

POLÍTICA DE SCI: SALVAGUARDA DE LA NIÑEZ

Área funcional:	Salvaguarda de la Niñez
Propietario (nombre y puesto):	Helle Thorning-Schmidt, Directora Ejecutiva de Save the Children International
Aprobado por:	Equipo Directivo Senior
Fecha de aprobación:	20/11/2019
Versión:	V3
Fecha de revisión:	20/11/2022 (un año para la revisión inicial y luego cada tres años).
Idiomas (incluidos los hipervínculos):	Inglés, francés, español, árabe y cualquier otro idioma según sea necesario para garantizar que el documento se entienda de manera plena.
Aplica a:	Todo el personal de SCI, los miembros de la Junta Directiva y todos los demás involucrados en el trabajo de SCI, incluidos, entre otros, el personal en comisión especial, los voluntarios, pasantes y terceros relacionados con SCI, como los socios, socios implementadores, consultores, contratistas y visitantes de las oficinas de país.

SECCIÓN 1: PROPÓSITO

Salvaguardar a la niñez con la que entramos en contacto a lo largo de nuestro trabajo es una prioridad clave para Save the Children International (SCI).

A lo interno de Save the Children, salvaguardar a la niñez se trata de hacer que Save the Children sea seguro para los niños y las niñas. Nuestra **responsabilidad individual y colectiva** es garantizar que todos los niños y niñas estén protegidos contra los actos deliberados o no intencionales que conlleven un riesgo o daño real causado por el personal, representantes de Save the Children, sus socios, voluntarios, contratistas y visitantes de nuestros programas a nivel de cada país.

SCI reconoce plenamente el deber de salvaguardar y promover el bienestar de la niñez; y garantizar que todas nuestras medidas de salvaguarda estén integradas, sean accesibles y estén claramente comunicadas al personal, los socios, niños, niñas y sus comunidades, en un lenguaje que todos y todas comprendan.

SCI es consciente de que la niñez podría enfrentar vulnerabilidades adicionales asociadas con su edad, antecedentes socioeconómicos, discapacidad, género, herencia racial, creencias religiosas, orientación sexual o identidad, identidad y expresión de género, y otras características

individuales y su interseccionalidad. SCI está comprometido a garantizar que estos no constituyan una barrera para brindar una protección efectiva.

SCI tomará todas las medidas razonables para ser una organización segura para la niñez, al igual que en la conducción de todos los aspectos de sus operaciones diarias. Esto incluye el trabajo de emergencias, humanitario, de desarrollo, las políticas, incidencia, medios, comunicaciones y las campañas.

La Junta Directiva de SCI desea mantener un “mínimo/bajo riesgo”. Esto significa que SCI está dispuesto a limitar el nivel de logro de los objetivos de programas o la incidencia si estos resultan en riesgos para la seguridad de la niñez y/o su bienestar arriba. Las consideraciones de riesgo de salvaguarda de la niñez de SCI permanecen en “otras condiciones” (por ejemplo, respuestas humanitarias).

La Junta Directiva de SCI (que incluye un miembro encargado de velar por la Salvaguarda), además del Equipo Directivo Senior, se asegurarán de que se tomen las medidas adecuadas para reflejar de mejor manera el costo de la implementación de esta política en los planes operativos, presupuestos y propuestas de financiamiento.

Esto incluye:

- crear una infraestructura adecuada y efectiva de dotación de personal de salvaguarda para SCI;
- proporcionar fondos, información, orientación, capacitación, aprendizaje y desarrollo a nivel regional, nacional y programático;
- asignarle a un miembro de la Junta la responsabilidad de velar por la salvaguarda de la niñez mediante la “verificación y el desafío” proactivos, con el fin de constatar que la salvaguarda sea efectiva en toda la organización y sea tomada en consideración en las decisiones relevantes de la Junta;
- implementar respuestas apropiadas ante las supuestas violaciones de esta política; y
- establecer "requisitos mínimos de salvaguarda" para garantizar la coherencia de la provisión de salvaguarda por parte de SCI y su red de socios.

Save the Children International se compromete a:

- valorar, escuchar y respetar a todos los niños, niñas, adolescentes y jóvenes;
- garantizar que todo el personal y las personas directamente relacionadas con nuestro trabajo comprendan su responsabilidad personal de prevenir y reportar cualquier forma de abuso infantil y explotación sexual de menores;
- implementar diligentemente nuestro sistema salvaguarda de la niñez mediante la aplicación de políticas, procedimientos, capacitación y otras oportunidades de aprendizaje relevantes a lo interno de SCI y con nuestros socios y terceros que sea pertinente;
- garantizar que la organización cree la cultura adecuada y un entorno seguro y confiable para que cualquier persona pueda informar sobre los incidentes y/o inquietudes relacionados con la salvaguarda de la niñez, ya sea de manera verbal o escrita, y mediante mecanismos accesibles y amigables con la niñez;

- todas las medidas y decisiones de salvaguarda se toman pensando en el interés superior de la niñez y priorizando la seguridad y el bienestar de los niños y las niñas;
- reportar sobre cualquier sospecha o problemas conocidos de salvaguarda de la niñez, violaciones de esta política o del Código de Conducta a través del sistema de notificación de incidentes de SCI (DATIX) dentro de las 24 horas posteriores a que el incidente haya sido conocido por SCI. Los requisitos locales de denuncia de maltrato infantil y posibles delitos penales también aplican y deben seguirse de acuerdo con las normas legales establecidas;
- garantizar que los registros detallados y precisos de todas las sospechas de salvaguarda se recopilen, procesen y guarden de forma segura, de conformidad con las leyes de protección de datos pertinentes;
- implementar sistemas y procesos para garantizar que no empleemos ni contratemos a nadie que represente un riesgo para la niñez, o que pongamos a dichas personas en contacto con la población infantil relacionada con SCI;
- aplicar los componentes de salvaguarda según lo establecido en los procedimientos y herramientas de los socios y de la organización;
- abordar el incumplimiento de esta política sin demora, lo que en última instancia podría dar lugar a rescindir de contratos o acuerdos, incluido el despido;
- presentar una denuncia de manera inmediata sobre cualquier incidente grave de salvaguarda infantil, presentado a través del equipo legal de SCI ante la Comisión de Beneficencia (Charity Commission) u otros organismos encargados de regular y hacer cumplir la ley, según sea requerido.

Esta política ha sido aprobada en su totalidad y no debe ser modificada ni personalizada sin la autorización expresa del Equipo Directivo Senior a través del **Director Global de Recursos Humanos de Save the Children International**.

SECCIÓN 2: ENUNCIADO(S) DE LA POLÍTICA

Haga una lista de cada enunciado de la política, esbozando los principios que rigen la forma en que funciona SCI.

1	<p>Sistema de Salvaguarda de la Niñez:</p> <p>Los trabajadores humanitarios y otros representantes de ONG internacionales, como Save the Children, son colocados en una posición de especial confianza por las poblaciones a las que sirven. Cuando se abusa de esa confianza y fallan los estándares para salvaguardar a la niñez, esto provoca inmensos daños a largo plazo en la vida de los niños/niñas y de sus familias, además de tener implicaciones para la credibilidad y reputación de las organizaciones involucradas. Save the Children tiene un enfoque de tolerancia cero al abuso infantil y la explotación sexual de la niñez por parte de nuestro personal, voluntarios, el personal de nuestros socios o de quienes nos representan.</p>
---	--

	<p>El sistema de salvaguarda infantil de SCI se compone de cuatro áreas clave: sensibilización, prevención, reporte y respuesta. Cada una de estas áreas cuenta con actividades que continúan a lo largo del ciclo de vida de nuestro trabajo humanitario, de desarrollo e incidencia en los países en los que operamos, ya sea directamente o por medio de socios. Nuestro enfoque de salvaguarda de la niñez está centrado en los niños y las niñas.</p> <p>Para mayor información por favor referirse al Protocolo Global de Salvaguarda de la Niñez.</p>
2	<p>Definición y alcance:</p> <ul style="list-style-type: none"> • SCI define a un niño(a) como cualquier persona menor de 18 años. • En todos los programas y oficinas de SCI deben seguirse los más altos estándares de salvaguarda de la niñez y estos aplican para todo el personal de SCI. La política también aplica para empleados en comisión especial de servicios, voluntarios, pasantes y terceros relacionados con SCI, incluidos los socios, socios implementadores, consultores, contratistas y todos los visitantes de las oficinas de país. • Esta política cubre todas las formas de abuso infantil. Save the Children reconoce cinco categorías de abuso infantil que son: abuso sexual, abuso físico, abuso emocional, negligencia y explotación. Otras subcategorías podrían ser adoptadas de vez en cuando. La política también cubre cualquier mala práctica de salvaguarda.
3	<p>Implementación y revisión</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Política de Salvaguarda de la Niñez de SCI tendrá una revisión inicial en el lapso de un año y luego cada tres años. • La política y los procedimientos de Salvaguarda de la Niñez de SCI, junto con el Código de Conducta de SCI, cubren todos los aspectos de nuestras operaciones y programación y serán implementados en todos los programas de país de SCI, las oficinas regionales, el Centro y cualquier otra oficina o programa que funcione bajo el auspicio de SCI.
4	<p>CONCIENTIZACIÓN Y PREVENCIÓN</p> <p>Divulgación/sensibilización</p> <ul style="list-style-type: none"> • SCI se asegurará de que la Política de Salvaguarda de la Niñez, el Código de Conducta y los procedimientos y mecanismos de reporte sean divulgados ampliamente y puestos a disposición de los niños, niñas, sus cuidadores, todo el personal, el personal de los socios, así como de las terceras partes y grupos de interés pertinentes; y se hará en un lenguaje y formato comprensible para ellos. • Todos los visitantes de los programas u oficinas de SCI que vayan a entrar en contacto con los niños y niñas serán informados sobre la Política de Salvaguarda de la Niñez de SCI, los procedimientos pertinentes y el Código de Conducta y el comportamiento y conducta que se espera de ellos.
5	<p>Responsabilidad personal</p> <p>Todo el personal, voluntarios, los representantes de SCI y terceros relacionados con SCI deben demostrar los más altos estándares de comportamiento y conducta hacia la niñez,</p>

	<p>tanto en su vida privada como profesional, 24 horas al día y 7 días a la semana. Tienen la responsabilidad de comprender y promover la Política de Salvaguarda de la Niñez, los procedimientos y el Código de Conducta. Deben hacer todo lo posible para prevenir, reportar (en las primeras 24 horas) y responder de inmediato ante cualquier sospecha de salvaguarda de la niñez.</p> <p>Para mayor información por favor ver Anexo 1 – listado muestra de comportamientos inaceptables.</p> <p>El término "comportamiento y conducta inaceptables" se refiere a cometer cualquier acto de abuso físico, emocional o sexual, negligencia o explotación de un niño/niña o ponerlo en riesgo de daño deliberado o no intencional; al incumplimiento de las políticas y los procedimientos; y a no tomar las medidas adecuadas para prevenir o reportar cualquier violación y mala práctica de salvaguarda.</p> <p>Es responsabilidad de cada persona contratada o relacionada con el trabajo de SCI asegurarse de que los incidentes que incumplan con la Política de Salvaguarda de la Niñez, el Código de Conducta y demás políticas relacionadas de SCI sean reportado y registrados a través de los mecanismos correspondientes.</p>
6	<p>Reclutamiento, inducción y capacitación del personal</p> <p>Un reclutamiento más seguro: SCI se asegura de que sus procesos de reclutamiento sean rigurosos, en línea con los estatutos y la guía de mejores prácticas. Estos procesos incluyen la verificación de antecedentes (Disclosure and Barring Service¹) o controles policiales para todos los empleados, siempre que estén disponibles, así como la verificación de tres referencias. SCI es signatario del Esquema Inteafencial de Divulgación de Mala Conducta del IASC – Inter Agency Standing Committee - (Comité Permanente Interinstitucional) y se ha comprometido a compartir información relevante de RRHH sobre conductas sexuales inapropiadas con otras ONG cuando se soliciten referencias.</p> <p>SCI se reserva el derecho de rescindir las negociaciones del contrato o negarse a contratar a una persona, si no se realizan los controles de antecedentes penales apropiados, o no se pueden llevar a cabo para las funciones que implican trabajar o tener contacto directo con la niñez. Esto también aplicará en el caso de que la verificación de antecedentes y referencias revele que la persona no cumple con los requisitos para trabajar con Save the Children o ha omitido brindar información clave.</p> <p>Todo el personal, los voluntarios y los pasantes deben llevar la capacitación obligatoria de Salvaguarda de la Niñez dentro de un determinado período de tiempo a partir de su inicio de labores con la organización, y se llevará un registro de su asistencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El personal de la Oficina de País debe llevar la capacitación obligatoria para la sensibilización sobre Salvaguarda de la Niñez (que se ofrece en línea), dentro de la primera semana laboral, junto con una capacitación presencial adicional dentro de los primeros 90 días o antes de viajar al campo y tener contacto directo con la población infantil en nuestras áreas de proyecto; • El personal del Centro de SCI, los voluntarios y los pasantes deben llevar la sesión de concientización de Salvaguarda de la Niñez que se imparte en línea dentro de

¹El Disclosure and Barring Service es el servicio del Reino Unido que lleva a cabo la verificación de los antecedentes penales.

