000 fomenta y practica un clima laboral de apertura, en el que se aprecia y alienta la comunicación honesta, clara y protegida. Aumentamos y consolidamos la concienciación de toda la planilla y del personal asociado. Las personas que ocupan cargos directivos promueven activamente las actividades de concienciación y actúan como ejemplos de conducta.

## 5.2 Prevención

Para evitar daños a las personas que entran en contacto con el h3, debemos crear y mantener un entorno seguro para todos, a todos los niveles. Una serie de medidas y acciones respaldan estos compromisos. Uno de los objetivos principales es cultivar una cultura organizativa que favorezca la salvaguarda. Otra prioridad es garantizar un alto nivel de calidad en todos los ámbitos de la gestión de los recursos humanos, incluido un CoC claro.

### 5.2.1 Cultura Organizacional

Las políticas y los procedimientos por sí solos no son suficientes para garantizar el éxito de la salvaguarda. HORIZONT3000 apoya el desarrollo de una cultura de salvaguarda a través de un liderazgo sólido y una estrategia eficaz. 'La cultura organizacional abarca los valores subyacentes, las creencias y los códigos de práctica que definen a una organización. Se refleja en el comportamiento, el lenguaje, las costumbres, las normas, la interacción grupal y los hábitos'.[xi]

Fomentamos un entorno de trabajo en el que las personas se sientan seguras, confiadas y capacitadas para comunicar sus inquietudes o quejas. Proporcionamos una "cultura y una ética con valores y comportamientos que se articulan y se viven en cada nivel de la organización"[xii] .

Todas las personas en puestos directivos deben

- Predicar con el ejemplo y fomentar las buenas relaciones con su personal.
- Hablar claramente para mostrar tolerancia cero ante cualquier mala conducta o incumplimiento de esta política.
- Proporcionar espacios seguros para cuestionar los prejuicios conscientes o inconscientes contra los factores discriminatorios.
- Alentar y fomentar conversaciones abiertas sobre la salvaguarda.

[xi] Williams/Bond: una cultura organizativa respetuosa es crucial para la salvaguarda.

[xii] Wonacott y Carmi: Revisión de casos graves, 2016. p.12

### 5.2.2 Contratación Segura[xiii]

horizont3000 concede gran importancia a su programa de recursos humanos, que contribuye a todos los niveles a garantizar un entorno seguro para todas las personas que entran en contacto con la organización. Garantizamos que toda persona que trabaje para nosotros o actúe en nuestro nombre será sometida a los controles de seguridad más estrictos a los que pueda optar.

Nos comprometemos a aplicar procedimientos y medidas de selección, contratación y verificación del más alto nivel, desde el proceso de selección de candidatos (personal contratado en las oficinas y asesores) hasta la incorporación de nuevos empleados, así como a través del desarrollo continuo de los recursos humanos en consonancia con esta política de salvaguarda.

En el caso de consultores temporales y trabajadores autónomos que actúen como personal asociado sobre el terreno, se seguirán procedimientos de verificación (por ejemplo, comprobación de identidad, currículum, etc.) y, cuando estén en contacto directo con niños y adultos vulnerables, deberán presentar un certificado de antecedentes penales antes de firmar un contrato.

#### De las candidaturas a la selección

Todas las ofertas de empleo internas y externas tienen que referirse claramente a la salvaguarda como prioridad clave de la organización, a esta política y al CdC.

Se deben revisar todos los documentos de candidatura, prestando especial atención a los casos en los que el candidato haya cambiado de empleador o trabajo con frecuencia. En la entrevista, estos cambios deberán abordar y justificarse de manera razonable. La identidad de los entrevistados se verificará mediante documentos oficiales.

En las primeras entrevistas, se informará nuevamente a los candidatos sobre la política de salvaguarda y se incluirán preguntas al respecto. Para los puestos directivos, asesores y personas que viajen a los países de cooperación o a los territorios de los proyectos, o que tengan contacto directo con niños o adultos vulnerables, se formularán preguntas más detalladas sobre el tema de protección y salvaguarda.

horizont3000 solicita referencias a los superiores y colegas indicados por los candidatos. Además, con el consentimiento previo del candidato, se puede obtener una revisión a través del *Misconduct Disclosure Scheme*, del que h3 es miembro (a partir de 2024).

Durante las fases de Evaluación, pueden establecerse tareas relativas a temas de salvaguarda en función de cada caso. De este modo, se consigue una mejor comprensión de los puntos de vista de los candidatos sobre la salvaguarda y, por otra parte, se tiene la posibilidad de informar sobre los principios y obligaciones de las organizaciones.

#### Empleo y Contratación

Todos los nuevos empleados tienen que aportar un certificado de antecedentes penales, si está disponible en el país respectivo, antes de firmar el contrato. Los empleados que trabajan directamente con niños deben presentar un certificado de antecedentes penales para menores, además del certificado de antecedentes penales correspondiente, si está disponible en el país respectivo. En caso de que no se puedan obtener los antecedentes penales, se deben encontrar formas alternativas de comprobar los antecedentes penales de una persona. Cuando se ofrezca

[xiii] Véase el anexo interno "Reclutamiento seguro" para más orientación y herramientas

un empleo completo, se reembolsarán los costes de los certificados. Además, de conformidad con el artículo 220 del Código Penal en relación con el artículo 9a de la Ley de antecedentes penales (StrRegG), en Austria pueden presentarse solicitudes de información a la Dirección de la Policía del Estado en relación con posibles prohibiciones de actividad. En otros países también debería hacerse, si procede y de conformidad con la legislación nacional.

horizont3000 no emplea a personas con condenas previas por delitos relacionados con la violencia.

horizont3000 no emplea a personas con condenas por delitos premeditados relacionados con la violencia. En caso de que los antecedentes penales revelen otras condenas, el responsable de salvaguarda de Austria, el responsable general de la salvaguarda de h3, de programas y el futuro superior directo tomarán la decisión sobre el empleo.

Además, debe seguirse la "Lista interna de comprobación de contratación segura".

Los nuevos empleados firman el CoC[xiv] y reciben así instrucciones sobre el marco jurídico y práctico de su empleo. Están sujetos a las leyes, normas y procedimientos mencionados en la sección 2 y, además, declaran su sometimiento al código penal de su respectivo país de origen y/o de acogida.

Además, se advierte a los futuros empleados de que la omisión deliberada de la denuncia de incidentes de explotación, abuso y acoso sexuales puede dar lugar a acciones judiciales. Cualquier sospecha de las acciones mencionadas debe comunicarse inmediatamente a través de los mecanismos respectivos mencionados en el capítulo "Denuncias".

Además, los nuevos empleados deben recibir una introducción a la política de salvaguarda en un plazo máximo de tres meses desde su incorporación. Además, en la siguiente oportunidad posible, deben asistir a un curso de formación sobre salvaguarda.

### 5.2.3 Otras Normas de Recursos Humanos

#### General

horizont3000 define claramente las responsabilidades dentro de la organización, incluida la junta directiva, las describe en las descripciones de puesto de los respectivos empleados y las revisa anualmente.

Garantizamos la protección y el apoyo de las personas afectadas/supervivientes de violencia, personas de confianza, así como de los informadores/denunciantes, sujetos de denuncia (SoC) (durante la gestión del caso) y otras personas implicadas. Además, rehabilitamos a los SoC en caso de sospecha infundada.

Ofrecemos apoyo externo a los empleados que trabajan en la gestión de casos en caso de estrés psicológico durante y después de la gestión de casos.

#### Certificados de antecedentes penales

Todos los empleados ya contratados deben presentar un certificado de antecedentes penales. Las personas que trabajan directamente con niños y jóvenes deben presentar, además del certificado de antecedentes penales, el certificado de antecedentes penales para niños y

[xiv] Confirmación de que se ha leído y comprendido la política de salvaguarda y de que se cumplirá.

jóvenes, si está disponible en el país respectivo. Ambos no deben contener condenas penales contrarias a la política de salvaguarda, no tienen más de tres meses de antigüedad, se actualizan cada cinco años y se guardan en los expedientes del personal. Si un miembro del personal de h3 ha recibido un certificado de antecedentes penales relevante durante los cinco años y no lo ha comunicado voluntariamente, se comprobarán y, en su caso, se ejecutarán las medidas disciplinarias.

