



POLÍTICA

de Salvaguarda de HIVOS

Salvaguardar

significa promover y proteger la salud, el bienestar y los derechos humanos de las personas y permitirles vivir libres de daños, explotación y abuso.

CONTENIDOS

-	<u>Introducción</u>	6
1	<u>Compromiso y propósito de salvaguardar</u>	10
2	<u>Denuncia de prácticas irregulares</u>	16
3	<u>Quejas externas</u>	22
4	<u>Recursos humanos – contratación y selección</u>	27
5	<u>Gestión de riesgos</u>	30
6	<u>Política de integridad de Hivos</u>	33
7	<u>Código de conducta de Hivos</u>	38
8	<u>Gobernanza y responsabilidad</u>	40
9	<u>Medidas para implementar la política</u>	43
-	<u>Anexos</u>	51

INTRODUCCIÓN

Hivos cree que la vida humana en sus muchas formas es valiosa y que las personas tienen mucho poder. Vivir una vida en libertad y dignidad, respetándose mutuamente y al planeta, conduce a un mayor bienestar individual y a sociedades más justas.

Cooperamos con organizaciones socias en cuatro continentes. Trabajamos con artistas, abogados/as o hackers, pero también gobiernos, compañías de energía e instituciones de conocimiento.

Los proyectos que desarrollamos y apoyamos pueden ser a gran escala y a largo plazo, pero también pequeños y experimentales, como, por ejemplo, una cooperativa de personas agricultoras o un campo propicio para emprendedoras de Internet. También pueden ser campañas contra la corrupción, una asociación con comerciantes de café o un lugar seguro para una persona activista de LGTBI+. Lo que nuestros socios y socias tienen en común es que buscan lograr un cambio social a través de métodos innovadores. Identificamos ese mismo impulso en muchas personas alrededor del mundo.

Estamos conscientes de la vulnerabilidad de muchas de nuestras personas beneficiarias y de la importancia del comportamiento de nuestro personal y de nuestros socios y socias. Esta Política de salvaguarda proporciona definiciones claras, establece estándares en toda la organización y ofrece una guía clara de la manera en que se debe implementar la política en toda la organización y en relación con las organizaciones asociadas.

QUÉ ES SALVAGUARDAR

Para Hivos, salvaguardar significa promover y proteger la salud, el bienestar y los derechos humanos de las personas, y permitirles vivir libres de daños, explotación y abuso.

Es un enfoque de salvaguarda significa identificar y minimizar el riesgo de daños a niños, niñas y personas adultas (vulnerables), como por ejemplo personas con discapacidad o de la comunidad LGTBI+, del personal, representantes y socios. Además, la salvaguarda se está convirtiendo cada vez más en una mejor práctica para pensar cómo salvaguardamos a todos y todas en nuestra organización en todo momento, incluyendo la protección del personal contra comportamientos inapropiados tales como la intimidación y el acoso.

La salvaguarda es para nosotros una amplia gama potencial de políticas, procedimientos y actividades que buscan abordar el bienestar del personal, las organizaciones asociadas y aquellas con quien tenemos contacto, como los niños, niñas, y personas adultas (vulnerables). Se enfoca en desarrollar estándares y medidas de mitigación para abordar y reducir el riesgo residual.

ESTA POLÍTICA CONSISTE EN:

- 1. Compromiso y propósito de salvaguardar:** declaración de nuestro compromiso, registro de problemas de salvaguarda, antecedentes penales y verificación de referencias, capacitación e intercambio con los socios intermediarios.
- 2. Mecanismos de denuncias y quejas externas:** políticas y procedimientos, protección y registros.
- 3. Contratación y selección de RRHH:** el nivel de salvaguarda del riesgo en un puesto de trabajo, la seguridad y la verificación de antecedentes, la experiencia de los y las entrevistadoras y preguntas específicas sobre la salvaguarda, la política de integridad y los mecanismos sobre cómo abordar los comportamientos inapropiados.
- 4. Gestión de riesgos:** un marco que captura la tolerancia al riesgo y las categorías de riesgos, el registro para todos los programas, la definición de los titulares de riesgos dentro de nuestra organización y el intercambio con socios y socias intermediarios.
- 5. Política de integridad y código de conducta:** incluye información y capacitación. Los elementos de protección infantil están incluidos en el código de conducta.

6. Gobernanza y responsabilidad: un organigrama que ilustra la implementación de la política y los procedimientos de salvaguarda, por ejemplo, el nombramiento de un o una gerente de salvaguarda y salvaguardar a las personas clave, los informes anuales, el acceso a la línea de ayuda y el procedimiento de quejas adecuados para todos (incluyendo a los niños y niñas) y garantizar que nuestros socios y socias intermediarios sean revisados en gestión de riesgos, denuncias y salvaguarda.

7. Seguridad: Hivos es consciente de su responsabilidad por la seguridad y protección de su personal. Quiere ser explícito para hacer visible la manera en que ejerce estas responsabilidades. Por lo tanto, Hivos desarrolló una política de seguridad que consiste en un conjunto integrado de documentos que ayuda a su personal a realizar las tareas relacionadas con la seguridad.

PARTOS

Hivos es miembro de Partos, el organismo de membresía holandés para organizaciones que trabajan en el desarrollo internacional. Todas las organizaciones miembros firman su código de conducta y una declaración de calidad (ISO9001 - Partos). Hivos es miembro activo en el comité de Partos para desarrollar una política común de integridad. Esto incluye un sistema de informes (servicio central para presentación de denuncias), el procedimiento de investigación y las sanciones. Hivos participará en un mecanismo conjunto de quejas en nuestras áreas de operación. Apoyamos que lo mejor sería desarrollar una autoridad externa independiente en caso de quejas externas.