	<p>la primera semana después de haberse unido a la organización y deben asistir a una capacitación presencial de inducción sobre Salvaguarda de la Niñez dentro de los 90 días posteriores a su inicio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todo el personal debe asistir a un refrescamiento anual de Salvaguarda de la Niñez al menos una vez cada dos años.
7	<p>Garantizar que nuestro trabajo es seguro para la niñez a través de una programación segura</p> <p>Una programación segura es el elemento crucial de nuestro enfoque de salvaguarda de la niñez, junto con el compromiso de "No hacer daño" como resultado de las iniciativas y actividades dentro de todos nuestros programas y respuestas humanitarias. Esto incluye nuestro trabajo de incidencia, campañas y medios. Todas las áreas de trabajo deben contar con los recursos adecuados para prevenir, mitigar y gestionar el riesgo de abuso, explotación y daño contra la niñez en cada etapa del ciclo del proyecto.</p> <p>SCI proporcionará, en la medida de lo posible, un entorno físico seguro para la niñez mediante la aplicación de medidas de salud y seguridad de acuerdo con la legislación pertinente y las directrices normativas. Cumpliremos con los estándares correspondientes de la industria/sector y promoveremos las buenas prácticas en todas las áreas temáticas en las que trabajamos.</p> <p>Su cumplimiento se logrará al:</p> <ul style="list-style-type: none"> • garantizar que los riesgos para la seguridad y el bienestar de la niñez sean identificados, evaluados y gestionados desde el diseño del programa hasta su culminación, incluyendo a niñez con discapacidad; • llevar a cabo evaluaciones de riesgo en las actividades que involucran a los niños y niñas o aquellas que tienen un impacto directo en la niñez. Esto incluye cualquier construcción llevada a cabo por SCI o un tercero a nombre de SCI, así como labores de investigación, incidencia y campañas en los medios de comunicación, eventos y viajes que involucren la participación infantil; • asegurarse de que existan mecanismos accesibles y efectivos de reporte, respuesta y retroalimentación amigables con la niñez que puedan monitorearse; • integrar la salvaguarda de la niñez dentro del ciclo de planificación y gestión del proyecto, incluido el monitoreo, la evaluación, la rendición de cuentas y el aprendizaje; • hacer que la salvaguarda de la niñez forme parte de los "enfoques comunes" temáticos de SCI, los cuales responden a nuestra mejor comprensión de cómo resolver un problema particular para la niñez y mejorar nuestra calidad e impacto para la población infantil; • integrar la salvaguarda de la niñez en todas nuestras funciones, incluidas, entre otras, la calidad y el impacto del programa, humanitario, las operaciones, la cadena de suministro, la logística, TI, Adjudicaciones, Recursos Humanos, seguridad y protección, alianzas, incidencia, campañas, medios y comunicación; • los recursos para la salvaguarda de la niñez están incluidos en cada diseño de programa, propuesta de proyecto y presupuesto. <p>Para obtener más información, consulte los <i>Procedimientos para la programación segura</i> y las <i>Pautas de programación segura para la niñez</i>.</p>

8	<p>Evaluación integral de riesgos de salvaguarda desde "el diseño hasta entrega y salida" para todos los programas, proyectos y respuestas humanitarias. Esto incluye trabajar con y a través de socios, y la dependencia del uso de voluntarios para la implementación de los programas.</p> <p>Ningún programa, proyecto o propuesta será aprobado hasta que se haya llevado a cabo una evaluación completa de riesgo de salvaguarda que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> Paso 1: Identificar el nivel de contacto con la niñez, y los riesgos únicos asociados con el grupo objetivo de niños y niñas (p.e. edad, género, discapacidad, etnia, con traumas previos o experiencias adversas en la niñez). Paso 2: Identificar los riesgos para la niñez inherentes a las áreas temáticas de trabajo / enfoques, procedimientos y sistemas operativos y ejecución de actividades; Paso 3: Evaluar si el enfoque del programa, proyecto u organización se centra en la niñez; Paso 4: Evaluar la fortaleza de los sistemas de salvaguarda ya existentes, incluyendo la capacitación adecuada y la aplicación e incorporación de las políticas y procedimientos relevantes; Paso 5: Evaluar el riesgo potencial planteado por el programa/proyecto individual u organización, identificando los factores mitigantes como el resultado de los Pasos 3 y 4; Paso 6: El establecimiento del riesgo contextual general de salvaguarda y la decisión de proceder o no Paso 7: Plan de recursos además de acuerdos para mitigar y gestionar los riesgos; Paso 8: Monitoreo de cualquier plan de acción y/o acuerdo vigente dentro del programa, proyecto o socio. <p>Para obtener más información, consulte los <i>Procedimientos para establecer alianzas y los Procedimientos y directrices para una programación segura.</i></p>
9	<p>REPORTE Y RESPUESTA</p> <p>Reporte e investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Save the Children se ha comprometido a seguir un procedimiento sólido, confidencial de reporte e investigación que conlleva presentar informes e investigaciones oportunas y efectivas con la participación de los profesionales correctos internos o externos. • Todo el personal, el personal del socio, el personal de implementación del socio, los contratistas, los visitantes y los voluntarios tienen el mandato de reportar cualquier incidente o sospecha de salvaguarda de la niñez a la persona encargada o punto focal de Salvaguarda de la Niñez de la oficina de país de SCI; y cualquier caso sospechoso de salvaguarda de la niñez relacionado con una conducta delictiva debe ser informado a las autoridades legales pertinentes, a menos que hacerlo suponga un riesgo adicional de daño para el niño(a) o si existiera algún otro riesgo justificable al presentar la notificación. • No hay un umbral para reportar un incidente de salvaguarda de la niñez, tal como se describe en esta política. Cualquier sospecha, por menor que sea, debe ser reportada.



	<ul style="list-style-type: none">• Todas las sospechas o incidentes reales deben informarse con carácter de urgencia y siempre dentro de las 24 horas posteriores a que la persona identifique el incidente.• Los Directores Regionales de Salvaguarda de la Niñez de SCI deben enviar una notificación de sospecha de incidente o inquietud al Miembro relevante a través del sistema DATIX en un lapso de 48 horas después de haber recibido un reporte y no debe superar los cinco días hábiles.• Cuando sea apropiado, el Enlace para la Defensa del Sobreviviente local de SCI trabajará de cerca con el/la sobreviviente(s) y sus cuidadores, para asegurar que existe un enfoque en el sobreviviente.• Las Oficinas Miembro de Save the Children son responsables de notificar a los donantes según sus requerimientos contractuales.• Los incidentes deben ser reportados a través del sistema de informes en línea (DATIX), el cual permite que cualquier persona que trabaje para SCI y cuente con una dirección de correo electrónico de SCI y que esté contratada por el Centro, las Oficinas Regionales y las Oficinas de País pueda reportar incidentes de manera segura y confidencial. Esta debe ser utilizada por los empleados de SCI.• El personal que no pertenezca a SCI puede presentar un informe verbal o por escrito a través de los procedimientos locales para presentar un reporte; o a través de la dirección de correo electrónico childsafeguarding@savethechildren.org.• Cuando sea necesario, el departamento legal de SCI informará sobre los incidentes graves de salvaguarda a la Comisión de Beneficencia (Charity Commission) y las agencias de cumplimiento de la ley del Reino Unido.• No tomar una acción apropiada cuando existe una preocupación con respecto al bienestar de la niñez no es una opción. El personal de SCI, los miembros de la Junta Directiva y todos los demás involucrados en el trabajo de SCI, incluidos, entre otros, los empleados en comisión de servicio, los voluntarios, pasantes y terceros relacionados con SC reconocen que el hecho de no presentar un reporte constituye un incumplimiento de la Política de Salvaguarda de la Niñez. <p>Para obtener más información, consulte los <i>Procedimientos para la presentación de informes, respuesta y gestión de casos</i> y los <i>Procedimientos para la investigación de SCI</i>.</p>
10	<p>Práctica deficiente de salvaguarda</p> <p>La práctica deficiente de salvaguarda se da cuando el personal o cualquier otra persona no brindan el estándar de atención y apoyo esperado según lo establecido en las políticas, procedimientos y capacitación impartidos por SCI. La práctica deficiente de salvaguarda puede ocurrir a través del incumplimiento de las políticas y procedimientos; y cuando el personal y terceros a quienes aplica esta Política ignoran los derechos y el bienestar de los beneficiarios. Una continua práctica deficiente de salvaguarda podría llegar a causar daño y convertirse en un abuso.</p> <p>SCI toma en serio la práctica deficiente de salvaguarda y la considera inaceptable. La práctica deficiente de salvaguarda debe ser reportada. Todos los casos reportados de prácticas deficientes de salvaguarda serán tratados de acuerdo con las políticas de salvaguarda de SCI y/o los procesos disciplinarios.</p>

	<p>Los ejemplos de prácticas deficientes de salvaguarda incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • no tomar los cuidados suficientes para evitar los daños; por ejemplo, al no realizar evaluaciones de riesgo adecuadas y tomar medidas de mitigación • permitir que las prácticas abusivas o preocupantes continúen sin ser reportadas; • colocar a los niños, niñas o a los jóvenes en situaciones potencialmente comprometedoras, peligrosas e incómodas con los adultos, incluso mediante el uso de la tecnología/redes sociales; • ignorar los lineamientos de salud y seguridad; • incumplimiento con la política y los procedimientos de construcción de SCI; • incumplimiento con los procedimientos de la cadena de suministro, lo que resulta en un riesgo o daño para la población infantil. <p>Los Procedimientos de Salvaguarda de la Niñez de SCI son mandatorios y deben seguirse en todo momento.</p>
11	<p>Respuestas humanitarias</p> <p>SCI tiene el compromiso de proteger a las personas afectadas por desastres naturales y crisis provocadas por el hombre; y de prevenir y reducir la violencia, la explotación y la privación que enfrentan las personas en tales situaciones.</p> <p>SCI reconoce que la niñez que vive en áreas afectadas por las crisis humanitarias es particularmente vulnerable. Todas las organizaciones y terceros que implementan las actividades de SCI para la reducción del riesgo de desastres, así como la preparación y respuesta humanitaria, deben evaluar los riesgos de salvaguarda, aplicar y construir sobre los requisitos mínimos de salvaguarda de la niñez de esta política. El desarrollo y la implementación de estrategias y actividades de respuesta humanitaria deben identificar, mitigar y gestionar los riesgos de salvaguarda de la niñez. Esto incluye un reclutamiento y enfoques de programación segura.</p> <p>Para obtener más información, consulte el documento de <i>Salvaguarda de la niñez en el contexto humanitario</i>.</p>
12	<p>Salvaguarda en línea</p> <p>SCI cree que la seguridad en línea es una parte esencial de la salvaguarda. SCI habilitará el filtrado de contenido de Internet y evaluará periódicamente otros mecanismos de seguridad en línea para garantizar que esta política y cualquier política vinculada sean aplicadas de manera consistente.</p> <p>SCI hará lo siguiente, en la medida de lo posible:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identificar enfoques para educar y crear conciencia sobre la seguridad en línea a través de nuestros programas; • permitir que todo el personal trabaje de manera segura y responsable, modelar comportamientos positivos en línea y seguir los estándares y prácticas profesionales al emplear la tecnología, incluyendo el uso de sus redes sociales personales; • identificar procedimientos claros a seguir al momento de responder a las inquietudes de seguridad en línea; • cuando corresponda, SCI desarrollará intervenciones en los proyectos para influir en el cambio de comportamiento en línea, enseñar resiliencia y promover