### Desarrollo de los recursos humanos

Todos los empleados de horizont3000 reciben una formación básica de salvaguarda durante el primer año tras el inicio oficial, así como cursos de actualización y formación adicional acordes con su función y responsabilidades en la organización. Estas formaciones se definen con el superior directo y son aprobadas por éste.

La salvaguarda en el área de trabajo respectiva se incluirá como tema en las conversaciones anuales de evaluación y se debatirán y determinarán las posibles oportunidades de desarrollo futuro. El personal asociado recibe la política de salvaguarda y el Código de Conducta.

### Código de conducta (CdC)[xv]

El CdC regula la conducta de todas las personas que trabajan para horizont3000 o actúan en su nombre en todas las relaciones profesionales, entre colegas y cuando están en contacto con niños y adultos vulnerables, y confirman su cumplimiento con su firma. Proporciona una orientación clara sobre lo que esperamos y qué conductas son inaceptables.

## 5.2.4 Evaluación de Riesgos

horizont3000 lleva a cabo evaluaciones de riesgos de salvaguarda para identificar posibles áreas de riesgos de salvaguarda en todas las oficinas y documenta las medidas y los pasos para reducirlos y eliminarlos. La herramienta de evaluación de riesgos de salvaguarda puede consultarse en el anexo interno "Evaluación de riesgos".

horizont3000 tiene en cuenta y evalúa las normas de salvaguarda durante el desarrollo del programa y al valorar las organizaciones socias nuevas y las ya existentes (proyectos que reciben cooperación financiera y asistencia técnica). Hacemos un seguimiento del desarrollo y la aplicación de estas a lo largo de todo el ciclo del proyecto, incluso durante la supervisión periódica.

"El objetivo de una programación segura es garantizar que, en la medida de lo posible, los miembros de la comunidad estén protegidos de los riesgos intencionados o no intencionados de abuso sexual, explotación y/o acoso sexual, así como de otros daños derivados del diseño y la ejecución de los programas. Esto también puede incluir el daño y el abuso que se produce entre los miembros de la comunidad, o dentro de las familias, como resultado del programa."[xvi]

[xv] Para consultar el CdC detallado, véase el anexo "Código de conducta en materia de salvaguarda".

[xvi] RSH: How-To Note How CSOs can Design and Deliver Safe Programmes. p. 1

# 5.3 Mecanismo de Denuncia: Notificación y Respuesta[xvii]

## 5.3.1 Información general

El mecanismo de quejas de horizont3000 describe los procedimientos de toda la organización sobre dónde y cómo comunicar inquietudes y quejas y cómo horizont3000 responde - organiza su gestión de casos.

Una inquietud o queja se refiere a cualquier cosa que infrinja esta política de salvaguarda con respecto a niños, adultos vulnerables, personal o personal asociado (dentro de la esfera de influencia de horizont3000). Esto puede incluir cualquier forma de violencia, abuso de poder, negligencia, intimidación, explotación sexual, abuso y acoso.

La inquietud o queja puede ser el resultado de ser la víctima/sobreviviente, la persona afectada, de que se lo cuenten o de ser testigo. Tales revelaciones deben comunicarse a través de los canales que se indican a continuación:

horizont3000 sigue los siguientes **principios**:

- Aceptación de todas las inquietudes y quejas sobre incumplimiento de la política de salvaguarda y del CdC.
- Los funcionarios y el personal asociado nunca investigan por su cuenta.
- Las investigaciones de las autoridades tienen prioridad.
- Respeto de la confidencialidad a lo largo de todo el proceso.
- Respeto del enfoque centrado en la víctima/sobreviviente.
- Protección de la víctima/sobreviviente.
- Participación de los tutores oficiales.
- Compartir información sobre el tratamiento con las personas afectadas.
- Protección de los denunciantes de incumplimiento del CdC.
- Protección del objeto de la denuncia (SoC).
- Garantizar un tratamiento no discriminatorio.
- Oferta de apoyo externo.

Existen los siguientes **puestos de salvaguarda** y tienen asignadas distintas responsabilidades (para más detalles, véase el capítulo 6)

En Austria:

- El responsable de salvaguarda de Austria (y su suplente).
- El equipo de gestión de casos.
- El órgano de decisión.

[xvii] Para una descripción detallada de la notificación y la respuesta, véanse los capítulos 5.3.2 y 5.3.3.

- El miembro designado del consejo de salvaguarda.
- Un Ombudsman (externo).

En las ORP:

- Los responsables de salvaguarda de las ORP (y sus suplentes).
- Ombudsman (externo) (se decide por separado para cada RP).

Si el responsable de salvaguarda en Austria, los responsables de salvaguarda a nivel mundial, un miembro del órgano de decisión o el equipo directivo son acusados, el Ombudsman (externo)[xviii] es responsable de la gestión del caso. Lo mismo se aplica si estas personas son parciales debido, por ejemplo, a una estrecha relación con la SdC. En caso de que los miembros del personal con responsabilidades de salvaguarda se sientan predispuestos debido a una relación estrecha con la víctima/superviviente o el denunciante, el órgano de decisión o el miembro designado del consejo de salvaguarda designará a un sustituto. Si se acusa a cualquier otro miembro del personal con responsabilidades de salvaguarda de infringir el CdC, el superior directo, el Responsable de Programas en consulta con el responsable de salvaguarda de Austria, debe organizar un sustituto.

### 5.3.2 Informes[xix]

horizont3000 dispone de puntos de contacto para notificar incidentes e inquietudes. Hacemos todo lo posible para garantizar que sean lo más accesibles, seguros, eficaces y receptivos posible, y no penalizamos a quienes plantean inquietudes o notifican incidentes. Las inquietudes y quejas pueden ser presentadas de forma anónima y no anónima por cualquier persona y a través de los siguientes puntos de contacto:

- Portal de denuncias horizont3000 en https://horizont3000.org/en/complaint-mechanism proporcionado y gestionado por el proveedor externo de sistemas de salvaguarda.
- El responsable de salvaguarda de la sede central.
- El responsable de salvaguarda de las oficinas regionales.
- los defensores del pueblo (externos)

El personal con tareas de salvaguarda tiene responsabilidades claras y transparentes escritas en la descripción de su trabajo. Además, se ponen a disposición recursos de tiempo suficientes para estas tareas. En casos urgentes, las tareas de salvaguarda siempre tienen prioridad sobre otras tareas. Si es necesario para proteger a la víctima/sobreviviente, esto puede significar la retirada/suspensión temporal del resto del trabajo hasta que se resuelva el caso.

[xviii] Detalles sobre las responsabilidades del Ombudsman (externo), véase el capítulo 6.7

[xix] Para los formularios de notificación de incidentes y la documentación de incidentes, véanse los anexos internos "Formulario de notificación de incidentes" y "Documentación de incidentes".

### 5.3.3 Respuesta

Todas las inquietudes y quejas comunicadas se toman en serio. Responderemos a ellas de acuerdo con los procedimientos de horizont3000 y las obligaciones legales de forma oportuna (en un plazo máximo de 72 horas) y segura.

En caso de que se reciban quejas que no entren dentro de este ámbito, se prestará apoyo, por ejemplo, remitiendo a los organismos adecuados de forma coherente con las buenas prácticas.

Haremos todo lo posible por seguir un procedimiento de respuesta justo y transparente (incluidas las investigaciones) que garantice los derechos de todas las personas implicadas.

horizont3000 ha descrito claramente los procedimientos para las quejas relacionadas con el incumplimiento de la política de salvaguarda y el CdC:

A) h3 empleados y/o personal asociado.
   - La acusación está fundamentada y se ha cometido un delito (incumplimiento del CdC).
   - La acusación está fundamentada y constituye una violación del CdC (sin delito penal).
   - La alegación no está fundamentada y no hay violación del CdC o la información es insuficiente para el seguimiento.

B) Contra el personal y el personal asociado de una organización socia o miembro.

C) Contra una organización o persona sin relación con h3.