1 COMPROMISO Y PROPÓSITO DE SALVAGUARDAR

El propósito de esta política es garantizar que las actividades de Hivos sean implementadas en un entorno seguro y protegido, en el que el daño, la explotación y el abuso se puedan prevenir de manera efectiva, en la medida de lo posible, y se respondan de igual manera.

NUESTROS VALORES

LIBERTAD Y DIGNIDAD

Todos los seres humanos tienen derecho a vivir en libertad y con dignidad. Las personas deben tener la libertad de creer en lo que quieran, expresar sus opiniones y desafiar e influir en el orden establecido.

USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS DE NUESTRO PLANETA

Solo tenemos un planeta, el cual nos ofrece vastas riquezas, pero estas no son ilimitadas y ya están gravemente degradadas. Para que las generaciones actuales y futuras puedan prosperar, es primordial el uso sostenible de los recursos de la Tierra. Esto implica ir más allá de simplemente reducir nuestro impacto ambiental negativo, restaurar activamente lo que se ha degradado y favorecer la biodiversidad.

AUTODETERMINACION Y DIVERSIDAD

Las personas deben poder hacer elecciones y tomar decisiones basadas en sus propias preferencias e intereses, sin importar su orientación sexual, origen étnico o religión. Cada persona es única y las diferencias individuales conducen a la diversidad.

EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

Somos diferentes, pero somos iguales. Deberíamos ser tratadas como tales, y esto debería reflejarse en la forma en que funcionan nuestros sistemas sociales y legales.

CIUDADANÍA RESPONSABLE

Somos diferentes, pero somos iguales. Deberíamos ser tratadas como tales, y esto debería reflejarse en la forma en que funcionan nuestros sistemas sociales y legales.

Hivos cree en la capacidad de las personas

Por lo tanto, **Hivos también está comprometido con los seis principios fundamentales** que deben sustentar todas las funciones, acciones y decisiones de salvaguarda establecidas por la **Ley de Cuidados 2014 del Reino Unido**:

- 1. Empoderamiento:** las personas reciben apoyo y se las alienta a tomar sus propias decisiones y consentimiento informado
- 2. Prevención:** es mejor actuar antes de que el daño sea hecho.
- 3. Proporcionalidad:** la respuesta menos intrusiva apropiada para al riesgo presentado.
- 4. Protección:** apoyo y representación para los que más lo necesitan.
- 5. Asociación:** soluciones locales a través de servicios que trabajan con sus comunidades que juegan un papel en la prevención, detección y denuncia de negligencia y abuso.
- 6. Responsabilidad:** responsabilidad y transparencia en la entrega de salvaguardas.

ESTA POLÍTICA TIENE TRES OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1** Mantener a nuestros beneficiarios, incluyendo a niños y niñas, personas adultas, y a nuestro personal a salvo.
- 2** Asegurar la reputación de Hivos, incluyendo la protección de nuestros representantes y el personal de falsas acusaciones o de operar dentro de un marco poco claro.
- 3** Asegurar los más altos estándares de comportamiento de representantes y el personal y minimizar el riesgo de que abusadores entren a la organización.

Hivos tiene una política clara de cero tolerancia con respecto a la intimidación, el acoso y la explotación sexual, el fraude y el abuso de poder. Nuestra política de integridad establece:

| Todo el personal se comportará con cortesía, respeto e integridad hacia todas las personas en el curso de su trabajo.

| Ningún empleado o empleada puede discriminar a otra persona.

| Ningún empleado o empleada puede abusar o intimidar deliberadamente a otra persona.

| Ningún empleado o empleada puede hacer avances sexuales cuando sabe o debe saber que la solicitud no es bienvenida o acosar a otra persona de cualquier otra manera.

| La agresión y la violencia no son toleradas.

| El personal de Hivos debe evitar acciones o comportamientos con niños y niñas que puedan constituir una mala práctica o un comportamiento potencialmente abusivo.

En cuanto a nuestros socios y socias, la política de responsabilidad social de Hivos establece

Cuando se inicia una relación con un socio o socia, se le comunica lo que Hivos espera con respecto a la responsabilidad social. El acoso sexual y la corrupción no son tolerados, las acusaciones deben ser discutidas y las reacciones inadecuadas tendrán como resultado el fin de la relación con el socio o la socia. Además, nuestras condiciones de compra estándar mencionan un enfoque de cero tolerancia a la discriminación y el acoso sexual.

Para el sector privado los principios rectores para compañías establecen:

Garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de todas las trabajadoras y los trabajadores y establecer una política de cero tolerancia con respecto a todas las formas de violencia en el trabajo, incluyendo el abuso verbal y/o físico, y prevenir el acoso sexual. Hivos menciona especialmente a los socios, socias y proveedores que no toleramos el uso del trabajo infantil, esto también podría llevar a la terminación de la relación con el socio o la socia.

Finalmente, nuestros Términos y condiciones generales establecen claramente que Hivos tiene el derecho de rescindir contratos sin dar aviso o compensaciones si la organización implementadora no cumple con su obligación para con Hivos. Específicamente en el caso de:

| Trabajo infantil

| Tolerar discriminación y acoso sexual

| Apoyar la discriminación por motivos de raza, religión, nacionalidad, casta, color, sexo, edad, condición de veterano, orientación sexual o discapacidad.

Anexos a esta política de salvaguarda se encuentran entre otros: Los términos y condiciones generales de Hivos, nuestro mecanismo para presentación de denuncias y nuestra Política de integridad.