	<p>la prevención, además de proporcionar orientación general sobre seguridad en línea cuando sea posible.</p> <p>Los Procedimientos de Salvaguarda de la Niñez de SCI son mandatorios y deben seguirse en todo momento.</p>
13	<p>Leyes y avales pertinentes</p> <p>Esta política será implementada de acuerdo con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todas las leyes pertinentes del Reino Unido (UK) que protegen a la niñez contra el abuso, la violencia y daño, y aquellas que describen las medidas para denunciar los casos conocidos o presuntos de abuso; • las leyes aplicables dentro de los países donde opera SCI; y • La Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas (CDN), el Boletín del Secretario General de la ONU: Medidas especiales para la protección contra la explotación y el abuso sexual (ST/SGB/2003/13) y otros tratados, leyes y convenciones internacionales aplicables.
14	<p>Protección de datos</p> <p>El cumplimiento de la ley y las políticas de protección de datos debe ser fundamental para todo el procesamiento de los datos personales de los niños y niñas. Todo el personal de SCI, los representantes y terceros que recopilen datos de los menores a nombre de SCI o en relación con cualquiera de nuestras labores deben cumplir con las políticas, procedimientos y prácticas de SCI o garantizar que sus propios mecanismos cumplan con los requerimientos legales para la protección de datos.</p>
15	<p>Cumplimiento y auditoría</p> <p>El cumplimiento de la política y los procedimientos es monitoreado mediante diversas revisiones y un programa de auditoría de salvaguarda y controles aleatorios. Esto incluye a los socios implementadores, sub concesionarios, contratistas y proveedores. Los "requerimientos mínimos de salvaguarda" serán aplicados en todos los programas de país de SCI y durante las verificaciones aleatorias.</p> <p>Los requerimientos serán monitoreados por medio de un ciclo de auditorías, incluida la autoauditoría anual, y otros equipos internos que incluyen, entre otros, a los Directores Regionales de Salvaguarda de la Niñez y, cuando sea necesario, a expertos externos.</p>
16	<p>Presentar reportes a la Junta</p> <p>Todos los casos graves de salvaguarda infantil deberán ser reportados a la Junta de SCI durante las reuniones de Junta. Salvaguarda será un punto permanente en la agenda de la junta.</p> <p>Se deberá presentar un informe anual de salvaguarda a la Junta de SCI.</p>

SECCIÓN 3: DEFINICIONES

Palabra/término	Definición
-----------------	------------



Salvaguarda de la niñez (Definición de Save the Children)	Salvaguarda de la niñez significa hacer que Save the Children sea seguro para la niñez. Implica nuestra responsabilidad y acciones colectivas e individuales para garantizar que todos los niños y niñas estén protegidos contra cualquier acto deliberado o no intencional que conduzca al riesgo o daño real por parte del personal de Save the Children, sus representantes y terceros que entren en contacto con los niños y niñas o los impacten a través de nuestras intervenciones de desarrollo, respuestas humanitarias y operaciones. Esto incluye la implementación directa de nuestro programa, el trabajo realizado a través de nuestros socios y la gestión de los datos personales de niños y niñas.
Niño/niña	Toda persona menor de 18 años.²
Abuso infantil	El abuso infantil consiste en cualquier cosa que los individuos, instituciones o procesos hagan o dejen de hacer y que perjudique de forma directa o indirecta a la niñez o que afecte su posibilidad de tener un desarrollo seguro y saludable hacia la edad adulta.
Abuso físico	El abuso físico es el uso no accidental de la fuerza física que, deliberada o involuntariamente, pone en riesgo de/o causa una lesión real a un niño/niña. Esto puede incluir golpear, sacudir, lanzar, envenenar, quemar, ahogar, sofocar o causar daño físico no accidental a un niño o niña. El daño físico también puede ser causado cuando un padre o cuidador fabrica los síntomas de, o induce deliberadamente a una enfermedad o lesión temporal, permanente o discapacidad de un menor.
Negligencia	La negligencia incluye, entre otros, incumplir con la provisión de alimentos adecuados, ropa suficiente o adecuada según la estación y/o refugio. La negligencia también incluye fallar al no prevenir el daño; no asegurar una supervisión adecuada; no garantizar el acceso a un tratamiento o atención médica adecuada o proporcionar tratamiento médico inadecuado (por ejemplo, administrar medicamentos sin autorización); o no proporcionar un entorno físico seguro (por ejemplo, exposición a la violencia, ubicación insegura del programa, prácticas inseguras a la hora de dormir, entregar al niño/niña a un adulto no autorizado, que tengan acceso a armas u objetos dañinos, no asegurarse que el espacio donde van a estar los niños/niñas sea seguro para ellos/ellas, etc.) También puede ser el personal de SCI, los socios, contratistas y sub concesionarios fallan en aplicar los requerimientos mínimos establecidos en los procedimientos obligatorios.
Abuso emocional	El abuso emocional implica causar daño en el desarrollo emocional, intelectual, mental o psicológico de un niño o niña. Esto puede ocurrir como un evento aislado o de forma continua. El abuso emocional

² Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, 1989.

	<p>incluye, entre otros, cualquier trato humillante o degradante (por ejemplo, insultos, amenazas, gritos, maldecir, hacer burla, críticas constantes, menospreciar, avergonzar constantemente, etc.), no satisfacer las necesidades emocionales de un niño/niña, y rechazar, ignorar, aterrorizar, aislar o confinar a un niño/niña.</p>
<p>Abuso sexual</p>	<p>El abuso sexual consiste en la participación de un niño/niña en actividades sexuales, ya sea que el niño/niña sea o no consciente de lo que está sucediendo. Las actividades pueden involucrar contacto físico, incluida la agresión por penetración (por ejemplo, violación o sexo oral) o actos de no penetración como la masturbación, besar, frotar o tocar por fuera de la ropa. También pueden incluir actividades sin contacto, como poner a los niños/niñas a mirar o involucrarlos en la producción de imágenes sexuales, hacerlos ver actividades sexuales, forzar a los niños/niñas a comportarse de manera sexual inapropiada, o acosar a un niño/niña como preámbulo para el abuso (incluso a través de Internet). Los varones adultos no son los únicos que cometen abuso sexual. Las mujeres también pueden cometer actos de abuso sexual, al igual que los propios niños/niñas.</p>
<p>Explotación y trabajo infantil</p>	<p>La explotación infantil es un término general que se usa para describir el abuso de niños/niñas quienes son forzados, engañados, coaccionados o traficados para realizar actividades de explotación. Para Save the Children la explotación infantil incluye la esclavitud moderna, el tráfico de menores (trata), la niñez reclutada o forzada a participar en los conflictos armados. La explotación sexual infantil es una forma de abuso sexual infantil. Ocurre cuando un individuo o grupo se aprovecha de un desequilibrio de poder para forzar, manipular o engañar a un niño/niña o joven menor de 18 años para que realice actividades sexuales:</p> <p>(a) a cambio de algo que la víctima necesita o quiere, y/o</p> <p>(b) para generar una ventaja financiera o una mejor posición del autor o facilitador. La víctima pudo haber sido explotada sexualmente incluso si la actividad sexual parece ser consensuada.</p> <p>La explotación sexual infantil no siempre implica el contacto físico; también puede ocurrir mediante el uso de la tecnología. A lo interno de Save the Children, el abuso y la explotación sexual infantil también incluye el matrimonio infantil prematuro y forzado.</p> <p>La explotación laboral infantil es una labor que priva a los niños y niñas de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para el desarrollo físico y mental. Es un trabajo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • es mental, física, social o moralmente peligroso y perjudicial para la niñez; e • interfiere en su educación escolar al: <ul style="list-style-type: none"> ○ privarlos de la oportunidad de asistir a la escuela; ○ obligarlos a abandonar la escuela de forma prematura; o ○ requerirles que intenten combinar el asistir a la escuela con un trabajo excesivamente largo y pesado.

	<p>Si una persona joven, menor de 18 años forma parte de un plan de aprendizaje dentro de la ley estatutaria del país y no se incumple ninguno de los puntos anteriores, SCI no lo consideraría como explotación laboral sino como trabajo infantil. Sin embargo, cualquier contratista o subcontratista debe informar a SCI el nombre de cualquier aprendiz que esté directamente involucrado con nuestro trabajo.</p> <p>Para Save the Children no es aceptable que ningún miembro del personal o representante contrate a personas menores de 18 años para que trabajen como ayudantes domésticos en su lugar de trabajo o en su hogar. No es aceptable para Save the Children de involucrar a ningún menor de 18 años para realizar cualquier trabajo que pueda ser considerado como dañino.</p>
--	--

SECCIÓN 4: DOCUMENTOS RELACIONADOS

1	Código de Conducta de SCI
2	Procedimiento de Salvaguarda de la Niñez de SCI
3	Procedimiento global de reclutamiento e incorporación
4	Lineamientos de SCI para programación segura
5	Procedimientos y lineamientos de SCI para la presentación de informes, respuesta y gestión de casos
6	Procedimientos y lineamientos de SCI para investigación
7	Salvaguarda de la niñez en el contexto humanitario de SCI
8	Procedimientos y herramientas de SCI para establecer socios
9	Marco de SCI con los requerimientos mínimos para la salvaguarda de la niñez
10	Boletín del Secretario General de la ONU: Medidas especiales de protección contra la explotación sexual y el abuso sexual. (ST/SGB/2003/13 http://www.unhcr.org/protection/operations/405ac6614/secretary-generals-bulletin-special-measures-protection-sexual-exploitation.html
11	Política de SCI Anti Acoso
12	Paquete de orientación sobre rendición de cuentas de SCI en inglés , francés , español y árabe
13	Política de Redes Sociales de SCI
14	Lineamientos de imagen de SCI
15	Lineamientos de salvaguarda de la niñez para medios y comunicaciones de SCI
16	Niñez y el Registro General de Protección de Datos: Lineamientos para la Oficina de comisionados de la información

Anexo I

Listado ejemplo de Comportamientos Inaceptables

Personal, socios y otros representantes nunca deben:

1. Golpear, agredir o abusar físicamente de cualquier forma a un niño o niña.
2. Involucrarse en actividades sexuales o tener relaciones sexuales con cualquier persona menor de 18 años de edad independientemente de la edad consentida por la costumbre local. El conocimiento erróneo de la edad del niño o niña no es una defensa.
3. Desarrollar relaciones con niños y niñas que puedan ser consideradas en cualquier forma explotadoras o abusadoras.
4. Actuar de manera abusiva en cualquier forma o que pueda poner a un niño o niña en riesgo de abuso.
5. Utilizar lenguaje, hacer sugerencias u ofrecer consejos que puedan ser inapropiados, ofensivos o abusivos.
6. Comportarse físicamente de alguna manera que sea inapropiada o sexualmente provocativa.
7. Quedarse de noche con un niño/niña/niños/niñas en su casa, con quien esté trabajando, sin supervisión a menos que circunstancias excepcionales apliquen y se haya obtenido la autorización previa de su supervisor inmediato.
8. Dormir en la misma cama con un niño o niña con quién esté trabajando.
9. Dormir en el mismo cuarto con un niño o niña con quien esté trabajando a menos que circunstancias excepcionales apliquen y se haya obtenido la autorización previa de su supervisor inmediato.
10. Hacer cosas por niños y niñas de carácter personal que podrían hacer ellos y ellas por sí mismos.
11. Condonar, o participar en, comportamiento de niños o niñas que sea ilegal, inseguro o abusivo.
12. Actuar de maneras que pretendan avergonzar, humillar, menospreciar o degradar a niños o niñas, o de otra manera perpetrar cualquier tipo de abuso emocional.
13. Discriminar, mostrar un tratamiento diferenciado injusto o favorecer a algunos niños o niñas en particular excluyendo a otros.
14. Estar a solas con un niño o niña con quién trabaja, fuera de la vista o la escucha de otra persona adulta.
15. Exponer a un niño o niña a contenido inapropiado en imágenes, películas y sitios web, incluyendo pornografía y violencia extrema.
16. Colocarse a sí mismos en una posición donde sean vulnerables de cualquier denuncia por mala conducta.