En general, tras recibir una denuncia relacionada con un caso A) se siguen los siguientes pasos:

1. La persona de contacto que recibió la inquietud o queja confirma la recepción al denunciante y realiza una primera clasificación del contenido.
2. Se informa al órgano de decisión (DMB) de que ha llegado un nuevo caso.
3. Se crea un equipo de gestión de casos (CMT) y se lleva a cabo una evaluación inicial de la alegación. Se presentan al DMB recomendaciones sobre los próximos pasos.
4. En caso necesario, el CMT y el DMB deciden un régimen lingüístico para la comunicación general.
5. El DBM decide los próximos pasos a los descritos y adaptados al caso individual.
6. El CMT gestiona el caso de acuerdo con la decisión del DMB.
7. El DMB cierra oficialmente el caso tras consultar con la víctima/sobreviviente y el CMT.
8. El CMT organiza una reunión de aprendizaje con las personas pertinentes.

Tomamos medidas inmediatas contra cualquier miembro del personal o personal asociado que infrinja esta política, especialmente en casos de explotación sexual, abuso o acoso que causen daño. Estas medidas pueden incluir sanciones administrativas o disciplinarias, acciones legales,

remisión a las autoridades competentes y enjuiciamiento penal tanto en el país de origen del presunto agresor como en el país de acogida.

En general, tras recibir una denuncia relacionada con un caso B) se siguen los siguientes pasos:

1. La persona de contacto que recibió la inquietud o queja confirma la recepción al denunciante y hace una primera clasificación del contenido.
2. Se informa al órgano de decisión (DMB) de que ha llegado un nuevo caso.
3. Se crea un equipo de gestión de casos (CMT) y se lleva a cabo una evaluación inicial de la alegación y se presentan al DMB recomendaciones sobre los próximos pasos.
4. EL DMB decide los próximos pasos siguiendo los pasos descritos, considerando si la OS/OM dispone de una política/procedimientos de salvaguarda confiables.
5. En caso necesario, el CMT y el DMB deciden un régimen lingüístico para la comunicación general.
6. El CMT da seguimiento a la gestión de los casos de las OS u OM.
7. Dependiendo de si se sigue o cómo se gestiona el caso de la OS/OM, el DMB decide los próximos pasos o cierra oficialmente el caso tras consultar con la víctima/sobreviviente y el CMT.
8. El CMT organiza una reunión de aprendizaje con las personas pertinentes.

En general, tras recibir una denuncia relacionada con un caso C) se siguen los siguientes pasos:

1. El responsable de salvaguarda que recibió la inquietud o la denuncia confirma la recepción al denunciante y realiza una primera clasificación del contenido.
2. Se informa al órgano de decisión (DMB) de que ha llegado un nuevo caso.
3. El responsable de salvaguarda sigue los procedimientos adaptados a cada caso y formula recomendaciones para el DMB.
4. El DMB decide los próximos pasos.
5. El CMT informa al denunciante y gestiona el caso según la decisión del DMB.
6. El DMB cierra oficialmente el caso tras consultar con el CMT.
7. El CMT organiza una reunión de aprendizaje con las personas pertinentes.

horizont3000 brindará apoyo a las víctimas o sobrevivientes de daños causados por el personal o personal asociado. Las decisiones sobre el tipo de apoyo serán tomadas por el órgano de decisión, en consulta con el equipo de gestión de casos y, cuando sea necesario, con la persona responsable de asuntos jurídicos y/o el Ombudsman externo. Sin embargo, la orientación de estas decisiones estará siempre determinada por la voluntad del sobreviviente.

Si la denuncia **no está relacionada con la salvaguarda**, la persona de contacto que la recibió informa al denunciante de esta situación y lo remite al procedimiento de denuncia correspondiente o a la persona responsable, como en los casos de lucha contra la corrupción o salvaguarda. Antes de proceder, se solicita la confirmación del denunciante para su tratamiento interno.

### 5.3.4 Aprendizje

horizont3000 se define a sí misma como una organización de aprendizaje. En este sentido, además del aprendizaje continuo relevante para la salvaguarda, también incorporamos las lecciones aprendidas de cada inquietud o denuncia de salvaguarda que hemos gestionado, con el objetivo de que nuestra organización esté mejor preparada para prevenir la recurrencia de incidentes similares. Además, fomentamos la sensibilización y la capacitación del personal, con el fin de contribuir al establecimiento de una cultura de salvaguarda dentro de la organización.

Realizaremos revisiones de aprendizaje para cada incidente de salvaguarda, considerando su nivel de gravedad. Analizaremos qué aspectos han funcionado bien y cuáles pueden mejorarse. Los resultados de estas revisiones se documentarán en un informe de hallazgos para garantizar una comprensión clara de las conclusiones alcanzadas.

Para llevar a cabo el proceso de manera sistemática, se realizarán revisiones bianuales, siendo el responsable de su implementación el responsable de salvaguarda de Austria, con el apoyo del equipo de gestión del conocimiento y otras personas pertinentes para la salvaguarda.

Para garantizar la sistematización, transparencia y mejoras, las lecciones aprendidas se compartirán en toda la organización a través de reuniones internas y/o mediante comunicación y formación internas. No obstante, se mantendrá el anonimato de la información confidencial.

Las conclusiones se incorporarán a la adaptación de la política y los procesos asociados según el calendario establecido. Si es necesario realizar alguna adaptación urgente, se hará en un plazo adecuado.

### 5.3.5 Documentación y Protección de Datos

En primer lugar, los casos nuevos sólo están a disposición del primer punto de contacto y del equipo de gestión de casos. La concesión de derechos adicionales a un caso recién abierto se decide tras una primera evaluación de la denuncia recibida.

Todos los casos notificados, la gestión de los casos, las respuestas, las recomendaciones y las lecciones aprendidas se documentan y sólo son accesibles para el responsable de salvaguarda, el equipo de gestión de casos de Austria y el órgano decisión, a menos que no haya implicación directa en un caso como víctima/sobreviviente o SoC. El acceso de otras personas se decide caso por caso y en función de la necesidad de conocer. En este caso deberá firmarse un acuerdo de confidencialidad.

El responsable de salvaguarda de Austria elabora informes anuales anónimos para el equipo directivo y la junta directiva y para todo el personal una vez al año sobre casos de salvaguarda y generales.

Para la protección de datos, véase el capítulo 3.10.

### 5.3.6 Confidencialidad

Horizont3000 honra y respeta la confidencialidad de todas las personas involucradas al comunicar inquietudes o quejas. En la medida de lo posible, nos esforzamos por mantener la confidencialidad de las denuncias y acusaciones (a menos que la ley nos obligue a romper dicha confidencialidad). La identidad de las personas involucradas en la denuncia, así como cualquier información identificativa u otros detalles, no se revelarán, excepto a aquellos directamente implicados en la investigación y la toma de decisiones. La información solo se compartirá sin consentimiento cuando el deber de proteger a los niños y adultos vulnerables de cualquier daño prevalezca sobre el derecho a la privacidad. No obstante, es importante que todos los denunciantes sepan que la ley puede obligarnos a hacer un seguimiento de determinadas denuncias, como por ejemplo con las autoridades en caso de posible delito penal, con organizaciones socias o con donantes, según los acuerdos establecidos con las organizaciones socias. Todas las personas implicadas en la investigación de una inquietud o queja notificada deben gestionar la información de forma respetuosa, profesional y conforme a las leyes respectivas. Además, no deben revelar ninguna información, salvo a los investigadores oficialmente designados y confirmados. Tomaremos medidas enérgicas contra cualquier persona que difunda intencionadamente información confidencial sobre un caso o infrinja de alguna otra manera nuestra política de confidencialidad. Las personas afectadas y los sobrevivientes de violencia podrán revelar información a los servicios de apoyo según corresponda.