2 DENUNCIA DE PRÁCTICAS IRREGULARES

En la parte inferior de nuestros sitios web, encontrará un enlace a nuestro mecanismo para presentación de denuncias.

El personal de Hivos, las organizaciones implementadoras, los y las beneficiarias y los proveedores de servicios pueden ponerse en contacto con nuestra línea directa externa para presentación de denuncias en SeeHearSpeakUp (www.seehearspeakup.co.uk) para reportar sobre presuntos abusos o irregularidades relacionadas con Hivos o con los fondos y proyectos de Hivos, que ocurran dentro de la organización de Hivos y también aquellos que involucren a las organizaciones implementadoras y proveedoras de servicios. Las personas informantes tienen la opción de declarar su identidad, la cual será protegida, o permanecer en el anonimato. Hivos facilitará los pasos que garanticen el anonimato del denunciante.

SeeHearSpeakUp es un servicio externo e independiente para presentación de denuncias que funciona las 24 horas del día, los 365 días del año, lo que permite a nuestro personal y terceras reportar asuntos sin temor a fraude, mala praxis, mala conducta o mala gestión en el lugar de trabajo. También nos están ayudando a adherirnos a la Ley de Esclavitud Moderna que apoya la lucha contra el trabajo forzoso, la trata y la explotación.

SeeHearSpeakUp es un servicio global que proporciona líneas telefónicas gratuitas en diferentes países y servicios de traducción en 200 idiomas diferentes. Su personal está calificado y tiene experiencia en investigaciones de fraude/ financieras y cuentan con contadores públicos y forenses. Todos están entrenados en técnicas de entrevista para extraer los mejores y más relevantes detalles de quienes proporcionan la información.

SeeHearSpeakUp es una línea de servicio de Anderson Anderson & Brown LLP.

El mecanismo para presentación de denuncias de Hivos está diseñado para combatir actos de fraude, corrupción e integridad, incluyendo el acoso sexual relacionado con Hivos, las organizaciones implementadoras y proveedoras de servicios (y sus respectivo personal). Todas las organizaciones implementadoras están obligadas a informar a su personal y a los proveedores de servicios con respecto al procedimiento de presentación de denuncia de Hivos. Esto se logrará exponiendo públicamente la política de presentación de denuncias de Hivos (y la dirección de contacto) u otros medios adecuados.

PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS DE HIVOS

El mecanismo para presentación de denuncias de Hivos es administrado por el secretario(a) de la Junta Directiva de la Oficina Global de Hivos, quien saneará los informes para garantizar que no incluyan el nombre del informante o cualquier otra información que identifique al informante antes de enviarlos para medidas adicionales. Si el informe involucra a un(a) empleado(a) de Hivos, esto será notificado al gerente de línea respectivo y a la Junta Directiva de Hivos.

Si el informe se refiere a un comportamiento (individual) inapropiado, se notificará al consejero(a) confidencial (externo). El consejero(a) confidencial tomará los pasos necesarios, tal y como se describen en nuestro procedimiento de quejas. En caso de fraude, se notificará al Contralor(a) de Hivos.

La Comisión de Investigación o la misión de investigación confiere y decide la recomendación en una reunión a puertas cerradas. Durante y después de las investigaciones, Hivos se compromete a proteger a los y las denunciantes contra las represalias de la parte afectada en el caso de que se conozca o se sospeche la identidad del denunciante.

Si un(a) empleado(a), organización implementadora, beneficiario o proveedor de servicios considera que su denuncia no ha sido abordada o si las anomalías reportadas continúan prevaleciendo, puede escalar la denuncia al Director(a) Ejecutivo(a) de Hivos o al Consejo Supervisor de Hivos. Este procedimiento también se aplicará en los casos en que una anomalía notificada involucre o implique a un Director(a) de la Oficina Regional o al Contralor(a) de Hivos, quien es responsable de manejar los informes de las denuncias.

Hivos evaluará el informe e instituirá una investigación preliminar dentro de un período de siete días a partir de la fecha de recepción de la denuncia. Después de un período de no más de dos semanas, la persona investigadora hará una recomendación a la secretaria de la Junta. Existen dos posibles resultados para esta recomendación: el informe es inadmisibles (por lo tanto, Hivos no puede continuar con el informe porque no es lo suficientemente convincente o porque la investigación preliminar no mostró ningún abuso) o el informe es admisible, por lo tanto, sujeto a investigación adicional.

Cuando los informes sean admisibles, Hivos establecerá un Comité de investigación ad hoc o designará una misión externa (o auditor(a)) con experiencia para investigar el informe de abusos e informar sobre sus hallazgos al Contralor(a) en un plazo de ocho semanas. Durante la consulta o la investigación, se notifica al informante sobre el progreso de la consulta, a menos que el informante indique que no lo requiere o que sea desventajoso para el o la informante o para la consulta, o por otras razones válidas.

Hivos cree en
*la competencia
de las personas*

3 QUEJAS EXTERNAS

El procedimiento de quejas de Hivos está diseñado para combatir cualquier comportamiento inapropiado, incluyendo el acoso sexual o cualquier otro delito relacionado con Hivos, organizaciones implementadoras y proveedores de servicios.

Cualquier persona ajena a Hivos que tenga una queja contra Hivos puede presentar la queja a través de complaints@hivos.org. Esta dirección de correo electrónico es administrada por el secretario de la Junta. Si la queja se refiere a un comportamiento inadecuado, acoso sexual o de otra manera, esta será enviada al consejero(a) externo(a) confidencial.