(Esta no es una lista exhaustiva. El personal, socios y otros representantes deben en todo momento evitar acciones o comportamientos que pueden ser mal interpretados, considerados como malas prácticas o comportamiento potencialmente abusivo.)

POLÍTICA DE SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL: FRAUDE, SOBORNO Y CORRUPCIÓN

Area funcional:	Gestión del fraude
Responsable (nombre y cargo):	Jefe de Gestión del Fraude: Josephat Groenewegen
Aprobado por:	Director de Gestión de Riesgos: Dominiek Vangaever
Fecha de aprobación:	03 July 2018
Versión:	
Fecha de revisión:	03 July 2021
Idiomas (incluir enlaces):	Inglés
Aplicable a:	<ul style="list-style-type: none"> Personal de Save the Children International, como trabajadores temporales, trabajadores en régimen de adscripción, voluntarios, pasantes, contratistas y consultores. Terceros, incluidos socios, proveedores, distribuidores, agentes y asesores.

SECCIÓN I: PROPÓSITO

Esta política y el procedimiento correspondiente tienen por objeto:

- Establecer nuestras responsabilidades como organización y la manera en que Save the Children International alcanzará su objetivo de observar y hacer cumplir un enfoque de tolerancia cero con respecto al *fraude, el soborno y la corrupción* en su trabajo, incluso en la relación con los terceros con los que trate Save the Children International.
- Brindar información y orientación a quienes trabajan para Save the Children International con respecto a cómo reconocer y abordar los casos de *fraude, soborno y corrupción*.

En los supuestos en los que esta política entre en conflicto con leyes o reglamentaciones aplicables, se deberá observar en todo momento la norma más exigente, para asegurar que Save the Children International cumpla con todas las leyes y reglamentaciones aplicables.

- Todos los miembros del personal de Save the Children International, incluidos los trabajadores temporales, trabajadores en régimen de adscripción, voluntarios, pasantes, contratistas, consultores y agentes, deben cumplir esta política. El Equipo de Gestión Superior de cada país y región tendrá la responsabilidad principal de implementar esta política y difundirla.

- Los empleados de Save the Children International deben cerciorarse de que se informe a los *terceros* que trabajan con la organización sobre sus obligaciones en virtud de esta política y de que las entiendan.
- Como parte de su relación contractual con Save the Children International, cada proveedor, socio y consultor debe confirmar que conoce y cumple los principios establecidos en esta política.
- Todos los empleados deberán realizar, y demostrar que han completado, la capacitación obligatoria de sensibilización sobre fraude (en forma presencial o a través del módulo de formación en línea de Sensibilización sobre Fraude de Save the Children International) dentro de los tres meses posteriores a su contratación o a la publicación de esta política, cuando se trate de empleados existentes.

SECCIÓN 2: ENUNCIADOS DE LA POLÍTICA

1	Save the Children International ha asumido al compromiso de desempeñarse de manera profesional, imparcial y con integridad en su trabajo y sus relaciones en todos los países donde desarrolla actividades. Save the Children International considera sumamente importantes sus obligaciones morales, legales y éticas, y ha establecido sistemas eficaces para prevenir el fraude, el soborno y la corrupción en la organización.
2	Debido a que Save the Children International adopta un « <i>enfoque de tolerancia cero</i> » con el fraude, el soborno y la corrupción, ha asumido el compromiso de observar los más altos estándares en materia de gobernanza institucional, obligaciones fiduciarias, responsabilidad y comportamiento ético. <i>El fraude, el soborno y la corrupción</i> menoscaban los logros del trabajo que hacemos en beneficio de los niños y las niñas, y esto socava la viabilidad de nuestra organización y quebranta la confianza que nuestra comunidad de donantes deposita en nosotros.
3	Todos los empleados de Save the Children International deben tomar todos los recaudos necesarios y adecuados para prevenir, disuadir y detectar incidentes de fraude, soborno y corrupción en su ámbito de actuación.
4	Al iniciar nuevas actividades, los empleados de Save the Children International deben evaluar los posibles riesgos de fraude, soborno y corrupción y adoptar medidas concretas para mitigar estos riesgos mediante una evaluación integral de riesgos de fraude durante el diseño de los programas.
5	Save the Children International ha asumido el compromiso de adoptar todas las acciones correctivas que correspondan, como medidas disciplinarias, legales y de otro tipo, cuando se determine que ha existido fraude, soborno o corrupción, contra las personas pertinentes (incluidas aquellas que hayan cometido fraude o cualquier persona que tuviera conocimiento de dicho acto fraudulento y no haya actuado al respecto). Tras cualquier incidente de fraude, soborno o corrupción, Save the Children International tomará medidas para revisar los controles

	y protocolos, con el fin de detectar y resolver falencias o aspectos deficientes.
6	Al ser una entidad benéfica del Reino Unido, en su actuación en el país y en el extranjero, Save the Children International deberá observar las leyes de Inglaterra y Gales, incluidas la Ley sobre Fraude (Fraud Act) de 2006 y la Ley sobre Soborno (Bribery Act) de 2010. Save the Children International respetará todas las leyes locales relacionadas con el fraude, el soborno y la corrupción en todas las jurisdicciones en las cuales desarrolla actividades.
7	Los empleados de Save the Children International que hayan incurrido en soborno y corrupción podrían enfrentar un proceso penal e incluso penas de prisión. Si se comprueba que Save the Children International ha participado en actividades de corrupción, es posible que esto nos exponga a apercibimientos de las autoridades regulatorias, multas ilimitadas, exclusión de la posibilidad de solicitar financiamiento institucional y grave menoscabo de nuestra reputación. Todo esto repercute de manera directa y negativa sobre la infancia a la que intentamos ayudar. Consciente de esto, Save the Children International tiene la firme determinación de prevenir el fraude, el soborno y la corrupción en la organización.
8	Save the Children International debe mantener plenamente informados a sus donantes y organizaciones miembros y comunicarles de inmediato cualquier sospecha de fraude relacionado con sus fondos.
9	Las sospechas de fraude deben comunicarse a través de alguno de los canales oficiales de denuncia (que se describen en el procedimiento para casos de fraude, soborno y corrupción). Toda información relacionada con un presunto acto de fraude deberá tratarse con absoluta confidencialidad y no podrá divulgarse a ningún tercero, excepto aquellos que se identifican en los canales de denuncia.

SECCIÓN 3: DEFINICIONES

Palabra/término	Definición
FRAUDE	<p>Un acto de engaño realizado en beneficio propio con la intención de obtener una ventaja, eludir una obligación o provocar una pérdida a otra parte, incluso si tal beneficio o pérdida no se produjera. En esta política, el término fraude también abarca la apropiación deshonesta de bienes de terceros, que se realiza con el propósito de privarlos de estos de manera permanente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Malversación.</u> El uso indebido de fondos, bienes, recursos u otros activos pertenecientes a Save the Children International en beneficio propio. • <u>Colusión.</u> Actuar indebidamente en connivencia con otras personas para eludir, menoscabar o no acatar nuestras

	<p>normas, políticas o pautas (p. ej., ponerse de acuerdo para fijar los valores de una licitación por debajo de un determinado nivel).</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Abuso de posición de confianza.</u> Uso indebido de la propia posición en Save the Children para beneficio personal (p. ej., acceder a materiales confidenciales o divulgar información confidencial) o con la intención de obtener una ventaja de la organización, influenciarla indebidamente o privarla de recursos, dinero o activos. • <u>Nepotismo o padrinazgo.</u> Uso indebido del empleo para favorecer o beneficiar en forma sustancial a amistades, familiares u otros vínculos. También ocurre cuando alguien solicita que un empleado de Save the Children ofrezca oportunidades de empleo u otras ventajas a un amigo o familiar (p. ej., en la adjudicación de contratos, puestos de trabajo u otras ventajas materiales). • <u>Falsedad en documentos contables.</u> Consignar de manera intencional información falsa o engañosa en estados contables o registros financieros (p. ej., registrar reembolsos o anulaciones falsos en la caja de una tienda). • <u>Falsificación de facturas.</u> Generar o utilizar deliberadamente facturas que hayan sido de algún modo falsificadas. • <u>Fraude en los gastos.</u> Utilizar de manera deshonesto el sistema de gastos para realizar pagos de dinero o brindar otros beneficios que al receptor no le correspondan. • <u>Fraude en la nómina.</u> Manipular de manera deshonesto el sistema de nómina para hacer pagos que no están autorizados (p. ej., creando empleados «fantasmas» o incrementando el sueldo de una persona). • <u>Evasión de impuestos o aranceles.</u> Evitar deliberadamente el pago de impuestos u otros aranceles que una persona sabe que debería pagar. • <u>Falsificación.</u> Crear o modificar documentos de manera deshonesto con el fin de incluir en estos información incorrecta o engañosa, lo que a menudo priva a la organización de recursos, fondos o activos. • <u>Fraude de marca.</u> Utilizar de manera deshonesto el nombre, la marca o documentación de Save the Children para beneficio personal o particular. • <u>Obstaculización de un proceso adecuado.</u> Amenazar a otra persona que se ha negado a incurrir en un delito de soborno o que ha señalado posibles irregularidades al amparo de esta política, o tomar represalias contra dicha persona. • <u>Retención de información.</u> No brindar información precisa
--	--

	<p>y completa que sea importante para su puesto y que afectaría de manera adversa su capacidad de desempeñar esa función, como por ejemplo, no divulgar un <i>«conflicto de intereses»</i>.</p>
SOBORNO	<p>Ofrecimiento, promesa, entrega, exigencia o aceptación de una <i>ventaja</i>¹ financiera o de otro tipo como incentivo para que el receptor o cualquier otra persona actúe de manera indebida en el desempeño de sus funciones, o para retribuir a esa persona por <i>actuar indebidamente</i>², o en los casos en que la aceptación de la ventaja por el receptor constituya un acto indebido. No es necesario que el resultado o la retribución para los que se ofrece o entrega el soborno ocurra efectivamente para que se considere que existe soborno, y es suficiente la promesa de dicho resultado o retribución.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Pagar u ofrecer un soborno.</u> Entregar, prometer entregar u ofrecer un pago, obsequio o gesto de hospitalidad con la expectativa o esperanza de obtener una ventaja comercial, o para retribuir una ventaja comercial ya facilitada. • <u>Recibir o solicitar un soborno.</u> Aceptar un pago, obsequio o gesto de hospitalidad de un tercero, incluidos funcionarios gubernamentales, legisladores u otros políticos, que usted sepa o presuma que se ofrece con la expectativa de que se proporcione a esas personas u otras una ventaja a modo de retribución. • <u>Recibir beneficios indebidos.</u> Dar o aceptar un obsequio o brindar algún tipo de gestos de hospitalidad durante procesos de negociaciones comerciales o licitaciones, cuando pudiera percibirse que esto denota una intención o probabilidad de influenciar la toma de decisiones en Save the Children International. • <u>Recibir una «comisión ilícita».</u> Recibir indebidamente una parte de los fondos o una comisión de un proveedor como resultado de la participación en una oferta, licitación o contratación.
CORRUPCIÓN	<p>Consiste en el abuso, por parte de una persona, del poder o la posición que se le ha confiado para beneficio propio. Se relaciona con aceptar, obtener o intentar obtener de manera</p>

¹ Una ventaja puede consistir en dinero, obsequios, préstamos, honorarios, gestos de hospitalidad, servicios, descuentos, la adjudicación de un contrato o cualquier otro concepto de valor.