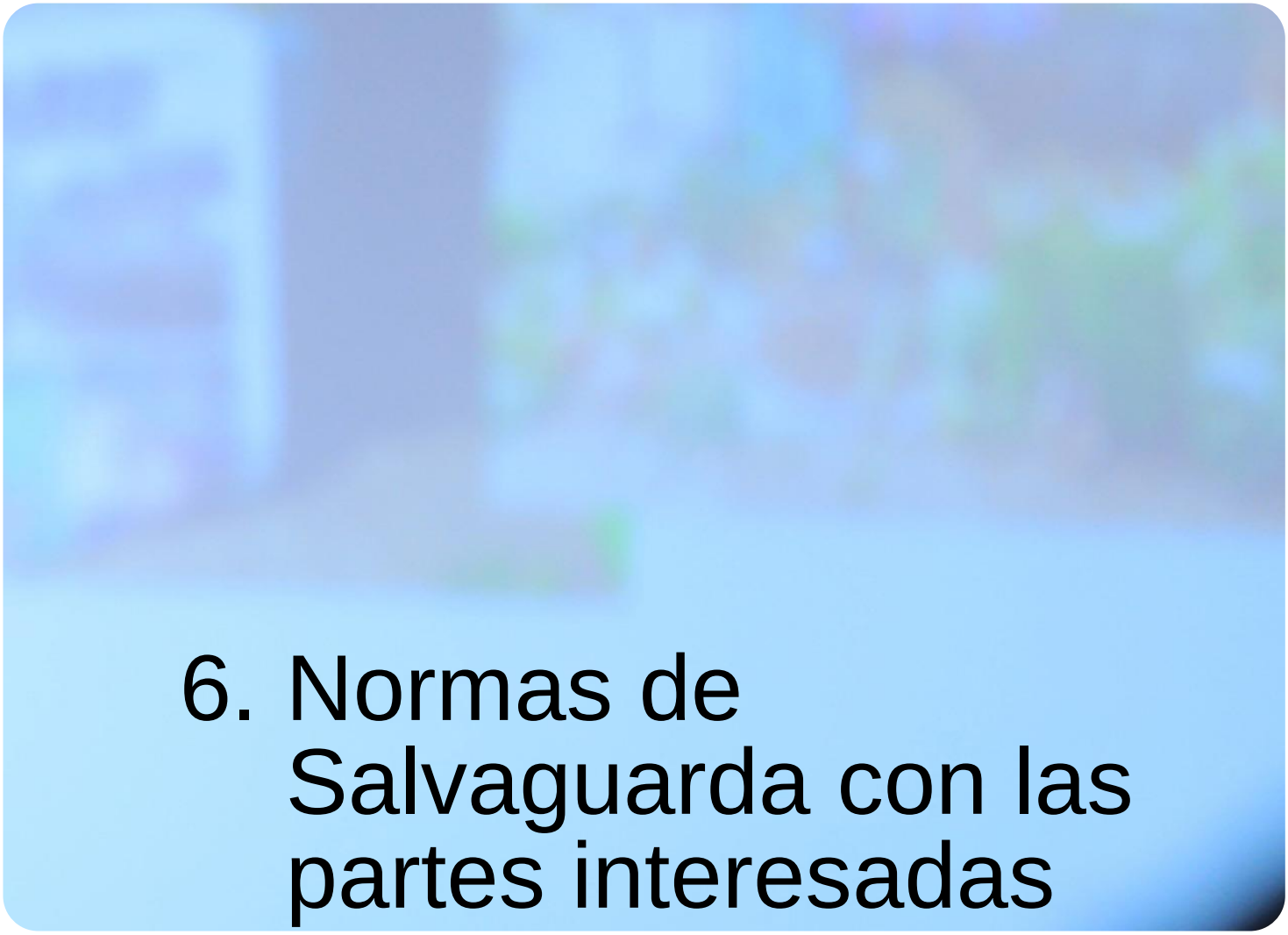
### 5.3.7 Comunicación, incluida digital [xx]

La salvaguarda es también un área clave en la comunicación de horizont3000 y, por lo tanto, se integrará en toda la comunicación de la organización (informes, volantes, folletos, sitio web, canales de redes sociales, etc.). Nos comprometemos a garantizar que cualquier producción y difusión de materiales de relaciones públicas respete estrictamente los derechos personales y la dignidad de los niños, adultos vulnerables, personal y personal asociado, mostrándolos de forma digna y respetuosa, destacando sus fortalezas y presentándolos como socios en igualdad de condiciones. Asimismo, cumpliremos con las normativas del Reglamento Europeo de Protección de Datos y otros requisitos legales aplicables. Trataremos a los ciudadanos de todos los países de la misma manera.

Contamos con políticas y directrices prácticas para minimizar los riesgos que las tecnologías digitales pueden representar para el personal, los niños y los adultos vulnerables. Esto incluye el uso seguro de portátiles, ordenadores, teléfonos móviles, cámaras y redes sociales por parte de todo el personal y personal asociado, especialmente aquellos que trabajan con niños y adultos vulnerables o que visitan proyectos y programas. No se podrá publicar contenido ilegal, difamatorio u ofensivo ni en los canales profesionales ni en los privados. Se prohíbe a todos los empleados y personal asociado, mientras estén contratados por horizont3000, buscar o publicar contenido delictivo, difamatorio, racista, sexual o violento en el lugar de trabajo o en los equipos de trabajo.

Si se infringen las políticas e instrucciones de las directrices, horizont3000 podrá adoptar consecuencias disciplinarias y legales.

[xx] Para obtener información detallada, consulte el CdC en el anexo "Código de Conducta", la Política de Protección de Datos de horizont3000 y las directrices de relaciones públicas, incluido el formulario de consentimiento.



# 6. Normas de Salvaguarda con las partes interesadas

## 6.1 Organizaciones Socias

horizont3000 valora enormemente la cooperación basada en la confianza con las organizaciones socias (OS), que a su vez reciben cooperación financiera y asesoría técnica. Con el fin de garantizar la mejor protección posible para los niños y adultos vulnerables que participan en los programas y proyectos, incluido nuestro personal y el personal asociado, nuestros socios minimizan los riesgos en su trabajo y promueven la salvaguarda.

Informamos a las OS sobre esta política y las condiciones que la acompañan y apoyamos a las OS en su labor de salvaguarda. La naturaleza de este apoyo debe determinarse de la misma forma en que se organiza habitualmente y confirmarse con las ORP de h3 y la sede central.

En caso de dudas relativas a la salvaguarda, las organizaciones socias deberán consultar a los responsables de salvaguarda o, en su defecto, a los coordinadores del programa en la sede central.

### 6.1.1 Consideraciones y condiciones de la cooperación

horizont3000 evalúa las normas de salvaguarda al revisar las nuevas OS (propuestas para recibir cooperación financiera y/o asistencia técnica) y realiza un seguimiento del desarrollo y la

implementación de las mismas a lo largo de todo el ciclo del proyecto. Se añade un capítulo específico en los formatos de informes periódicos.

En consecuencia, horizont3000 compromete a las organizaciones socias a cumplir los siguientes requisitos de cooperación:

- En los convenios de proyecto con de las organizaciones socias debe incluirse una referencia específica y clara a las medidas de salvaguarda.
- Las organizaciones socias ya disponen de una política de salvaguarda de calidad o se comprometen a emprender la elaboración de una política de salvaguarda sólida mediante un proceso participativo en los seis meses siguientes a la firma del acuerdo y a finalizarla y aplicarla en un plazo de dos años, siguiendo un plan claro.
- Si ya existe una política de protección de la infancia, la organización socia se compromete a ampliar la política a la salvaguarda general en la próxima fecha razonable de revisión e informa de ello a los demás socios de cooperación.
- La organización socia se compromete a aplicar las salvaguardas establecidas en su política, a fin de garantizar que la organización sea un lugar seguro para todos.
- Informar a una de las personas de contacto de salvaguarda de los casos graves y de las medidas adoptadas posteriormente.
- Notificar inmediatamente a una de las personas de contacto de salvaguarda si el personal de h3 o el personal asociado son SoC.
- Comunicar los casos en los que estén implicados sus empleados y personal asociado.

Consideramos importantes los siguientes principios rectores para la elaboración y aplicación de normas de salvaguarda:

- Desarrollo participativo de la propia política de salvaguarda y anexo. Debe ajustarse a la organización respectiva y a las personas que asisten a sus proyectos y programas y debe contener principalmente
  - Una definición de lo que abarca.
  - Definición de quién está cubierto.
  - Definir las responsabilidades de la organización en materia de prevención.
  - Esbozar la responsabilidad del personal de salvaguarda.
  - Cómo plantear un problema.
  - Cómo responderá la organización.
  - Cómo se organiza el aprendizaje.
  - Protección de los informadores.
  - Lista de políticas y procedimientos asociados.
  - Cómo se llevará a cabo una comunicación de la política de salvaguarda que tenga en cuenta los aspectos de género y esté libre de barreras para las personas y grupos que acuden a los servicios de la organización.
  - Fechas de las revisiones estatales.