El procedimiento de quejas de Hivos está diseñado para combatir cualquier comportamiento inapropiado, incluyendo el acoso sexual o cualquier otro delito relacionado con Hivos, las organizaciones implementadoras y los proveedores de servicios (y su respectivo personal). Todas las organizaciones implementadoras están obligadas a informar a su personal y a los proveedores de servicios con respecto al procedimiento de presentación de quejas de Hivos. Esto se logrará exponiendo públicamente el procedimiento para presentación de quejas (y la dirección de contacto) u otros medios adecuados.

Además de un consejero(a) confidencial interno, cada región cuenta con un consejero(a) confidencial externo. El consejero(a) confidencial externo se encargará de un caso si el demandante no trabaja para Hivos.

Este denunciante externo será contactado directamente por el asesor confidencial externo después de que Hivos haya recibido su queja. Las responsabilidades para este rol son comparables al rol del consejero(a) interno confidencial, pero deben incluir:

- | Verificar si quien presenta la queja necesita apoyo mental o físico y, si es así, organizarlo;
- | Aconsejar sobre la manera de iniciar un procedimiento de quejas;
- | Ofrecer orientación en el procedimiento de quejas.

MECANISMO INFORMAL DE GESTIÓN DE QUEJAS

- 1 La persona reclamante presenta la queja al consejero(a) confidencial. Si la persona reclamante lo desea, el asesor(a) confidencial actúa como punto de contacto y ofrece asesoramiento directo sobre asistencia de "primeros auxilios" (médico, psicológico, legal o de otro tipo) para la persona reclamante a la Junta/Director(a) Regional.
- 2 Si la persona reclamante lo desea, el consejero(a) confidencial y la persona reclamante pueden investigar si la queja puede resolverse entre la persona reclamante y el/la acusado(a), a través del diálogo/mediación y/o ser referida a expertos(as) independientes, como, por ejemplo, psicología, psicoterapia, etc. El experto independiente puede ser seleccionado(a) por la persona reclamante o en consulta con el consejero confidencial/RRHH.
- 3 En el momento en que la persona reclamante y el/la acusado(a) hayan llegado a un acuerdo sobre un diálogo para resolver la situación, es posible la mediación de un mediador(a) independiente o la referencia a expertos(as) externos independientes. Con el consentimiento de la persona reclamante, el consejero(a) confidencial notifica al Director(a) Ejecutivo(a) o Regional de la solicitud de investigación, mediación, apoyo psicológico o legal.

MECANISMO FORMAL DE GESTIÓN DE QUEJAS

El mecanismo interno formal de gestión de quejas sobre comportamiento inapropiado se describe en la *"Política de integridad de Hivos"*. Este procedimiento también se seguirá en casos de acoso sexual, conducta indebida y discriminación de género, por lo que el papel del Comité de Quejas será asumido por Comité de Quejas de Género. El procedimiento interno formal de quejas se establecerá en cada oficina donde trabaja Hivos y debe ser aplicable a las leyes y regulaciones locales.

- 1 La persona reclamante presenta la queja a la/el consejero(a) confidencial
- 2 Cuando tanto la persona reclamante como el/la acusado(a) están de acuerdo, es posible realizar la mediación con un(a) mediadora.
- 3 Si la mediación no es posible o no condujo a una solución, se establece un Comité de Quejas (CC) ad hoc.
- 4 La persona reclamante presenta la denuncia por escrito al CC.
- 5 El CC comunica su decisión por escrito en un plazo de dos semanas a la persona reclamante en cuanto a si la queja es admisible o no.
- 6 En caso de que se determine que la queja es admisible, el CC le da a la/el acusado(a) la oportunidad de inspeccionarla y, si lo desea, en el plazo de una semana, enviar una respuesta por escrito.

- 7 Una investigación instituida se completa en un plazo de seis semanas después de que la queja haya sido declarada admisible.
- 8 El CC organizará una audiencia donde la persona reclamante y el/la acusado(a) serán escuchados por aparte.
- 9 Dentro de las seis semanas después de que la queja haya sido declarada admisible, el CC tomará una decisión sobre la queja.
- 10 El CC notificará su veredicto al Director(a) Ejecutivo(a) o al Director Regional, a la persona reclamante y al acusado(a), junto con una recomendación convincente.
- 11 Dos semanas después, con base en el veredicto y la recomendación del CC, el Director(a) Ejecutivo(a) o el/la Director(a) Regional toma una decisión sobre las medidas que deben tomarse y notifica a la persona reclamante y a la/el acusado(a) sobre la decisión tomada y los motivos de dicha decisión.
- 12 En consulta con el consejero(a) confidencial, el CC examina si y cómo debe proporcionarse la asistencia posterior para la persona reclamante y, si es relevante, el o la acusada.

4 CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Hivos cumple con todas las regulaciones legales sobre la contratación de empleadas y empleados nuevos, como verificar la identidad y las reglas de privacidad.

El Contrato de Trabajo estándar incluye: "El empleado(a) por la presente declara que ha recibido del Empleador una copia digital de la Política de Integridad".

Nuestra política de integridad incluye una declaración sobre comportamiento inapropiado. La política de integridad se incluye también en nuestro Ciclo de Gestión del Desempeño (PMC, por sus siglas en inglés). Cada año, la integridad es sujeto durante la reunión donde el o la empleada, y el o la gerente, establecen los objetivos y los planes para el próximo año. Los empleados y empleadas deben firmar por separado para esto en el formulario de PMC.

Debido a nuestra Política de Gestión Integral del Personal, las tareas de contratación de nuevo personal se asignan a los y las gerentes, por supuesto, con el apoyo de Recursos Humanos.