² Una persona actúa indebidamente cuando procede de manera ilegal, antiética o incompatible con una expectativa de buena fe o imparcialidad, o cuando abusa de una posición de confianza. Los actos indebidos pueden relacionarse con cualquier actividad comercial o profesional, funciones públicas, actos en el transcurso del empleo u otras actividades por parte o en nombre de organizaciones de cualquier tipo.

	<p>deshonesta un obsequio o contraprestación como incentivo o retribución por un determinado acto u omisión.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Pagos de facilitación.</u> Por lo general, se trata de pagos módicos, de carácter extraoficial, efectuados con el propósito de asegurar o agilizar una gestión habitual o necesaria (por ejemplo, por parte de un funcionario gubernamental). Representan un riesgo intrínseco a los Estados frágiles y afectados por conflictos y son una de las formas por las cuales la asistencia se desvía y no llega a las personas a quienes estaba destinada. Constituyen, además, posibles fuentes de financiamiento de actividades delictivas o del terrorismo. • <u>Procurar indebidamente influenciar a un funcionario público.</u> Conseguir o mantener una oportunidad comercial u otro tipo de ventaja, ya sea directamente o a través de un tercero, mediante el ofrecimiento, la promesa o el otorgamiento de una ventaja financiera o de otro tipo que no corresponde legalmente a un funcionario u otra persona, a instancias del funcionario o con su consentimiento o conformidad.
<p>CONFLICTO DE INTERESES</p>	<p>Un conflicto de intereses se produce cuando un empleado tiene un interés particular o personal que podría menoscabar su capacidad de desempeñar su trabajo, o que podría generar tal percepción. Los conflictos de intereses reales, potenciales (que podrían manifestarse) o percibidos (que podrían considerarse probables) pueden surgir en todas las áreas en las que trabajamos. Los conflictos pueden ser de naturaleza personal, financiera o política.</p> <p>Existe un conflicto de intereses cuando un empleado o agente, cualquier familiar directo de este o una organización que emplea a algún miembro de su familia tiene un vínculo financiero o de otro tipo con una empresa que está siendo considerada para la adjudicación de un contrato, u obtiene un beneficio personal tangible de esta.</p> <p>A fin de preservar la integridad de los procesos de Save the Children International, todos sus empleados, socios, voluntarios, pasantes, consultores, contratistas y otros terceros deben declarar de inmediato todo conflicto de intereses real o percibido entre cualquier vínculo personal y particular y el trabajo que desarrolla Save the Children International.</p>
<p>TERCEROS</p>	<p>Toda persona u organización con la que trate Save the Children International como parte de su trabajo,</p>

	<p>incluidos clientes, socios, proveedores, distribuidores, contactos comerciales, agentes y asesores, tanto existentes como potenciales, y organismos gubernamentales y públicos, incluidos sus asesores, representantes y funcionarios, y políticos y partidos.</p>
--	---

SECCIÓN 4: DOCUMENTOS RELACIONADOS

1	<p>SCI Fraud Awareness E-learning Module Módulo de formación en línea de sensibilización sobre fraude de Save the Children International https://www.savethechildrenlearning.org/mod/scorm/view.php?id=5357</p>
2	<p>Procedimiento para casos de fraude, soborno y corrupción</p>
3	<p>Política y procedimiento de denuncia de irregularidades</p>
4	<p>Código de conducta</p>

CÓDIGO DE CONDUCTA DE SCI

Área Funcional	Personas y Organización
Propietario	Chet Kuchinad, Director de Recursos Humanos.
Aprobado por	Senior Leadership Executive Team.
Fecha de Aprobación	30 de noviembre de 2018
Versión	V2
Fecha para Revisión	1 de diciembre de 2020
Idiomas	Inglés, francés, español y árabe
Aplicable a	Todos los empleados, fideicomisarios, voluntarios, pasantes, contratistas, consultores, socios y otros representantes que trabajan para la organización o en nombre de ella.

SECCIÓN I

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

Este Código de Conducta contiene los principios básicos y las reglas que reflejan los comportamientos y las normas que Save the Children International (SCI) espera de sus empleados, fideicomisarios, voluntarios, contratistas, consultores, socios y otros representantes que trabajan para la Organización o en nombre de ella, en cualquier rol. Dicho comportamiento respalda nuestra misión de inspirar avances en la forma en que el mundo trata a los niños y conseguir cambios inmediatos y duraderos en sus vidas.

Este Código de Conducta describe los altos estándares de integridad y profesionalidad que esperamos.

Los empleados y otros representantes que trabajan para la Organización o en nombre de ella, en cualquier rol, trabajan a menudo en situaciones en las que se encuentran en posiciones de poder y en las que se les garantiza un alto nivel de confianza (en relación a las personas a las que intentamos alcanzar, adultos y comunidades vulnerables, otras organizaciones y la reciprocidad). Nunca se debe abusar del poder y la confianza y, en la Organización, todos tenemos la obligación y responsabilidad de mantener altos niveles de profesionalidad y ética en las conductas diarias.

El Código de Conducta se aplica las 24 horas del día, los 7 días de la semana y los 365 días del año. Define un marco ético y conductual, tan relevante y aplicable a nuestra vida personal como en nuestro trabajo diario. Por ello, se requiere a todos los empleados y representantes que trabajan para la Organización o en nombre de ella en cualquier rol que firmen una declaración (al final de este documento) para confirmar que han leído y entendido el Código de Conducta y que están de acuerdo a cumplirlo en todo momento.

SCI no tolerará ningún comportamiento que entre en conflicto con nuestros valores principales o con el Código de Conducta. Cualquier incumplimiento del Código de Conducta se tomará extremadamente en serio.

SECCIÓN 2

PRINCIPIOS Y ESTANDARES ESPERADOS

I. Principios Generales

- Todos los empleados y otros representantes que trabajen para la Organización o en nombre de ella en cualquier rol deben respaldar el concepto de los derechos humanos y de la niñez y comprometerse a respetar dichos derechos en todas sus decisiones y medidas.
- Nuestra capacidad para alcanzar los objetivos, a menudo en entornos complejos o inseguros, está vinculada a cómo se nos ve y, en concreto, al nivel de confianza que se nos entrega. La confianza que se nos brinda depende en gran medida de todo nuestro personal y otros representantes que trabajan para la Organización o en nombre de ella en cualquier rol, al defender y promover altos estándares de conducta y aceptar la responsabilidad especial de salvaguardar los derechos humanos en general y los de los niños y niñas en particular.
- El trabajo de SCI se basa en valores y principios profundamente arraigados; es esencial que nuestro compromiso con los derechos de los niños y las niñas y los principios humanitarios se apoye y se manifieste por parte de todos los empleados y otros representantes que trabajan para la Organización o en nombre de ella, en cualquier rol. **Si alguno de nosotros no actúa de manera coherente con nuestros valores y principios, fallamos como organización.**
- Los valores básicos de SCI requieren que observemos la legislación, las costumbres y las tradiciones de los países donde trabajamos o que visitamos. En los casos donde dicha legislación, costumbres o tradiciones contravengan la **Convención sobre los Derechos del Niño o la Declaración Universal de Derechos Humanos**, (ambas de Naciones Unidas), deberán prevalecer estas dos últimas. Ellas se fundamentan en la certeza de que todos los niños y adultos tienen el mismo valor, que los niños tienen derechos especiales y que todo el mundo tiene la responsabilidad de defender dichos derechos.
- Todos los recursos humanos y financieros se deben utilizar de forma apropiada y efectiva para el propósito para el que se designaron.
- Se requiere a todos los empleados y otros representantes que trabajan para la Organización o en nombre de ella en cualquier rol que reporten cualquier incidente potencial, abuso o inquietud del que sean conscientes a través de los sistemas de reporte apropiados o a un directivo superior de SCI.
- Si eres un alto directivo o un gerente, tienes la responsabilidad especial de modelar los estándares esperados, de crear un ambiente laboral que apoye a todo el mundo a que mantenga estos estándares, y de encargarte de los incumplimientos del Código de Conducta con total seriedad.

2. Respetar a los demás

Yo

- Mostraré el debido respeto, en especial a través de mi conducta, vestiré y utilizaré el lenguaje acorde con las creencias religiosas, los usos y costumbres, las reglas, las prácticas y los hábitos de las personas del país o contexto en el que me encuentro y en mi lugar de trabajo.
- Respetaré a los demás en mi vida privada y profesional durante mis horas habituales de trabajo y fuera de ellas.
- Me abstendré de llevar a cabo cualquier conducta que sepa o deba saber que es inapropiada, en especial con relación al entorno concreto en el que me encuentro.
- Me abstendré de llevar a cabo cualquier conducta que podría parecer inapropiada, en especial con relación al entorno concreto en el que me encuentro.
- Respetaré los derechos básicos de todos los seres humanos y grupos marginados, independientemente de su género, condición de discapacidad, origen étnico, orientación sexual, religión, casta, idioma, estado de VIH u otros aspectos de identidad.
- Actuaré con justicia, honestidad y tacto para tratar a las personas con dignidad y respeto.

Yo No:

- No tomaré parte en ninguna forma de discriminación, hostigamiento, acoso, comportamiento humillante o abuso (físico, sexual, emocional o verbal), intimidación o explotación, o en cualquier otra forma que infrinja los derechos de los demás.

Trabajar de forma activa para salvaguardar a los niños, las niñas y los adultos, incluidos los grupos marginados y las personas a las que atendemos.

Yo

- Crearé un entorno seguro para los niños y niñas y para cualquiera persona a quien buscamos ayudar (incluyendo los adultos vulnerables) para evitar que sufran cualquier forma de abuso o daño, incluyendo abuso físico, sexual o emocional o negligencia.
- Cuestionaré cualquier actitud o comportamiento de un empleado u otros representantes que trabajan para la Organización o en nombre de ella en cualquier rol o de los miembros de las comunidades donde trabajamos si contraviene el Código de Conducta de SCI.
- Trataré con respeto y dignidad a toda la gente a la que atendemos, ya sean niños o adultos.
- Respetaré el derecho a la privacidad personal de todas las personas a las que atendemos.
- Planificaré actividades que involucren a los niños y niñas o a los adultos vulnerables para garantizar que haya dos o más adultos presentes en todo momento. Como mínimo, otro adulto debe estar a la vista y alcance de las actividades.
- Me aseguraré de que hayan áreas separadas para dormir para los representantes de SCI y para quienes estamos tratando de ayudar con nuestras actividades programáticas.
- Informaré a mis compañeros sobre dónde estoy y qué hago cuando trabaje con niños, niñas y personas a las que atendemos.
- Trataré a todos los niños, niñas y a todo el mundo al que intentamos ayudar con el mismo respeto y les proporcionaré apoyo y ayuda de acuerdo a sus necesidades. No mostraré favoritismo, lo que incluye dar regalos personales a las personas que atendemos.