- La elaboración y aplicación deben ir acompañadas de la capacitación del personal y de las personas que atienden los proyectos y programas.

### 6.1.2 Procedimiento en caso de inquietud o queja

La gestión de casos es una parte central de la política interna de salvaguarda de las organizaciones y corre a cargo de las propias organizaciones. Si se sospecha que un caso no se está tratando adecuadamente en una organización socia, el director de la ORP se pone en contacto con el Responsable de programas, el responsable de salvaguarda u otro punto de contacto y discute las medidas a tomar. Puede tratarse, por ejemplo, de obtener una declaración oficial de la organización socia, enviar un experto a la organización socia, solicitar apoyo a las redes locales, etc.

No obstante, un problema de salvaguarda planteado en relación con una organización socia no implica automáticamente la finalización de la relación contractual. La decisión debe tener en cuenta la reacción de la organización socia, así como la forma en que se aborda la temática, qué medidas se adoptan y en qué plazo.

Si no se toman medidas adecuadas, h3 se reserva el derecho de suspender la relación contractual hasta que se adopten las acciones pertinentes y/o de retirar la financiación y el apoyo, o incluso rescindir el contrato. Esto forma parte del convenio con la organización socia.

### 6.1.3 Apoyo mutuo

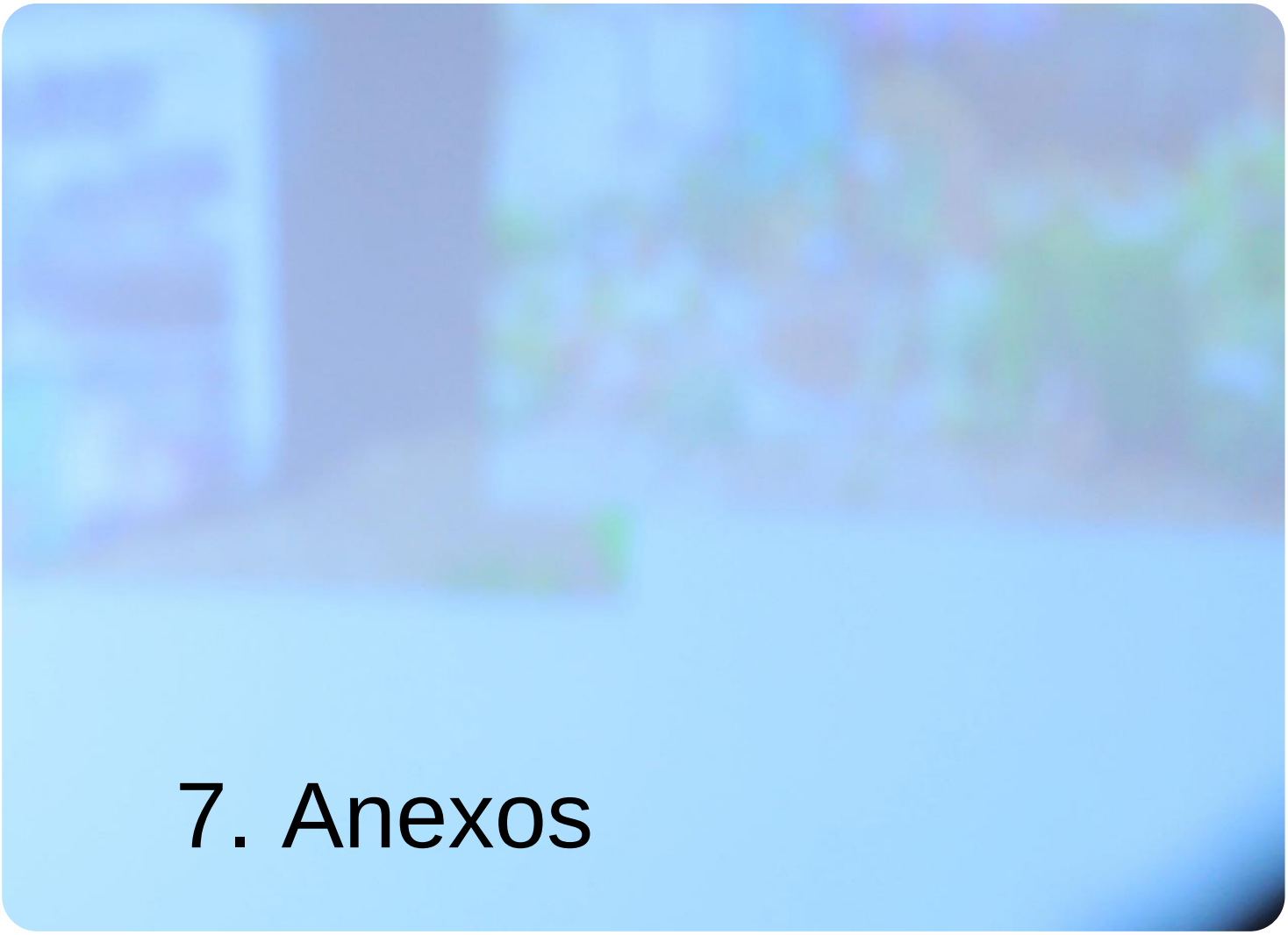
horizont3000 valora enormemente el intercambio mutuo, el aprendizaje y el apoyo sobre la temática y agradece cualquier comentario al respecto.

Podrían organizarse actividades de intercambio o de aprendizaje y puesta en común para fomentar el aprendizaje mutuo y reforzar y promover un entorno más seguro para todos.

## 6.2 Donantes institucionales y fundaciones

Cada donante institucional con el que cooperemos recibirá una copia de la política de salvaguarda. En las solicitudes nos remitimos a nuestra política y anexos y destacamos la relevancia para nuestro trabajo.

Al visitar las oficinas y los programas y proyectos de h3, el personal de los donantes institucionales y de las fundaciones debe comprometerse a cumplir el código de conducta asociado. Este compromiso forma parte integral de la cooperación.



# 7. Anexos

## Anexo 1: Glosario

**Adulto**: toda persona mayor de 18 años.

**Adulto en situación de riesgo/vulnerable/desfavorecido/:** cualquier persona de 18 años o más que pueda ser vulnerable a daños, explotación, negligencia o abuso debido a factores como la marginación, la edad, la discapacidad física o mental, la enfermedad, el deterioro cognitivo o la dependencia de otros para recibir cuidados o apoyo, debido a la relación desigual de poder, el abuso de confianza potencialmente inherente a las cooperaciones humanas. Las personas adultas también pueden estar en peligro si su capacidad de decisión está mermada o no reciben la asistencia adecuada para tomar decisiones con conocimiento de causa. Se puede suponer que todas las personas pueden ser o volverse vulnerables debido a determinadas situaciones vitales y, por tanto, pertenecer a este grupo de personas.[xxi] Puede ocurrir que las personas no sean intrínsecamente vulnerables por ser, por ejemplo, mujeres, minorías, inmigrantes, discapacitados, etc. Es el abuso de poder, la desventaja y la desigualdad lo que las coloca en una posición de vulnerabilidad o de riesgo de sufrir daños.

**Personal asociado**: incluye, entre otros, a los siguientes: miembros de la junta directiva, miembros de la asamblea general, consultores, formadores, contratistas, voluntarios, becarios, visitantes del programa como representantes de organizaciones miembro y donantes, periodistas, personalidades, autoridades gubernamentales.