Nuestras políticas de salvaguarda para la contratación de personal nuevo incluyen:

- 1** Es obligatorio para el personal nuevo en los Países Bajos obtener un "Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)" (Certificado de conducta para personas físicas). Este es un documento mediante el cual el Secretario de Estado para la Seguridad y la Justicia de los Países Bajos declara que el o la solicitante no ha cometido ningún delito que sea relevante para el desempeño de sus funciones. En el contrato de trabajo se indica que no recibir un VOG dentro del plazo de dos meses después de comenzar a trabajar para Hivos, llevará a la terminación del contrato laboral.
- 2** En nuestras oficinas regionales, el personal nuevo debe poder obtener un certificado de antecedentes policiales antes de poder contratarla. Se excluye al personal que no puede obtener un el certificado de antecedentes policiales debido a que tiene antecedentes penales debido a sus actividades de activismo en LGTB + y derechos humanos. Esta contratación quedará a discreción del Director(a) Regional, con el asesoramiento del gerente global de Recursos Humanos.
- 3** El personal nuevo firma una copia del Código de Conducta de Hivos. Esta copia se pone en su archivo personal.
- 4** Nuestras vacantes incluyen un párrafo sobre nuestro procedimiento para obtener un VOG, verificaciones de referencia y que se nos permita revisar las redes sociales (a menos que los solicitantes indiquen que no desean que lo hagamos).
- 5** El o la gerente de contratación y/o RRHH solicitan y verifican las referencias antes de contratar personal nuevo. Esto también incluye la verificación de la exactitud del CV del nuevo personal. La administración ha sido capacitada por RRHH sobre cuales preguntas se pueden hacer y cómo verificar la información dada.
- 6** La administración recibe entrenamiento para formular las preguntas correctas a los y las candidatas con respecto al comportamiento en trabajos anteriores y también se encarga de explicar la política de Hivos sobre salvaguarda y de enfatizar la importancia de esta política. Un presupuesto se ha destinado a este propósito.

5 GESTIÓN DE RIESGOS

La salvaguarda se incluye en la manera en que Hivos aborda la gestión de riesgos.

El sistema de gestión de riesgos de Hivos está vinculado a la estrategia de la organización, es decir, los riesgos identificados que podrían afectar los objetivos estratégicos de la organización y que requieren una respuesta sobre cómo queremos lograr nuestros objetivos. La evaluación de riesgos y la gestión de riesgos son, por lo tanto, instrumentos cruciales para la manera en que buscamos implementar nuestra misión y visión.

Las estrategias de mitigación apuntan a riesgos que de alguna manera están dentro del alcance del control de la organización. Los riesgos fuera del alcance del control son monitoreados; sin embargo, la energía de la administración de la organización se enfoca hacia aquellos riesgos que sí pueden ser gestionados. Los riesgos a nivel operativo no son menos reales, sino que están dentro del alcance del control de la organización y se tratan en el nivel apropiado. La evaluación de riesgos y la gestión de riesgos se realizan mejor al nivel más bajo posible, por lo que las evaluaciones de riesgos de Hivos se diferencian por región, tema y, si corresponde, por programa.

Hivos ha identificado cinco categorías de riesgos, las cuales son: riesgos ambientales, de organización y de nivel estratégico; riesgos del ciclo de gestión de proyectos; riesgos de ciclo de gestión de subvenciones; riesgos del ciclo de gestión financiera y recursos humanos y riesgos del ciclo operativo. La primera categoría está relacionada con la estrategia general de la organización (por lo tanto, cubierta por planes comerciales y estratégicos), mientras que las otras cuatro categorías están relacionadas con los principales ciclos operativos dentro de la organización. Hivos define los principales riesgos relacionados con cada ciclo, evalúa los riesgos y desarrolla medidas de mitigación (políticas, procedimientos, controles de calidad) para tratar o reducir los riesgos identificados.

La mitigación real de los riesgos se logra mediante la implementación de las varias políticas y controles de mitigación de riesgos, que se monitorean activamente a través de la revisión periódica de los registros de riesgos y a través de auditorías internas. También para nuestros socios y socias, nuestros Términos y Condiciones Generales establecen en el artículo sobre Gestión de Riesgos que son responsables de todas las disposiciones de seguridad. Estas incluyen la salud, la seguridad de cualquier persona empleada o contratada de otra manera, incluyendo a aquellas empleadas o contratadas por cualquier otra parte implementadora contratada por la organización implementadora. Las organizaciones implementadoras son responsables de informar sobre los riesgos mediante la gestión de todos los riesgos con un registro de riesgos.

Las evaluaciones de los riesgos para niños, niñas y personas adultas (vulnerables) se incluyen como una parte específica del desarrollo del proyecto o la fase inicial de cada proyecto.

6 POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Hivos aspira a la mayor integridad posible en su contacto con socios, proveedores, clientes, entre el personal de Hivos y en relación con la propiedad comercial.

Los puntos focales de la política de personal, es decir, justicia, seguridad jurídica, apertura y claridad, responsabilidad individual y espacio para la iniciativa, la diversidad y la creatividad, también sirven como punto de partida para la Política de Integridad.

La integridad no se puede organizar simplemente con la elaboración de una serie de reglas de conducta. La actitud y “querer hacer las cosas apropiadamente” también son aspectos importantes de la integridad. La integridad se puede describir como tener un lado duro y un lado suave. El lado duro consiste en regulaciones, tanto internas como externas, y el lado suave es la cultura organizacional en Hivos. La integridad en una organización significa ser abiertos y respetuosos los unos con los otros y otras, evitar las mentiras y que los y las superiores den buenos ejemplos a través de una conducta ejemplar.