- Seré consciente de cómo pueden interpretar mi conducta y comportamiento los niños y las niñas, las personas que atendemos y las personas de diferentes orígenes y contextos sociales, económicos y culturales.
- Proporcionaré espacio y oportunidad para que los niños y niñas, los adultos vulnerables y las personas que intentamos ayudar presenten y comuniquen sus inquietudes.
- Cumpliré todas las políticas y procedimientos relevantes de SCI como se detalla en la sección 4.
- Asistiré a todos los entrenamientos obligatorios y sesiones informativas de SCI.
- Reportaré cualquier preocupación por malas prácticas o programación no-segura.
- Me aseguraré de que todo el mundo que trabaja o representa a SCI sea consciente y entienda el Código de Conducta de SCI y los comportamientos esperados.
- Acataré las leyes locales relevantes en la jurisdicción en la que trabajo.

Yo No:

- Actuaré de forma que incumpla los procedimientos y la Política de Salvaguardia de la Niñez de SCI o de cualquier forma que ponga en peligro a los niños y niñas o a cualquier persona a quien estemos intentando ayudar.
- Ocultaré información sobre ninguna condena criminal, cargos o procedimientos civiles en curso, incluso los relacionados con niños y niñas, las comunidades vulnerables o el abuso de cualquiera al que tratemos de ayudar, o que pueda ser relevante para poder llevar a cabo mis obligaciones, o cuando me incorpore a SCI o que surjan durante mi periodo de empleo con SCI o durante el periodo en el que represente a SCI en cualquier rol.
- Participaré en ninguna forma de actividad sexual con ninguna persona menor de 18 años, independientemente de la edad de consentimiento o costumbre local.
- Participaré en una relación sexual con un miembro de una comunidad vulnerable a menos que yo sea parte de la misma comunidad y la relación no haya surgido como parte de mi rol con SCI.
- Participaré en ninguna práctica tradicional perjudicial, como la mutilación genital femenina, el matrimonio infantil o el matrimonio forzado.
- Utilizaré menores de 18 años como trabajadores domésticos.
- De ninguna manera restaré importancia al abuso infantil o a la explotación y hostigamiento de adultos.
- Tomaré fotografías, filmaré o haré grabaciones de audio de los niños en el transcurso de mis deberes, independientemente del medio utilizado. La única excepción es si mi trabajo lo requiere y he obtenido autorización explícita de SCI.
- Dañaré o amenazaré dañar física, sexual o emocionalmente a un niño o niña, o un adulto vulnerable o a ninguna persona a quien intentamos ayudar.
- Enviaré mensajes privados a los niños o a nadie de la comunidad vulnerable que haya conocido a través de SCI, como por ejemplo mensajes privados de las redes sociales, a menos que yo mismo pertenezca a una comunidad vulnerable y me esté comunicando con miembros de mi familia.
- Interferiré con el demandante o los testigos ni interferiré en ningún estudio o investigación que se esté llevando a cabo para la salvaguarda de un niño o niña, del personal o de las personas que atendemos.
- Beberé alcohol durante el horario laboral o utilizaré sustancias nocivas.
- No suministraré alcohol o sustancias nocivas a un niño o una niña o un adulto vulnerable.

- Haré tareas de naturaleza personal para un niño o una niña o alguien a quien intentamos ayudar si pueden hacerlas por sí mismos, como bañarse.
- Pondré en situaciones inseguras a los niños o las niñas o cualquier otra persona a la que atendemos.
- Participaré en relaciones que puedan ser un abuso de confianza, por ejemplo, participar en una relación sexual con miembros de la familia de las personas a las que atendemos.
- Permitiré que no se reporten las preocupaciones, declaraciones o sospechas de abuso o malas prácticas.

3. Mantendré altos estándares de conducta personal y profesional.

Yo

- Me esforzaré por altos estándares en mi trabajo.
- Me responsabilizaré de mis propias acciones.

Yo No:

- Abusaré de mi posición de poder como representante de SCI.
- Me comportaré de forma que desvirtúe mi capacidad para hacer mi trabajo o que sea probable que pueda desprestigiar a SCI.
- Participaré en ninguna forma de sexo a través de prostitución.
- Intercambiaré dinero, empleo, bienes o servicios por favores sexuales ni participaré en ninguna forma de explotación sexual.
- Discriminaré o utilizaré lenguaje discriminatorio en relación a la orientación sexual, género, edad, origen étnico, discapacidad, religión, etc.
- Visualizaré, descargaré, crearé o distribuiré material inapropiado, como pornografía, en los sistemas o computadores de SCI ni en ningún otro sistema computarizado, incluidos los de mi propiedad personal.
- Beberé alcohol o utilizaré otras sustancias de forma que afecten a mi capacidad para llevar a cabo mi rol o que afecte a la reputación de la Organización.
- Tendré en posesión o me beneficiaré de la venta de bienes o sustancias ilegales.
- Pediré, o invitaré a ningún pago, servicio o favor personal de parte de otros, en concreto de las personas a las que atendemos, a cambio de nuestra ayuda, apoyo, bienes o servicios de cualquier tipo.
- Aceptaré sobornos o regalos, excepto pequeños símbolos de aprecio de los gobiernos, las personas a las que atendemos, donantes, proveedores u otros ofrecidos a causa de mi empleo u otro rol como representante de SCI.
- Entraré en ningún tipo de relación empresarial en nombre de SCI con familia, amigos u otros contactos personales o profesionales para proporcionar bienes o servicios a SCI o ningún asunto relacionado con el empleo sin autorización de SCI.
- Tendré ninguna conexión con actividades terroristas o con entidades prohibidas.
- Participaré en ninguna transacción financiera (personal o con fondos de SCI) ni participaré en actividades que apoyen a entidades prohibidas (por ejemplo, una organización o una persona proscrita o designada en una lista de gobierno).
- Utilizaré fondos o propiedad, ya sean propios o de SCI, para propósitos terroristas.

4. Buscaré proteger mi seguridad y mi bienestar propios y el de aquellos que realizan tareas y representan a SCI.

Yo:

- Seré totalmente consciente y cumpliré con las políticas y prácticas locales de salud, y seguridad de SCI, y resaltaré a la dirección. cualquier área de preocupación
- Trabajaré de forma activa para crear un entorno laboral seguro y libre de cualquier forma de acoso, como el acoso sexual, el hostigamiento o la intimidación, para todos los empleados y otros representantes que trabajan para la Organización o en nombre de ella en cualquier rol.
- Aseguraré que mis estándares de conducta no ofendan y no fomenten el comportamiento inadmisibles de otros.
- Reportaré cualquier preocupación sobre comportamiento inadmisibles hacia otros.

Yo No:

- Me comportaré de forma que cause riesgo, molestia o daño innecesario hacia otros o hacia mí mismo.

5. Protegeré los bienes y los recursos de Save the Children.

Yo:

- Manejaré los recursos financieros y otros de SCI con cuidado, asegurando que no se utilicen mal y estén protegidos de robos, fraude o daños.

Yo No:

- Comunicaré a otros información privada y confidencial relacionada con SCI (o de la que yo soy responsable) a menos que sea requerida legalmente.

6. Reportaré cualquier incidente o preocupación que se relacione o se pueda relacionar con un incumplimiento del Código de Conducta.

Yo:

- Reconoceré que, para conseguir nuestros ambiciosos objetivos para los niños, SCI debe informar y responder de forma efectiva ante cualquier situación de fraude, mala conducta o irregularidad de cualquier empleado u otro representante que trabaje para la Organización o en nombre de ella en cualquier rol. Además, que todos los empleados y otros representantes que trabajan para la Organización o en nombre de ella en cualquier rol deben plantear cualquier inquietud que puedan tener sobre la conducta de otros o la forma en la que operamos como Organización.
- Presentaré cualquier asunto que crea que puede incumplir el Código de Conducta a través de los canales apropiados.

SECCIÓN 3: DEFINICIONES

Término	Definición
Niño/Niña	<i>Ser humano menor de 18 años.</i>
Las personas a las que atendemos	<i>Los individuos, grupos u organizaciones, tanto si son objetivo o no, que se benefician de forma positiva, directa o indirecta, de la intervención para el desarrollo.</i>
Comunidad vulnerable	<i>Las comunidades locales con las que trabaja SCI dentro de un país programático.</i>
Acoso sexual.	<p><i>El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual, que tiene el propósito o efecto de violar la dignidad de una persona o de crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Dicha conducta puede suceder en una sola ocasión o en varias.</i></p> <p><i>El acoso sexual puede tener forma de conducta indeseada física, verbal o no verbal, lo que puede incluir (pero no se limita a) lo siguiente:</i></p> <p><i>(a) Contacto físico no deseado, desde toques físicos a la agresión sexual o violación.</i></p> <p><i>(b) Formas verbales de acoso sexual, incluyendo insinuaciones, sugerencias, indirectas, avances sexuales, comentarios con tinte sexual, bromas relacionadas con el sexo, insultos o comentarios gráficos indeseados sobre el cuerpo de una persona en su presencia o dirigidos hacia ellos, preguntas indeseadas e inapropiadas sobre la vida sexual de una persona, su orientación sexual, dirigido a una persona o un grupo de personas.</i></p> <p><i>(c) Formas no verbales de acoso sexual, como gestos, silbidos, exhibición indecente o exposición indeseada de fotos u objetos sexualmente explícitos.</i></p> <p><i>(d) Mensajes indeseados de naturaleza sexual enviados por correo electrónico, SMS, Skype, mensajes de voz y otros medios electrónicos, tanto si se utilizan dispositivos TI de SCI o celulares/móviles y equipos personales.</i></p> <p><i>(d) El acoso sexual que está conectado a las oportunidades de contratación y empleo, promoción, formación u oportunidades de desarrollo, y la oferta de incrementos de salario u otros beneficios laborales a cambio de favores sexuales.</i></p>
Salvaguardia de la Niñez Definición de Save the Children	<i>La salvaguardia de la niñez hace a Save the Children seguro para los niños y niñas. Involucra nuestra responsabilidad colectiva e individual y las acciones para garantizar que los niños y niñas estén protegidos de actos deliberados o involuntarios que los pongan en riesgo o provoquen un daño real por parte del personal de Save the Children, de sus representantes o terceros, que están en contacto con los niños y niñas o les impactan mediante las intervenciones de desarrollo y las respuestas y operaciones humanitarias. Esto incluye nuestro programa de implementación directa, el trabajo a través de los socios y el manejo de los datos personales de los niños y niñas.</i>
Abuso de menores	<i>El abuso de menores consiste en cualquier cosa que hagan o dejen de hacer los individuos, las instituciones o los procesos que puedan dañar de forma directa o indirecta a los niños y niñas o afecten su posibilidad de un desarrollo seguro y sano hacia la edad adulta.</i>