[xxi] Tomado y adoptado de: Caritas: Gewaltschutzrichtlinie, 2020, p. 18; CBM: Children and adults-at-risk Safeguarding Policy, 2018, p. 1

**Intimidación**: el acoso es el comportamiento repetitivo, intencionado, agresivo o hiriente de una persona o grupo por parte de otra persona o grupo, en el que la relación (a menudo) implica un desequilibrio de poder. El acoso puede adoptar diversas formas: física, verbal o psicológica. Puede ocurrir cara a cara o en línea. No siempre es evidente ni fácil de percibir por los demás. El acoso puede tener graves consecuencias para la salud física y mental de la persona afectada, provocando sentimientos de miedo, vergüenza y aislamiento, así como efectos psicológicos a largo plazo si no se aborda. El acoso puede adoptar diversas formas: verbal (insultos, sarcasmo, difusión de rumores, menosprecio, amenazas), emocional (ridiculización, humillación, intimidación, exclusión, manipulación), física (empujones, pellizcos) y, cada vez más, cibernética (envío de mensajes desagradables, intercambio de fotos, publicaciones desagradables en las redes sociales).[xxii]

**Niño**: en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y a efectos de esta política, se define como cualquier persona menor de 18 años. horizont3000 decide para la aplicación de su política que esta definición sustituye a cualquier legislación nacional sobre la mayoría de edad/consentimiento en su país, o en el país en el que se encuentre o resida.

**Maltrato infantil**: "El maltrato infantil es el abuso y abandono de personas menores de 18 años. Incluye todas las formas de maltrato físico y/o emocional, abuso sexual, descuido o trato negligente o explotación comercial o de otro tipo, que tengan como resultado un daño real o potencial para la salud, la supervivencia, el desarrollo o la dignidad del niño en el contexto de una relación de responsabilidad, confianza o poder. Generalmente se reconocen cuatro tipos de maltrato infantil: abuso físico, abuso sexual, abuso psicológico (o emocional o mental) y negligencia".[xxiii]

**Matrimonio infantil**: se refiere a cualquier matrimonio formal o unión informal entre un menor de 18 años y un adulto u otro niño.[xxiv]

**Maltrato de niño a niño**: el maltrato de niño a niño también se conoce como maltrato entre iguales y se refiere a casos/denuncias o inquietudes en los que un niño o un grupo de niños tiene un comportamiento abusivo o perjudicial hacia otro niño o grupo de niños. Puede adoptar diversas formas, por ejemplo, físicas (golpes, empujones), verbales (insultos, amenazas), sociales (difusión de rumores, exclusión), emocionales (intimidación, acoso) y en diferentes lugares (escuelas, patios de recreo, barrios o plataformas en línea). Puede implicar un desequilibrio de poder (fuerza física, estatus social). Este tipo de maltrato puede tener importantes efectos negativos en el bienestar físico y psicológico de la víctima, provocando sentimientos de miedo, inseguridad, baja autoestima y retraimiento social. Es esencial reconocer y abordar con prontitud el maltrato de niño a niño, proporcionando apoyo e intervención tanto a la víctima como al agresor para prevenir daños mayores y promover relaciones sociales sanas.[xxv]

**Protección de la infancia**: "La salvaguarda de la infancia es la responsabilidad que tienen las organizaciones de asegurarse de que su personal, sus operaciones y sus programas no hacen daño a los niños, es decir, que no exponen a los niños al riesgo de sufrir daños y abusos, y que

---

[xxii] Tomado y adaptado de: Anti-Bullying Alliance: https://anti-bullyingalliance.org.uk/tools-information/all-about-bullying/understanding-bullying/definition / acas working for everyone: https://www.acas.org.uk/handling-a-bullying-discrimination-complaint/ Ludmila N. Praslova, Ron Carucci y Caroline Stokes en Harvard Business Review : How Bullying Manifests at Work - and How to Stop It, 2022.

[xxiii] OMS: https://apps.who.int/violence-info/child-maltreatment/

[xxiv] UNICEF: Matrimonio infantil. https://www.unicef.org/es/proteccion/matrimonio-infantil

[xxv] Adaptado de: safeguarding network: Child on child abuse: https://safeguarding.network/content/safeguarding-resources/peer-peer-abuse / Aldeas Infantiles SOS Internacional: Política de protección de la infancia, 2008/

cualquier inquietud que tenga la organización sobre la seguridad de los niños dentro de las comunidades en las que trabaja, se comunica a las autoridades competentes."[xxvi]

**Código de conducta (CdC)**: Un CdC es un documento formal que establece normas de comportamiento que todas las personas de una organización, o socias a ella, deben respetar. Refleja la visión, los valores fundamentales y la cultura de una organización. Se apoya en procedimientos disciplinarios que se inician cuando un miembro del personal o un representante se comporta de forma inaceptable.[xxvii]

**Denuncia**: queja específica de cualquier persona que se haya visto afectada negativamente por la actuación de una organización o que considere que una organización ha incumplido un compromiso establecido en sus políticas y código de conducta.[xxviii]

**Denunciante**: es una persona que presenta una alegación o denuncia formal contra otra parte, con la intención de obtener reparación o resolución por una supuesta irregularidad, violación o perjuicio.

**Mecanismo/procedimiento de denuncia**: procesos que permiten a las personas notificar problemas, como incumplimiento de las políticas de la organización o de los códigos de conducta.[xxix]

**Confidencialidad**: la confidencialidad es un principio u obligación ética que exige a las organizaciones e individuos salvaguardar la información sensible o privada que otros les confían, garantizando que no se divulgue o comparta con partes no autorizadas sin el debido consentimiento o justificación legal.

**Consentimiento libre e informado**: el consentimiento libre e informado es el acuerdo voluntario dado por un individuo sobre la base de una comprensión clara de la información dada y de las implicaciones que conlleva esa decisión o acción concreta.[xxx]

**Ciberacoso**: el término ciberacoso hace referencia al insulto, la amenaza, la exposición, el acoso o el ostracismo deliberados y prolongados de otras personas a través de medios digitales. El ciberacoso se produce principalmente en internet (redes sociales, chats, mensajeros, correos electrónicos, etc.) o a través del teléfono móvil (mensajes de texto, llamadas molestas, mensajeros, fotos y vídeos de móvil, etc.). Los ataques suelen proceder de personas del propio entorno de la víctima.[xxxi]

**Ciberviolencia sexual**: "No existe una definición universalmente aceptada de ciberviolencia sexual. Sin embargo, puede describirse como el uso de redes sociales y las tecnologías de la comunicación para lo siguiente: comentarios o insinuaciones sexuales, intentos de obtener un acto sexual, actos sexuales no deseados y coacción sexual. También puede consistir en difundir rumores en línea, enviar mensajes, fotos o vídeos perjudiciales, suplantar la identidad y mucho más. Todos estos comportamientos pretenden dañar los sentimientos, la autoestima, la reputación y la salud mental de una persona.[xxxii]

---

[xxvi] Mantener a los niños a salvo: Normas internacionales de protección de la infancia p.5

[xxvii] Centro de recursos y apoyo, Alianza CHS: How-to Note, 2022, p. 1

[xxviii] Tomado y adaptado de: CHS Alliance: PSEAH Implementation Quick Reference Handbook, p.1

[xxix] Idem.

[xxx] Tomado y adaptado de: CBM: Children and adults-at-risk Safeguarding Policy

[xxxi] Traducido al español de: Saferinternet.at: Was ist Cybermobbing: https://www.saferinternet.at/was-ist-cybermobbing / Stomp Out Bullying: https://www.stompoutbullying.org/blog/cyber-mobbing

[xxxii] True2You: Definiciones de ciberviolencia. https://es.true2you.eu/

**Ciberviolencia**: "La ciberviolencia es un comportamiento en línea que atenta contra el bienestar de una persona o grupo, causándole daños físicos, sexuales, psicológicos, emocionales o económicos. Es el abuso repetitivo de otro a través de medios asistidos por la tecnología. Por ejemplo, el objetivo del abuso puede ser controlar al otro, humillarlo, obligarlo a realizar actividades que no desea hacer.
El impacto persistente de la ciberviolencia tiene enormes consecuencias psicológicas y físicas, aunque parezca que no se ven. Los supervivientes de la violencia tecnológica han experimentado ansiedad, insomnio, estrés y sensación de estar constantemente vigilados. Este abuso no físico puede tener efectos físicos muy reales en el cuerpo y, por tanto, esta forma de violencia es tan peligrosa como cualquier violencia física.
Las personas abusivas coaccionan, controlan y amenazan a sus víctimas, se infiltran en su presencia en internet, utilizan la tecnología para aislar, humillar, castigar y acosar a sus víctimas. Se utilizan contenidos sexualizados o íntimos para controlar o humillar a la víctima. [...] Aunque la ciberviolencia puede afectar tanto a mujeres como a hombres, las mujeres y las niñas experimentan formas diferentes y más traumáticas de ciberviolencia. Existen varias formas de ciberviolencia contra las mujeres y las niñas, entre las que se incluyen el ciberacoso, la pornografía no consentida (o "porno de venganza"), los insultos basados en el género, el discurso de odio y el acoso, el "slut-shaming", la pornografía no solicitada, la "sextorsión", las amenazas de violación y de muerte, y la trata facilitada electrónicamente."[xxxiii]