Aparte de los contenidos de la Política de integridad, el personal de Hivos está obligados a cumplir con los requisitos legales y respetar las normas y valores sociales comunes.

VALORES FUNDAMENTALES

Hivos se guía por valores humanistas. Junto con las organizaciones de la sociedad civil en los países en desarrollo, Hivos contribuye a un mundo libre, justo y sostenible. Nuestra visión y misión es un mundo en el que todas las personas sean iguales y en el que no existan límites para las posibilidades de desarrollo de las personas. Hivos confía en la creatividad y la capacidad de las personas.

Los valores humanistas fundamentales para Hivos son la dignidad humana y la autodeterminación; rechazo al dogmatismo y al gobierno autoritario; pluralismo y democracia; solidaridad mutua ciudadanía responsable; el respeto a la identidad cultural y social de las personas.

Estos valores informan las decisiones que tomamos con respecto a la manera y con quién conducimos nuestros asuntos y la manera en que el personal de Hivos se comporta con los demás y con el mundo exterior.

En Hivos, la Política de integridad se incluye en nuestro Ciclo de Gestión del Desempeño (PMC, por sus siglas en inglés). Cada año es un tema durante la reunión donde el empleado(a) y el/la gerente establecen los objetivos y planes para el año siguiente. Los empleados y las empleadas deben firmar esto por aparte en el formulario de PMC. La Política de integridad de Hivos está integrada en el Programa de Inducción para personal nuevo. Hivos organiza una reunión especial cuatro veces al año para personal nuevo, en la cual se discuten los valores de Hivos. El Código de Conducta es parte de esta discusión. También se está introduciendo un módulo de aprendizaje electrónico de inducción con varios puntos presentados por colegas en videos cortos en los cuales la Integridad y el Código de conducta son elementos por aparte.

La integridad es un tema regular en la comunicación con el personal y en nuestro sitio web.

Hivos cree en
*la autenticidad
de las personas*

Hivos cree en

*la creatividad
de las personas*

7 CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de conducta de Hivos se aplica por igual a todas las personas asociadas con Hivos

Nuestro código de conducta incluye, pero no está limitado a:

- | Todos los miembros del personal, permanente y temporal
- | Asesores y asesoras
- | Pasantes
- | Voluntarios y voluntarias
- | Miembros y miembras del consejo supervisor
- | Organizaciones socias
- | Miembros de la familia acompañantes de personal expatriado
- | Contratistas externos

Las declaraciones de la política de protección infantil están incluidas en nuestro código de conducta. Abarcan problemas de comportamiento especiales cuando trabajan para y con niños y niñas, por ejemplo, los medios de comunicación y la fotografía.

Hivos reconoce el deber de cuidado para salvaguardar y promover el bienestar de los niños, niñas, y personas adultas vulnerables y está comprometido a garantizar que la práctica de salvaguardia refleje las responsabilidades legales, la guía del gobierno y cumpla con las mejores prácticas y requisitos.

Hivos reconoce que el bienestar y los intereses de los niños y las niñas son primordiales en todas las circunstancias. El Código de conducta de Hivos tiene como objetivo garantizar que, sin importar la edad, las capacidades o las discapacidades, la reasignación de género, la raza, la religión o las creencias, el sexo u orientación sexual, los antecedentes socioeconómicos, todos los niños y las niñas:

- | tengan una experiencia positiva y agradable en un entorno seguro y centrado en el niño y la niña;
- | están protegidos contra el abuso mientras participan en nuestras actividades o fuera de la actividad.

Hivos reconoce que algunos niños y niñas, incluidos los niños, niñas y jóvenes con discapacidades o quienes pertenecen a comunidades de minorías étnicas, pueden ser particularmente vulnerables al abuso y aceptamos la responsabilidad de tomar medidas razonables y apropiadas para garantizar su bienestar.

La política y los procedimientos se promoverán ampliamente y son obligatorios para todas las partes involucradas. El incumplimiento de la política y los procedimientos serán abordados sin demora y podrían resultar en el despido/ exclusión de la organización.

8 GOBERNANZA Y RESPONSABILIDAD

Hivos designa un gerente de salvaguarda (SM, por sus siglas en inglés) a nivel internacional y personas focales de salvaguarda (SFP, por sus siglas en inglés) en nuestras oficinas regionales. Estas funciones se añaden a las descripciones de trabajo del personal existente.

El SM informa directamente a la Junta Ejecutiva sobre todos los asuntos relacionados con la protección. Las responsabilidades del SM son:

- 1 Desarrollar la comprensión y la capacidad de Hivos para implementar y gestionar esta política. Esto incluye el conocimiento y la transferencia de información directa, y el acceso a la experiencia externa apropiada.
- 2 Actuar como el mecanismo de reporte para cualquier preocupación de salvaguarda y utilizar las lecciones aprendidas de incidentes específicos para mejorar la política y la práctica.
- 3 Incluir a los SFP y a los y las oficiales de proyecto de todos los programas de Hivos en temas de salvaguarda.
- 4 Elaborar un informe anual para la Junta Ejecutiva que resalte las actividades de salvaguarda.
- 5 Revisar la Política de Salvaguarda en caso necesario.
- 6 Auditar a los y las socios en asuntos de salvaguarda. También debe apoyar a los y las socios, si fuera necesario, en cuestiones de salvaguarda.
- 7 Elaborar un plan de comunicación sobre salvaguarda para el personal, las organizaciones asociadas y los beneficiarios. También, asegurar que la información relacionada a la salvaguarda esté actualizada en nuestro sitio web.