<p>Abuso físico</p>	<p>El abuso físico es el uso no accidental de la fuerza que causa de forma deliberada o involuntaria un riesgo o una lesión real a un niño o niña. Esto puede incluir golpear, zarandear, lanzar, envenenar, quemar o escaldar, ahogar, asfixiar u otra forma que cause daño físico no accidental a un niño o niña. El daño físico también se puede causar cuando un padre o cuidador crea o induce de forma deliberada los síntomas de enfermedad o lesión temporal, permanente o discapacidad de un niño o niña.</p>
<p>Negligencia</p>	<p>Negligencia incluye, pero no se limita a no proporcionar alimentación adecuada, ropa suficiente y apropiada para la temporada y/o provisión de albergue.</p> <p>Negligencia es también no prevenir el daño; no asegurar la adecuada supervisión; no garantizar el cuidado médico o tratamiento apropiado o proporcionar tratamiento médico inapropiado (por ejemplo: administrar la medicación cuando no esté autorizado); no prestar un entorno físico seguro (por ejemplo: exposición a la violencia, una ubicación programática insegura, prácticas inseguras para dormir , encargar un niño o niña a un adulto no autorizado, acceso a armas u objetos dañinos, no proporcionar a un niño o niña un espacio seguro, etc). También puede ser un miembro de SCI, socios, contratistas y los beneficiarios indirectos que no apliquen los mínimos requerimientos como se dispone en los procedimientos obligatorios.</p>
<p>Abuso emocional</p>	<p>El abuso emocional implica infringir daño al desarrollo emocional, intelectual, mental o psicológico de un niño o niña. Esto puede ocurrir como un evento aislado o de manera continua. El abuso emocional incluye pero no se limita a un tratamiento humillante o degradante (por ejemplo: insultos, amenazas, gritos/chillidos/malas palabras, burlas, críticas constantes, menosprecio, humillaciones persistentes, etc.), no satisfacer las necesidades emocionales del niño y rechazar, ignorar, aterrorizar, aislar o confinar a un niño.</p>
<p>Abuso sexual</p>	<p>El abuso sexual es el involucramiento de un niño o una niña en actividades sexuales, tanto si el niño o la niña es consciente de lo que ocurre como si no lo fuere. Estas actividades pueden involucrar contacto físico, como agresión por penetración (por ejemplo, violación o sexo oral) o actos no penetrantes, como la masturbación, besar, frotar o tocar por fuera de la ropa. También pueden incluir actividades sin contacto, como involucrar a los niños a mirar o participar en la producción de imágenes sexuales, ver actividades sexuales, alentar a que los niños se comporten de formas sexualmente inapropiadas o acicalarles como preparación para el abuso (incluso vía internet). No solo los hombres adultos cometen abuso sexual. Las mujeres también pueden llevar a cabo actos de abuso sexual, al igual que otros niños o niñas.</p>
<p>La explotación y el trabajo infantil</p>	<p>La explotación infantil es un término general que se utiliza para describir el abuso de niños y niñas que son forzados, engañados, coaccionados o traficados para actividades de explotación. Para Save the Children, la explotación incluye prácticas de esclavitud moderna, la trata de niños y niñas, así como niños y niñas forzados o reclutados para un conflicto armado. La explotación sexual infantil es una forma de abuso sexual infantil. Tiene lugar cuando un individuo o grupo se aprovecha de un desequilibrio de poder para</p>

	<p>coaccionar, manipular o engañar a un niño o joven menor de 18 años para una actividad sexual;</p> <p>(a) como intercambio de algo que la víctima necesita o quiere, y/ o (b) por la ventaja financiera o estatus superior del autor o facilitador. La víctima puede haber sido explotada sexualmente incluso si la actividad sexual parece consentida.</p> <p>La explotación sexual infantil no siempre implica contacto físico; también puede ocurrir mediante el uso de la tecnología. En Save the Children, el abuso sexual infantil y la explotación también incluyen el matrimonio infantil temprano o forzado.</p> <p>El trabajo infantil es una actividad laboral que priva a los niños y niñas de su infancia, su potencial y su dignidad y es dañino para su desarrollo físico y mental. Es trabajo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • es mental, física, social y moralmente peligroso y dañino para el niño, e <ul style="list-style-type: none"> • interfiere con su escolarización por: <ul style="list-style-type: none"> • privarlos de la oportunidad para asistir a la escuela; • obligarlos a dejar la escuela de forma prematura; o • requerir que intenten combinar la asistencia a clase con trabajos excesivamente largos y pesados. <p>Si una persona joven, menor de 18 años forma parte de un esquema de aprendizaje dentro de la ley estatutaria del país y no coincide con lo anterior, esto no se consideraría como trabajo infantil por parte de SCI. Sin embargo, cualquier contratista o subcontratista debe informar a SCI el nombre de cualquier aprendiz que esté directamente involucrado con nuestro trabajo.</p>
Entidades prohibidas	<p>Los individuos o entidades proscritas o designadas por una lista oficial del gobierno, de la UE o de Naciones Unidas porque dicha persona o entidad están de forma directa o indirecta involucradas en actividades terroristas o en actividades a nombre de un país sancionado.</p>

SECCIÓN 4

DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS RELACIONADOS -

ACCEDER A LOS DOCUMENTOS EN EL MARCO DE CALIDAD

Enlace a los documentos justificativos	
1.	<u>Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño</u> <u>Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas</u> <u>Boletín del Secretario General de Naciones Unidas sobre la prevención de la explotación y el abuso sexual.</u>
2.	Política marco de salvaguardia
3.	Política de salvaguardia de la Niñez de SCI
4.	Política de denuncias de SCI
5.	Política disciplinaria de SCI
6.	Política anti-acoso de SCI
7.	Políticas anti-fraude de SCI
8.	Política sobre transacciones prohibidas y lavado de dinero de SCI
9.	Política de Uso Aceptable de TI de SCI
10.	Política de redes sociales de SCI
11.	Política de protección de datos de SCI

Versión:	1.2		
Autor:	Joan Coyle		
Aprobado por:	Chet Kuchinad		
Fecha de aprobación:	10/11/2017	Fecha de revisión:	31/03/2018

POLÍTICA GLOBAL ANTIACOSO

Esta política reúne elementos clave del Código de Conducta de SCI y el Procedimiento Antiacoso, Intimidación y Bullying de SCI. El objetivo es fortalecer mensajes y expectativas clave relativas a asegurar un entorno laboral seguro para todos nosotros, con particular énfasis en el acoso sexual, dado el creciente debate sobre la ocurrencia y la baja denuncia de casos en el sector de las ONG (y más allá).

SECCIÓN I

I.1 DECLARACIÓN DE POLÍTICA

Save the Children Internacional está comprometida con garantizar un entorno laboral Seguro para todos aquellos que trabajen para nosotros y todos aquellos que entren en contacto con nuestro personal y representantes, incluidos niños, niñas y miembros de las comunidades con la cuales trabajamos.

Un compromiso similar a generar un entorno que sea libre de discriminación, irrespeto y cualquier otra forma de comportamiento inadecuado es algo que esperamos de cada persona que trabaje para SCI en cualquier capacidad. Somos individualmente responsables por nuestra conducta en todo momento; de asegurarnos de que nos suscribimos los estándares de conducta expuestos en esta política, el Código de Conducta y políticas/procedimientos relacionados; y de denunciar cualquier inquietud sobre la conducta en la fuerza laboral de SCI que haya vulnerado esta política.

SCI asume un enfoque de tolerancia cero hacia el acoso sexual y cualquier conducta que sea discriminatoria o irrespetuosa hacia otros. Todas las inquietudes que sean reportadas a nosotros serán tratadas rápida y efectivamente, con la debida consideración a la confidencialidad de quienes plantearon la inquietud. Las vulneraciones a la política serán investigadas en línea con procedimientos relevantes, y se implementará acciones disciplinarias —incluyendo el despido—.

Esta política conforma un elemento central de un marco más amplio de SCI dirigido a desarrollar una cultura que sea segura para todos y donde todos sean tratados con dignidad y respeto. Como parte de este marco más general, desarrollaremos más nuestra práctica para concientizar sobre esta política y políticas/procedimientos relacionados mediante la inducción, capacitaciones relevantes y gestión del desempeño; elaboraremos más orientaciones sobre cómo abordar las inquietudes/alegatos mediante procedimientos y mecanismos locales como números directos/líneas de ayuda; y cómo apoyar de la mejor manera al personal que pueda haber sufrido acoso sexual u otras formas de tratamiento discriminatorio. También monitorearemos y denunciaremos formalmente las vulneraciones a esta política.

SECCIÓN 2

2.1 ALCANCE

Esta política se aplica a todos aquellos que trabajan para SCI o que la representan en cualquier función, incluyendo apoderados, empleados, personal temporal, consultores, voluntarios, practicantes y contratistas.

Esperamos que todo nuestro personal y representantes se esfuercen por alcanzar los estándares más altos de integridad y responsabilidad y que se conduzcan en línea con nuestro Código de Conducta y esta Política Anti acoso.

Los líderes y gerentes tienen un rol particularmente crucial que jugar en relación con esta política: buenas prácticas como ejemplos a seguir; dirigir una cultura de dignidad y respeto; y asegurarse de que cualquier violación o potencial violación a esta política sea abordada rápida y efectivamente y en línea con los procedimientos relevantes de SCI.

SECCIÓN 3

3.1 DEFINICIONES

“Acoso sexual”

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual, que tiene el propósito o efecto de violar la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Dicha conducta puede ocurrir en una sola ocasión o en varias ocasiones.

El acoso sexual puede tomar la forma de una conducta física, verbal o no verbal no deseada, que podría incluir —pero no limitada— a lo siguiente:

- (a) Contacto físico no deseado, desde tocamientos hasta agresión y violación sexual.
- (b) Formas verbales de acoso sexual que incluyan insinuaciones, sugerencias e indirectas no deseadas, lances sexuales, comentarios con alusiones sexuales, bromas o insultos de índole sexual o comentarios gráficos no deseados sobre el cuerpo de una persona realizados en su presencia o dirigidos a esa persona, consultas no deseadas o inadecuadas sobre la vida sexual de una persona, y la orientación sexual dirigidas a una persona o a un grupo de personas.
- (c) Formas no verbales de acoso sexual, incluyendo gestos no deseados, silbidos, exhibicionismo indecente o la muestra no deseada de fotografías u objetos sexualmente explícitos.
- (d) Mensajes no deseados de naturaleza sexual enviados por email, SMS, skype, mensajes de voz y otros medios electrónicos, usando aparatos de SCI o celulares/equipos personales.

(d) Acoso sexual ligado a la contratación/oportunidades de empleo, ascensos, capacitación u oportunidades de crecimiento, y la oferta de incrementos salariales u otros beneficios a cambio de favores sexuales.

“Comportamiento discriminatorio e irrespetuoso”

Otras formas de acoso pueden relacionarse con el género, estado civil, raza (incluyendo el color, nacionalidad u origen étnico o nacional), religión o credo, edad o discapacidad de una persona y podría implicar:

Intimidación: el uso inaceptable del estatus o autoridad para solicitar a una persona que realice una acción o tarea que la persona sepa que es inadecuada, ilegal o que esté en conflicto directo con la política o procedimientos de SCI;

o:

Bullying: cualquier conducta ofensiva, abusiva, maliciosa o insultante que moleste, amenace, humille o vulnere al receptor.

3.2 PRINCIPIOS Y ESTÁNDARES

Principios:

SCI no tolerará ninguna forma de acoso sexual ni otra conducta discriminatoria o inadecuada en su fuerza laboral.

Los empleados tienen prohibido acosar a otras personas, tanto en las instalaciones de SCI o en otros lugares, y tanto dentro como fuera del horario laboral.

Estándares:

Además de los estándares de conducta implicados en las definiciones anteriores, las disposiciones específicas del Código de Conducta de SCI se aplican a todos los empleados y representantes en todo momento.

Las relacionadas con el acoso sexual son las siguientes:

- No participar en ninguna forma de abuso, incluido el abuso sexual.
- No sostener relaciones sexuales con alguien menor de 18 años.
- No intercambiar dinero, trabajo, bienes o servicios por favores sexuales.

Las relacionadas con otras formas de conducta discriminatoria o irrespetuosa son las siguientes:

- No respetar los derechos básicos de todos los seres humanos sin importar el género, discapacidad, etnicidad, religión, casta, idioma, diagnóstico de VIH y otros aspectos de la identidad.
- Actuar con justicia, honestidad y tacto, y tratar a las personas con dignidad y respeto.
- No tomar parte en ninguna forma de discriminación, acoso o abuso (físico o verbal), intimidación o explotación, ni trasgrediendo de otras formas los derechos de los demás.

- Esforzarse por lograr altos estándares en nuestro trabajo, asumiendo responsabilidad por nuestras acciones y no abusando de un puesto de poder como representante de Save the Children.
- No comportándose de modo que afecta la reputación de Save the Children.