**Violencia/abuso emocional:** la violencia/abuso emocional se refiere a comportamientos o acciones que infligen daño, intimidación, angustia sobre el bienestar emocional o mental de otra persona. Puede tener efectos graves y duraderos en la salud mental, la autoestima y el bienestar general de la persona, provocando trastornos como ansiedad, depresión, trastorno de estrés postraumático (TEPT) o trauma complejo. Es una violación de la dignidad y la autonomía de la persona y se reconoce como una forma de abuso en muchos marcos jurídicos, sociales y éticos. Esta forma de maltrato puede adoptar diversas formas, entre las que se incluyen el abuso verbal (uso de palabras para degradar, insultar o humillar a la persona afectada, a menudo mediante gritos o insultos); la manipulación (empleo de tácticas engañosas o de control para influir en los pensamientos y sentimientos de la persona afectada, como el gaslighting o el guilt-tripping); aislamiento (restringir las interacciones sociales y la autonomía de la persona afectada, a menudo limitando su acceso a amigos, familiares o redes de apoyo) e intimidación (infundir miedo o ansiedad a la persona afectada mediante amenazas).gestos o comportamientos amenazadores.[xxxiv]

**Pruebas:** es la información recopilada durante la investigación que prueba o refuta una alegación**.**

**Violencia de género (VG):** violencia dirigida contra una persona por razón de su sexo, o violencia que afecta de manera desproporcionada a las personas de un sexo determinado.[xxxv]

**Grooming/ Online Grooming**: "Grooming" es cuando alguien establece una relación, confianza y conexión emocional con un niño o joven para poder manipularlo, explotarlo y abusar de él. Los niños y jóvenes que son seducidos pueden ser víctimas de abusos sexuales, explotación o trata. Cualquiera puede ser un groomer, independientemente de su edad, sexo o raza. La captación puede durar poco o mucho tiempo, desde semanas hasta años. Los seductores también pueden

[xxxiii] Idem.

[xxxiv] Tomado y adaptado de: Caritas: Gewaltschutzrichtlinie, p. 18 / CRS Policy on Safeguarding, p.17; CARE: Política de Salvaguarda de CARE Internacional: Protection from Sexual Harassment, Exploitation and Abuse and Child Abuse, p. 8

[xxxv] Agencia Austriaca de Cooperación al Desarrollo: Política organizativa en materia de prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales (PSEAH), 2022, p. 2.

establecer una relación con la familia o los amigos del joven para hacerle parecer digno de confianza o con autoridad. El grooming puede producirse en cualquier lugar, incluso en Internet, en organizaciones y en espacios públicos (también conocido como street grooming). Cuando un niño es objeto de captación en línea, los captores pueden ocultar quiénes son enviando fotos o vídeos de otras personas. Un groomer puede utilizar los mismos sitios, juegos y aplicaciones que los jóvenes, dedicando tiempo a aprender sobre los intereses de un joven y utilizar esto para construir una relación con ellos."[xxxvi]

**Daño:** se refiere a los efectos adversos, consecuencias negativas por parte de una persona como resultado de acciones, condiciones o circunstancias y puede manifestarse en términos físicos, emocionales o psicológicos, sociales financieros o de desarrollo que afectan a sus derechos, seguridad y bienestar. En general, puede ser intencionado y no intencionado.

**Abandono y trato negligente**: teniendo en cuenta los diferentes recursos y contextos, se entiende por abandono y trato negligente el hecho de no satisfacer las necesidades físicas y/o psicológicas, ni proporcionar los cuidados, la atención o el apoyo adecuados que son necesarios para el bienestar y el desarrollo de una persona, ya sea deliberadamente o por negligencia. A menudo implica ignorar o hacer caso omiso de las necesidades, derechos o responsabilidades de la persona desatendida, con el consiguiente daño, privación o deterioro de su condición física, emocional o social. La negligencia puede manifestarse de varias formas, entre otras, negligencia física (como no proporcionar alimentos, ropa, refugio o atención médica adecuados), negligencia emocional (como ignorar las necesidades emocionales o no proporcionar relaciones de apoyo y cariño), negligencia medioambiental (como no mantener un entorno de vida seguro y limpio).[xxxvii]

**Nota sobre la capacidad jurídica**: de conformidad con el artículo 12 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD de la ONU), horizont3000 reconoce que las personas con discapacidad tienen derecho a ser reconocidas como personas ante la ley y a gozar de capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida

**Características personales/estatus**: incluye, pero no se limita a, la edad, el origen étnico o social, la identidad de género, las características genéticas, la lengua, la religión/creencias religiosas o no, la orientación sexual.

**Violencia física**: la violencia física es una forma de comportamiento agresivo que implica el uso intencionado de la fuerza física o el poder para causar daño, lesión o dolor a otra persona o grupo. Abarca una amplia gama de acciones, como golpear, dar puñetazos, dar patadas, abofetear, morder, estrangular o utilizar armas para infligir daños corporales. A menudo provoca lesiones visibles, moratones, fracturas o heridas, así como consecuencias físicas y psicosociales a largo plazo para la víctima/sobreviviente.

**Violación:** "Penetración -aunque sea leve- de cualquier parte del cuerpo de una persona que no consiente con un órgano sexual y/o la invasión del orificio genital o anal de una persona que no consiente con cualquier objeto o parte del cuerpo."[xxxviii]

**Protección**: la protección consiste en mantener a las personas a salvo de los daños causados por el personal de la organización y/o el personal asociado en un abuso de poder, y hacerles

---

[xxxvi] NSPCC: Grooming: https://www.nspcc.org.uk/what-is-child-abuse/types-of-abuse/grooming/?_t_id=Sdruz9LsnG2dZoQRjjaQ8A%3d%3d&_t_uuid=pXJHts9BTnW8M0MepOEi-Q&_t_q=grooming+online&_t_tags=language%3aen%2csiteid%3a7f1b9313-bf5e-4415-abf6-aaf87298c667%2candquerymatch&_t_hit.id=Nspcc_Web_Models_Pages_StandardPage/_9d9a6334-d817-4123-b78b-a4e62fc6c1ca_en-GB&_t_hit.pos=1#what

[xxxvii] Adaptado de: Caritas: Gewaltschutzrichtlinie, p. 18/ CRS Policy on Safeguarding, p.11

[xxxviii] ONU: Glosario sobre explotación y abuso sexuales. Segunda edición, 2017, p. 6

frente. Se trata de una recopilación de políticas, procedimientos y prácticas para prevenir y proteger a los niños, los adultos vulnerables y el personal de los daños derivados del contacto con proyectos, programas o personas de una organización.[xxxix]

**Contratación segura**: todas las medidas adoptadas por el empleador para prevenir la violencia durante el proceso de contratación.[xl]

**Agresión sexual:** "Actividad sexual con otra persona que no da su consentimiento. Constituye una violación de la integridad corporal y la autonomía sexual y es más amplia que las concepciones más restringidas de "violación", especialmente porque (a) puede cometerse por otros medios distintos de la fuerza o la violencia, y (b) no implica necesariamente la penetración."[xli]

**Explotación, abuso y acoso sexuales (SEAH):[xlii]**

Explotación sexual: cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza con fines sexuales. Incluye beneficiarse monetaria, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.

Abuso sexual: la intrusión física real o la amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas.

Acoso sexual: conducta física, verbal o no verbal no deseada o gestos de naturaleza sexual que pueden incluir comentarios indecentes, sugerencias o demandas que son o pueden ser razonablemente percibidas como ofensivas o humillantes.