Cada oficina regional de Hivos tiene un SFP que trabaja junto con el/la Director(a) Regional en todos los asuntos de salvaguarda en su región. Son responsables de un plan de salvaguarda regional. El SFP reporta los problemas al SM y proporciona información para el informe anual del SM. También ayuda al SM con la comunicación y las auditorías. El SFP evalúa cualquier asunto contextual con la política de salvaguarda y desarrolla procedimientos regionales específicos si fuera relevante. Estos incluyen orientación para representantes de Hivos sobre nuestros procedimientos de informes oficiales apropiados en el caso de un incidente.

Se realiza una descripción de los roles específicos de SM y SFP. Estos roles están incluidos en su Ciclo de Gestión del Desempeño. El SM y los SFP obtienen todas las oportunidades de Hivos para capacitarse en su función para adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo sus actividades.

9 MEDIDAS PARA IMPLEMENTAR LA POLÍTICA

La política de salvaguarda requiere cinco pasos para su implementación.

CINCO PASOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN:

- 1** La contratación de personal incluye la designación y el entrenamiento de un gerente de salvaguarda (SM) global, así como la de personas focales de salvaguarda (SFP) en cada oficina regional.
- 2** Medidas de prevención que incluyen sensibilización, capacitación del personal relevante, análisis de riesgos, procedimientos de contratación, inducción del personal en la política y códigos de conducta para los representantes de Hivos e incorporación de la política en los sistemas existentes pertinentes.
- 3** Informar y responder a las medidas, incluyendo los pasos para alertar e informar sobre asuntos de salvaguarda, investigación y gestión de los incidentes, los deberes y responsabilidades de los y las gerentes asignados y la protección de las personas focales de salvaguarda.
- 4** Implementar y mantener la política, incluyendo la capacitación y el desarrollo de capacidades del personal y los socios, el monitoreo, la presentación de informes y la revisión de la política.
- 5** Presupuesto. Se ha creado un presupuesto para capacitación e implementación.

GERENTE DE SALVAGUARDA (SM) Y PERSONAS FOCALES DE SALVAGUARDA (SFP)

Hivos garantizará que el SM y los y las SFP tengan el tiempo suficiente para adquirir las habilidades y los conocimientos necesarios y para realizar las actividades mencionadas anteriormente. Los y las gerentes de línea reconocerán la prioridad de los roles de los SFP en el reporte y respuesta de incidentes cuando ocurra un incidente y de la línea de reporte dual requerida para esta área de trabajo.

PREVENCIÓN

CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La contratación de personal incluirá una inducción completa a la política de salvaguarda y al código de conducta, incluyendo los procedimientos a seguir en caso de que surja alguna preocupación de salvaguarda.

CONCIENTIZACIÓN

Hivos designará personal con la responsabilidad de SM y SFP, quienes crearán concientización interna y apoyarán el desarrollo de capacidades relevantes de la organización con respecto a la salvaguarda. Todos los y las representantes de Hivos y las organizaciones asociadas serán debidamente notificadas de la Política de Salvaguarda y se les informará de la manera en que se espera que cumplan con ella.

La política se traducirá a los idiomas nacionales apropiados donde opera Hivos. Será responsabilidad de todo el personal de Hivos compartir la política y el enfoque, según sea relevante, a las partes interesadas externas. Hivos proporcionará el entrenamiento y el apoyo necesarios al personal global y nacional y a las organizaciones socias para mejorar la comprensión y garantizar la implementación efectiva de la política.

Se le solicitará a las oficinas regionales de Hivos revisar y analizar sus contextos regionales y producir un plan local que describa la manera en que pondrán en práctica la política en sus contextos. Por lo tanto, los procesos de implementación pueden diferir de un país a otro, pero en todas las circunstancias, la política y el código de conducta permanecerán iguales. Si llegara a surgir alguna situación en la que la legislación nacional entre en conflicto con la política, la oficina de país debe elevarla y discutirla con el Gerente de Salvaguarda. Cada país desarrollará un programa de políticas nacionales que incluya el nombramiento de los SFP y el grupo de referencia de salvaguarda del país.

Hivos se asegurará de que todos los partidarios, donantes, patrocinadores y representantes de los medios involucrados en el trabajo de Hivos tengan acceso a la Política de Salvaguarda a través de su sitio web y tomará las medidas adecuadas para comunicar esa disponibilidad.

ANÁLISIS DE RIESGOS

Al trabajar con los socios y las socias, Hivos procurará garantizar que los programas que apoya sean seguros para las personas adultas (vulnerables) y las niñas y los niños a quien sirven. Para asegurar que se hayan puesto en práctica las medidas de salvaguarda adecuadas, Hivos trabajará con el socio y la socia, ya sea durante el proceso de desarrollo del proyecto o durante la fase inicial, para llevar a cabo un análisis de riesgo de salvaguarda que incluya específicamente

cualquier problema de salvaguarda y proponga acciones para mitigar estos riesgos antes de que se lleven a cabo las actividades. Dicho análisis de riesgo será una parte integral de las propuestas de proyectos, las directrices de planificación del programa y las herramientas de evaluación de la sociedad.

CÓDIGO DE CONDUCTA

Todos los y las representantes de Hivos deben entender su responsabilidad de mantener a las personas adultas en riesgo y a las niñas y los niños seguros, y firmar y cumplir con el Código de conducta de Hivos, el cual enumera los comportamientos aceptables e inaceptables, diseñados principalmente para salvaguardar a otros. También sirve para proteger el nombre y la reputación de Hivos y de sus representantes contra acusaciones falsas. Todo el personal es responsable de alentar y promover la implementación del Código de conducta.