SECCIÓN 4

4.1 DENUNCIA

Cualquier empleado sometido a acoso sexual tiene derecho a presentar un reclamo/denuncia y a que su denuncia sea tratada con seriedad, prontitud, sensibilidad y confidencialidad.

En el caso de otros tipos de conducta discriminatoria o irrespetuosa, se aplicarán las disposiciones del procedimiento local/nacional de denuncias.

En todos los casos, los empleados estarán protegidos hasta donde sea razonablemente posible de la victimización, represalias o falsas acusaciones que pudieran surgir como resultado de denunciar acoso sexual u otras formas de comportamiento discriminatorio o irrespetuoso.

En casos de acoso, abuso o agresión sexual, dada la naturaleza profundamente sensible y personal de dicho abuso, el empleado tendrá acceso a diversas opciones de denuncia para su problema, de acuerdo con lo que el empleado considere más adecuado en su contexto. Las opciones son:

Vía informal:

En el caso del acoso sexual que el empleado pudiera considerar como excepcional o un ejemplo relativamente leve de mal comportamiento, el empleado interesado podría elegir explicar a la persona involucrada en la conducta indeseada que el comportamiento en cuestión es inaceptable, que lo/la ofende o que lo/la hace sentir incómodo/a, o que interfiere con su trabajo; y que, si se repite, tendrá el efecto de convertir esa atención indeseada en acoso.

Vía formal:

En casos más graves, el empleado tiene múltiples opciones:

- Denunciar la inquietud mediante la Política de Denuncias [Whistleblowing Policy].
- Denunciar la inquietud directamente al gerente más senior de la oficina (por ejemplo, Director de País) o al representante más senior de RRHH del lugar (por ejemplo, Director de RRHH de la Oficina de país).
- Denunciar la inquietud directamente al Jefe de Recursos Humanos en la oficina Central de Londres.

Si un empleado expresa una inquietud verbalmente, él/ella debe proceder a presentar una queja por escrito en línea con el procedimiento local de denuncia.

Cuando una investigación sea justificada, SCI se compromete a conducir una investigación tan pronto como sea posible y de conformidad con los estándares expuestos en el procedimiento local de denuncias relevante.

Cualquier intento de intimidación, victimización o represalia hacia el/la demandante, testigos o cualquier otra parte involucrada en la investigación podrían ser sujetas a acciones disciplinarias separadas.

Los gerentes y supervisores deben tratar cualquier alegato de acoso sexual que se les haya presentado con prontitud y justiciar, tanto si ha habido una denuncia por escrito o formal como el caso contrario. Deben:

- Tomar con seriedad todas las denuncias o inquietudes de presunto o posible acoso o discriminación, sin importar cuán pequeñas parezcan o quiénes estén implicados.
- Asegurarse de que el acoso o conducta sexual inadecuada sea denunciada inmediatamente a RRHH de modo que pueda iniciarse una rápida investigación.
- Tomar las acciones adecuadas para prevenir la repetición de represalias o conductas prohibidas durante y después de cualquier investigación o denuncia.

En el caso de gerentes y supervisores que conscientemente permitan o toleren acoso sexual o represalias, o que omitan denunciar inmediatamente dicha mala conducta a RRHH, se considerará que han violado esta política.

Los empleados que violen esta política serán sujetos a la acción disciplinaria relevante, incluyendo el despido; cualquier acción criminal puede ser denunciada a las autoridades relevantes.

4.2 DOCUMENTACIÓN DE APOYO/RELACIONADA

Enlaces a la documentación de apoyo	
1.	Código de Conducta de SCI
2.	Procedimientos antiacoso, Intimidación y Bullying de SCI (en revisión)

POLÍTICA DE SAVE THE CHILDREN SOBRE LA TRATA DE PERSONAS Y ESCLAVITUD MODERNA.

1. Nuestros valores y principios

Save the Children no permite que ningún socio, proveedor, subcontratista, agente o individuo contratado por Save the Children esté involucrado en la trata de personas o en la esclavitud moderna.

Esta política aplica para todas las personas que trabajan para nosotros o en nuestro nombre en cualquier función, incluidos los empleados de todos los niveles, directores, personal ejecutivo, trabajadores de agencias, trabajadores en comisión de servicio, voluntarios, pasantes, agentes, contratistas, consultores externos, representantes de terceros y socios colaboradores.

2. ¿Qué es la trata de personas y la esclavitud moderna?

El Acta de Esclavitud Moderna (MSA) 2015 cubre cuatro actividades:

Esclavitud	Ejercer poderes de propiedad sobre una persona
Servidumbre	La obligación de proporcionar un servicio impuesto mediante el uso de la coacción
Trabajo forzado u obligatorio	El trabajo o los servicios les son exigidos a una persona, bajo amenaza de cualquier sanción, y para los cuales la persona no se ha ofrecido voluntariamente
Trata de personas	Organizar o facilitar el viaje de otra persona con miras a su explotación

La esclavitud moderna, incluida la trata de personas, es un crimen y una violación de los derechos humanos fundamentales. Esta adopta diversas formas, como la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzoso y obligatorio y la trata de personas, todas las cuales tienen en común la privación de la libertad de una persona por parte de otra para explotarla con fines personales o comerciales. Tenemos un enfoque de tolerancia cero a la esclavitud moderna y estamos comprometidos a actuar de manera ética y con integridad en todos nuestros negocios y relaciones, y a implementar y aplicar sistemas y controles efectivos para garantizar que la esclavitud moderna no se lleve a cabo en ningún lugar de nuestra propia empresa ni en cualquiera de nuestras cadenas de suministro.

También nos comprometemos a garantizar la transparencia en nuestra propia organización y en nuestro enfoque para hacerle frente a la esclavitud moderna en nuestras cadenas de suministro, de conformidad con nuestras obligaciones de divulgación nacionales e internacionales, y cumpliremos con todas las leyes, estatutos, reglamentos y códigos que estén en vigor, incluidos los siguientes:

- Ley contra la Esclavitud Moderna 2015 del Reino Unido (ver arriba);
- Ley de Protección de las Víctimas de Trata 2000 de los Estados Unidos
- ADS 303 de la USAID Disposición estándar obligatoria, trata de personas (julio de 2015); y
- Normas internacionales del trabajo sobre el trabajo infantil y trabajo forzoso.

3. Nuestro enfoque para prevenir la trata de personas y la esclavitud moderna

Save the Children se compromete a prevenir la trata de personas y la esclavitud moderna, incluso a través de los siguientes medios:

Sensibilización: Garantizar que todo el personal y quienes trabajan con Save the Children sean conscientes del problema de trata de personas y la esclavitud moderna.

Prevención: Garantizar, a través de la sensibilización y las buenas prácticas, que el personal y quienes trabajan con Save the Children minimicen los riesgos de trata de personas y esclavitud moderna.

Denuncias: Garantizar que todo el personal y quienes trabajan con Save the Children tengan claridad de los pasos a seguir en caso de que surjan inquietudes con respecto a las denuncias sobre la trata de personas y esclavitud moderna.

Respuesta: Garantizar que se tomen medidas para identificar y abordar los casos de trata de personas y esclavitud moderna.

Para ayudarlo a identificar los casos de trata de personas y esclavitud moderna, les compartimos los siguientes ejemplos de categorías prohibidas de comportamientos:

- a. La "**esclavitud de Chattel**", en la cual una persona posee a otra persona.
- b. "**Trabajo forzoso**" o "**servidumbre por deudas**", que es cuando el trabajo de una persona es la garantía de una deuda: la persona se encuentra efectivamente bajo un "largo contrato de arrendamiento" al que no le puede poner fin y, por lo tanto, no puede abandonar a su "empleador". A menudo, las condiciones de empleo pueden ser tales que el trabajador no puede pagar su deuda y queda atrapado de por vida, debido a los bajos salarios, las deducciones por comida y alojamiento, y las altas tasas de interés.
- c. "**Servidumbre**", que es cuando una persona tiene que vivir y trabajar para otra en la tierra del otro.
- d. **Otras formas de trabajo forzoso**, como cuando los pasaportes les son confiscados a los trabajadores migrantes (a veces por parte de agencias de reclutamiento inescrupulosas) para mantenerlos en cautiverio, o cuando un trabajador es "mantenido en cautiverio" como un sirviente doméstico. Si un proveedor o contratista parece imponer condiciones de trabajo excesivamente duras, o salarios excesivamente bajos, debe estar alerta a la posibilidad de que se esté produciendo una forma de trabajo forzoso, y tomar cartas en el asunto con la debida diligencia.
- e. "**La esclavitud infantil**", que es el traspaso de un joven (menor de 18 años) a otra persona para que el joven pueda ser explotado. El trabajo infantil puede, de hecho, ser una forma de esclavitud infantil, y no debe tolerarse. Ver la Política de Protección de la Niñez de Save the Children para más detalles.
- f. "**La esclavitud conyugal y sexual**", incluido el matrimonio forzado, la compra de mujeres para el matrimonio, la prostitución forzada u otra explotación sexual de personas mediante el uso de la fuerza o amenaza u otra pena.

4. El compromiso que esperamos por parte de los socios comerciales

Esperamos los mismos altos estándares de todos nuestros contratistas, proveedores y demás socios comerciales, y como parte de nuestros procesos de contratación, podemos incluir prohibiciones específicas contra el uso de mano de obra forzada, obligatoria o de trata, o contra cualquier persona mantenida en esclavitud o servidumbre, ya sean adultos o niños, y esperamos que nuestros proveedores les exijan a sus propios proveedores los mismos altos estándares.

Sírvase contactar a su representante de Save the Children en caso de tener alguna pregunta.

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LAS AGENCIAS IAPG Y PROVEEDORES

Los proveedores y fabricantes de Organizaciones No Gubernamentales (ONG) deben conocer las iniciativas del Código de Conducta que respalda el Grupo Interinstitucional para las Adquisiciones (IAPG). Esta información tiene el fin de asesorarles a ustedes, nuestros proveedores, sobre el elemento de Responsabilidad Social Empresarial (RSC) en nuestras relaciones con los proveedores.

- Los bienes y servicios comprados se producen y desarrollan en condiciones que no implican el abuso o la explotación de ninguna persona.
- Los bienes producidos y entregados por las organizaciones se suscriben a la no explotación infantil.
- Los bienes producidos y fabricados tienen el menor impacto posible en el medio ambiente.

Código de conducta para los proveedores:

Los bienes y servicios se producen y entregan bajo condiciones en las que:

- El empleo es elegido libremente.
- Se respetan los derechos del personal a la libertad de asociación y la negociación colectiva.
- Se pagan salarios dignos.
- No hay explotación de menores.
- Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas.
- Las horas de trabajo no son excesivas.
- No se practica la discriminación.
- Se brinda empleo regular.
- No se permite ningún trato severo o inhumano hacia el personal.

Normas ambientales:

Los proveedores deben, como mínimo, cumplir con todos los requerimientos obligatorios y legales relacionados con los impactos ambientales de sus negocios. Las áreas a considerar son:

- Gestión de residuos
- Embalaje y papel
- Conservación
- Uso energético
- Sostenibilidad

Comportamiento empresarial:

Los miembros de IAPG buscarán fuentes alternativas cuando la conducta de los proveedores viole de forma comprobable los derechos humanos básicos de cualquier persona, y donde no hay disposición para abordar la situación dentro de un plazo razonable.

Los miembros de IAPG buscarán fuentes alternativas cuando las empresas de la cadena de suministro participen en la fabricación de armas o la venta de armas a gobiernos que violan sistemáticamente los derechos humanos de sus ciudadanos.

Condiciones de la declaración.

Cuando la prontitud de la implementación sea esencial para salvar vidas, los miembros del IAPG podrán comprar los bienes y servicios necesarios de la fuente disponible más adecuada.

Descargo de responsabilidad.

Este Código de Conducta no reemplaza los Códigos de Conducta individuales de los miembros del IAPG. Se les recomienda a los proveedores que consulten los sitios web de las agencias.