**Abuso espiritual:** se refiere al uso indebido de creencias, prácticas o autoridad religiosas o espirituales para manipular, controlar o dañar a individuos o grupos. Implica explotar las creencias y prácticas espirituales para ejercer poder e influencia sobre otros de forma psicológica, emocional o incluso físicamente perjudicial. El abuso espiritual puede adoptar diversas formas, como el control coercitivo, la manipulación de las escrituras o las enseñanzas religiosas para justificar un comportamiento abusivo y la imposición de normas o prácticas estrictas que restringen la autonomía y la libertad individuales. Esta forma de maltrato puede tener efectos profundos y duraderos en el sentido de identidad, la autoestima y el bienestar de una persona, lo que a menudo conduce a sentimientos de culpa, vergüenza y confusión sobre su espiritualidad o fe.[xliii]

**Violencia espiritual:** la violencia espiritual puede entenderse como la imposición de daño o perjuicio a un individuo o grupo mediante el abuso de creencias, prácticas o tradiciones espirituales. Implica el uso de ideologías religiosas o espirituales para justificar o perpetrar actos de agresión, opresión o discriminación. La violencia espiritual puede manifestarse de diversas formas, entre otras, la coacción o conversión forzosa de personas a un sistema de creencias concreto, la supresión de expresiones o creencias espirituales alternativas, el uso de la autoridad religiosa para controlar o manipular a otros y la incitación al odio o la violencia basada en

[xxxix] Adaptado de bond y CHS Alliance

[xl] Traducido al inglés de: Caritas: Gewaltschutzrichtlinie, 2020, p. 18

[xli] ONU: Glosario sobre explotación y abuso sexuales. Segunda edición, 2017, p. 6

[xlii] Agencia Austriaca de Desarrollo: Política organizativa en materia de prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales (PSEAH), 2022, p. 2.

[xliii] Tomado y adaptado de: Agiamondo: Safeguarding Policy, p. 6./ The Church of England: Spiritual Abuse. https://www.churchofengland.org/safeguarding/safeguarding-e-manual/safeguarding-children-young-people-and-vulnerable-adults/42

diferencias religiosas o espirituales. Esta forma de violencia puede causar daños directos a las personas, pero también socava su sentido de la dignidad, autonomía y bienestar espiritual.[xliv]

**Personal:** todos los colaboradores contratados en la sede central, las oficinas regionales y nacionales (ORP) y los

**Sujeto de la denuncia (SoC)/ posible infractor/ autor:** es la persona o entidad que es objeto de una investigación. Es la persona que presuntamente ha cometido la falta denunciada.[xlv]

**Toma de decisiones con apoyo:** con la toma de decisiones con apoyo, la presunción siempre está a favor de la persona con discapacidad que se verá afectada por la decisión. La persona es quien toma la decisión; la(s) persona(s) de apoyo explica(n) las cuestiones, cuando es necesario, e interpreta(n) las señales y preferencias de la persona. Incluso cuando una persona con discapacidad necesita apoyo total, la persona o personas de apoyo deben permitirle ejercer su capacidad jurídica en la mayor medida posible, de acuerdo con los deseos de la persona. Esto distingue la toma de decisiones con apoyo de la toma de decisiones por sustitución, como las directivas anticipadas y los tutores/amigos legales, en las que el tutor o el curador tiene poder autorizado por el tribunal para tomar decisiones en nombre de la persona sin tener que demostrar necesariamente que esas decisiones son en el interés superior de la persona o de acuerdo con sus deseos. El apartado 4 del artículo 12 pide que se establezcan salvaguardas para proteger contra el abuso de estos mecanismos de apoyo.
La toma de decisiones con apoyo puede adoptar muchas formas. Quienes asisten a una persona pueden comunicarle sus intenciones o ayudarle a comprender las opciones que tiene ante sí. Pueden ayudar a los demás a darse cuenta de que una persona con discapacidades importantes es también una persona con una historia, intereses y objetivos en la vida, y es alguien capaz de ejercer su capacidad jurídica."[xlvi]

**Sexo transaccional**: "El sexo transaccional es una relación sexual no comercial motivada por la suposición implícita de que el sexo será intercambiado por apoyo material u otro beneficio".[xlvii] "El intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Esto incluye cualquier intercambio de ayuda que se deba a los beneficiarios de la ayuda." [xlviii]

**Víctima/Superviviente**: se refiere a una persona que ha experimentado o ha estado expuesta a un problema de protección. El término reconoce el doble papel de la persona como víctima del daño inicial y como alguien que ha perseverado y sobrevivido. Sin embargo, es la persona quien decide cómo desea identificarse. En esta política de protección y en los anexos se utilizan ambos términos.
En el sector del apoyo psicosocial se suele preferir "superviviente", porque implica resiliencia, fortaleza y capacidad de supervivencia.

---

[xliv] Tomado y adaptado de: Agiamondo: Safeguarding Policy, p. 6./ The Church of England: Spiritual Abuse. https://www.churchofengland.org/safeguarding/safeguarding-e-manual/safeguarding-children-young-people-and-vulnerable-adults/42

[xlv] Tomado y adaptado de: bond: Safeguarding definitions and reporting mechanisms for UK NGOs. https://www.churchofengland.org/safeguarding/safeguarding-e-manual/safeguarding-children-young-people-and-vulnerable-adults/42

[xlvi] Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU. Discapacidad: Capítulo seis: De las disposiciones a la práctica: Implementing the Convention - Legal capacitiy and supported decision-making, https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/handbook-for-parliamentarians-on-the-convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/chapter-six-from-provisions-to-practice-implementing-the-convention-5.html

[xlvii] ONUSIDA: Sexo transaccional y riesgo de VIH: del análisis a la acción, p. 4-5

[xlviii] ONU: Glosario sobre explotación y abuso sexuales. Segunda edición, 2017, p.7

Víctima es un término que se utiliza a menudo en los sectores jurídico y médico y tiene implicaciones protectoras, ya que implica ser víctima de una injusticia que hay que intentar reparar.[xlix]

**Enfoque centrado en la víctima/sobreviviente:** significa situar los derechos, necesidades, deseos y bienestar de la víctima/sobreviviente como prioridad del pensamiento y los procedimientos de una organización, basándose en los principios de seguridad, confidencialidad, respeto y no discriminación.

Para más terminología, véase, entre otros:

ECPAT Internacional: Terminology Guidelines for the Protection of Children from Sexual Exploitation and Sexual Abuse. https://ecpat.org/wp-content/uploads/2021/05/Terminology-guidelines-396922-EN-1.pdf

ONU: Glosario sobre explotación y abuso sexuales. Second Edition, 2017. https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%20%5BSecond%20Edition%20-%202017%5D%20-%20English_0.pdf

# Anexo 2: Marco de Referencia

**Además del Marco jurídico austriaco e internacional:**

- Ley Constitucional Federal sobre la Aplicación del Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (OPCAT); (Bundesverfassungsgesetz zur Durchführung des Fakultativprotokolls zum Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche und erniedrigende Behandlung oder Strafe (OPCAT)).
- Convenio Europeo de Derechos Humanos (Europäische Menschenrechtskonvention).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (EU-Grundrechtecharta).
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul) (Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt (Istanbul-Konvention).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte).
- Ley Constitucional Federal sobre los Derechos del Niño (Bundesverfassungsgesetz über die Rechte der Kinder).

[xlix] Tomado y adaptado de: bond: Safeguarding definitions and reporting mechanisms for UK NGOs. https://www.bond.org.uk/resources-support/safeguarding/safeguarding-definitions-and-reporting-mechanisms-for-uk-ngos/#40.%C2%A0subject-of-the-complaint%C2%A0

- Ley federal de igualdad de las personas con discapacidad (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz).
- Código Penal austriaco (Österreichisches Strafgesetzbuch).
- Ley Federal de Igualdad de Trato (Gleichbehandlungsgesetz).
- Código Civil austriaco (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch).
- Diversos Códigos Penales de los países de acogida.

**Convenciones de las Naciones Unidas:**

- Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU.
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y sus protocolos facultativos: Protocolo facultativo relativo a la participación de niños en los conflictos armados; Protocolo facultativo relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía y Protocolo facultativo relativo a un procedimiento de comunicación (presentación individual de denuncias).
- Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación. contra la mujer.
- Declaración de la ONU sobre los derechos de los pueblos indígenas.