La adhesión a este código es obligatoria para todos los representantes de Hivos. Cualquier violación al Código de conducta tendrá como resultado procedimientos disciplinarios además de cualquier acción legal relevante. Para dar una máxima protección a los beneficiarios, a la organización y al personal, el Código de conducta debe ser aplicado tanto dentro como fuera de horas laborales.

REPORTE Y RESPUESTA A INCIDENTES

Hivos garantizará que los procedimientos de reporte y gestión de incidentes para manejar las preocupaciones de salvaguarda estén en vigor y de que se utilicen de manera efectiva para permitir una investigación adecuada y rápida de cualquier caso dado. Los representantes de Hivos deben ser debidamente informados de los procedimientos de reporte y gestión de incidentes. Cualquier representante de Hivos que tenga una inquietud o sospecha con respecto a daño, explotación o abuso por parte de alguien que represente otra agencia debe reportar dichas inquietudes al Gerente de Salvaguardas o al SFP designado.

CONFIDENCIALIDAD

Todos los informes y la información que estos contienen se manejarán con la más estricta confidencialidad para proteger la identidad de las personas involucradas, el informante y el acusado, de manera apropiada y de acuerdo con la legislación nacional pertinente.

PROCEDIMIENTOS A SEGUIR EN CASO DE INCIDENTE

Los procedimientos acordados que se deben seguir están incluidos en nuestro mecanismo para presentación de denuncias.

CONSECUENCIAS DE DAÑO, EXPLOTACIÓN O ABUSO

Cualquier comportamiento hacia niñas, niños o personas adultas, que resulte en daños, explotación o abuso, o incumplir los requisitos generales y el código de conducta específico de esta política, es razón para las siguientes medidas:

REPRESENTANTES

Si un empleado o empleada ha sido investigado(a) por Hivos o las autoridades policiales oficiales por cualquier daño, explotación o abuso como se define en esta política, estará sujeto a los procedimientos disciplinarios del personal. Bajo estos procedimientos podría ser temporalmente suspendido(a) durante la investigación. Si un empleado o la empleada es despedida por daños, explotación o abuso comprobados, Hivos informará a las autoridades pertinentes, divulgará esto a futuros empleadores y/o rechazará una referencia, según los detalles.

ORGANIZACIONES SOCIALES

Se tomarán las medidas adecuadas hasta e incluyendo la terminación inmediata de una asociación o acuerdo de servicio. En este caso, se tomará en cuenta el impacto a corto o largo plazo a los beneficiarios por la terminación de una sociedad.

IMPLEMENTAR, MANTENER Y REVISAR LA POLÍTICA

Hivos integrará las medidas de salvaguarda en los procesos y herramientas fundamentales internos relevantes, tales como las directrices técnicas del programa, las evaluaciones y acuerdos de los socios y las socias, los módulos de entrenamiento, el diseño del programa, los sistemas de monitoreo y rendición de cuentas y los procedimientos de contratación.

Hivos se asegurará de que se dé una inducción y un entrenamiento adecuados en materia de protección a todo el personal, permanente y temporal, consultores, y voluntarios y voluntarias. SM y SFPs recibirán entrenamiento adicional para la gestión de sus responsabilidades de implementación, gestión y coordinación de la política y los procedimientos de salvaguarda.

Cuando sea relevante, Hivos apoyará a las organizaciones asociadas mediante la inclusión de capacitación y asesoramiento técnico relevantes para el desarrollo de capacidades en el campo de la salvaguarda, con un enfoque particular en niñas, niños y personas adultas con discapacidades.

La política será monitoreada regularmente por SM y SFPs designados. El SM enviará a la alta dirección un informe anual resumido que incluya todas las inquietudes recibidas. Cualquier hallazgo que requiera un cambio en la política será discutido por la Junta Ejecutiva.

Cada país de Hivos desarrollará un plan de implementación anual para la política, el cual debe incluir las acciones que se tomarán, los detalles del FSP y el grupo de referencia de salvaguarda del país y las enmiendas de política pertinentes que se adoptaron.

Cada tres años se debe realizar una revisión completa de la política, instigada y dirigida por el o la SM, para incluir una revisión de los cambios externos a los estándares de salvaguarda que se aplican a nivel nacional e internacional.

ANEXOS

1. Política de integridad (incluyendo comportamientos inapropiados)
2. Política sobre acoso sexual (anexo de la Política de integridad)
3. Procedimiento de denuncias
4. Código de conducta
5. Términos y condiciones generales de Hivos
6. Los principios rectores para compañías (sector privado)
7. Condiciones de compra estándar de Hivos
8. Política de responsabilidad social corporativa de Hivos
9. Estrategia de igualdad de género e inclusión de la diversidad de Hivos
10. Código de conducta de Partos (incluyendo el nuevo texto del concepto)
11. Aplicación sectorial específica ISO 9001: 2015 de Partos (estándares de calidad)

Las últimas versiones de estos anexos y la Política de salvaguarda se pueden encontrar en nuestro sitio web www.hivos.org/integrity



Oficina Global de Hivos
Raamweg 16
2596 HL La Haya
Países Bajos

Código postal 85565
2508 CG La Haya
Países Bajos
T +31 (0)70 376 55 00
/ F +31 (0)70 362 46 00
E info@hivos.org / www.hivos.org

Publicado por primera vez: febrero 2019 © Hivos
Fotografía de la portada: Aatjan Renders
Diseño: Cristiana Castellón

Hivos
people unlimited