

 Hábitat para la Humanidad® México	Familia de la Política POLITICAS DE PERSONAL
	Nombre de la Política Salvaguardia, Moral y Ética
Departamento Emisor Dirección Ejecutiva Nacional	Aprobada por Consejo Directivo Nacional
Fecha de entrada en vigencia 15 marzo 2023	Fecha de Presentación 1 marzo 2023

Esta política se alinea a la Política de Salvaguardia Moral y Ética de la red de Hábitat para la Humanidad Internacional (HPHI) e incluye a todos los representantes (colaboradores, voluntarios, aliados, miembros de la junta directiva y asamblea) de Habitat para la Humanidad México.

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

- Definir “salvaguardia” como “la prevención y respuesta a daños causados por abuso o explotación física o sexual, acoso o intimidación, de las personas en las comunidades que servimos (especialmente, adultos vulnerables y la niñez) y con quienes trabajamos o nos aliamos”.
- Reconocer que las violaciones de salvaguardia más comunes son una forma específica de violencia basada en género (VBG), ya que suelen implicar explotación, abuso, agresión o acoso sexual. La violencia basada en género (VBG) es reconocida como el término general para cualquier tipo de violencia hacia una persona basada en su género: todo acto perjudicial perpetrado contra mujeres, niñas, niños y hombres basado en diferencias socialmente atribuidas entre hombres y mujeres, incluidos actos que infligen sufrimiento físico, sexual o mental y amenazas de tales actos. Puede abarcar la violencia doméstica, la violencia sexual, el matrimonio forzado, la violencia física y una amplia gama de hostigamiento basado en el género.
- Mejorar la comprensión de los riesgos de salvaguardia y definir las responsabilidades de un comportamiento apropiado por parte de todos los representantes de HPHM; entre otros, miembros de juntas directivas, personal, contratistas, pasantes, voluntarios, aliados implementadores y proveedores.
- Comprometernos con incluir principios de salvaguardia en la planificación estratégica y de proyectos, a fin de evaluar y abordar posibles riesgos de salvaguardia asociados con las operaciones generales y las actividades de proyectos de HPHM.
- Establecer procesos para los protocolos de salvaguardia requeridos durante el reclutamiento y la capacitación de empleados y representantes de HPHM.
- Definir procesos para que los representantes de HPHM comuniquen sus inquietudes con respecto a sospechas de conducta indebida, y promover una cultura de rendición de cuentas y transparencia.
- Establecer procesos estandarizados para investigar y gestionar las denuncias por conducta

- indebida.
- Reforzar la cultura de “tolerancia cero” para cualquier representante de HPHM que viole los principios de salvaguardia.

Estos principios de "salvaguardia" (junto con el **Código de Ética y Política Conflicto de Intereses**) guían nuestro trabajo mientras nos esforzamos por hacer el bien (y no perjudicar) a ningún colega, aliado, beneficiario o miembro de la comunidad con quienes nos encontremos, mientras proveemos ayuda o promovemos un desarrollo comunitario transformador y sostenible a través de una vivienda adecuada.

(1) Compromiso de comportamiento de HPHM con respecto a la salvaguardia

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

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

- Respetaremos, promoveremos y defenderemos los derechos y la dignidad de todas las personas (en especial beneficiarios, adultos vulnerables y de la niñez) sin discriminación ni acoso de ningún tipo
- Trataremos a todos los beneficiarios actuales y potenciales con respeto, cortesía y dignidad.
- No tendremos comportamientos que humillen, degraden o exploten a ningún beneficiario en ninguna circunstancia.
- No participaremos en ningún abuso de autoridad, posición o influencia en que se retenga la asistencia humanitaria o se manipulen procesos de selección de beneficiarios.
- No aprobaremos, respaldaremos ni participaremos en ninguna actividad ilegal conducente a robo, corrupción, conflictos de interés u otras actividades que busquen ganancias económicas ilegales¹.
- Ayudaremos a crear y mantener un entorno que evite la explotación y el abuso sexual; a proteger los derechos de beneficiarios, investigadores y miembros de la comunidad (especialmente, adultos vulnerables y de la niñez); y a promover la implementación del código de conducta de HPHM.

Como organización, HPHM tendrá en cuenta los principios de salvaguardia durante la planificación estratégica y de proyectos, a fin de evaluar los riesgos potenciales de salvaguardia (especialmente, para adultos vulnerables y de la niñez) asociados con nuestras operaciones generales y actividades de proyectos. Además de cualquier acción específica que se tome para

¹ Ver Política de Conflicto de Interés.

corregir el problema, después de investigar las denuncias de falta de salvaguardia ante conducta indebida (Sección 4), la implementación de las actividades de salvaguardia se evaluará a lo largo del monitoreo y de la evaluación de los proyectos.

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

A. Prevención de la explotación, el abuso y acoso sexuales

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

- **Explotación sexual:** cualquier abuso o intento de abuso de una persona en posición de vulnerabilidad, por poder o confianza, con fines sexuales y por beneficios monetarios, sociales o políticos, entre otros, derivados de la explotación sexual de la persona.
- **Abuso sexual:** cualquier intrusión física o amenaza de naturaleza sexual, ya sea forzosa o por una dinámica de poder desigual o en condiciones coercitivas
- **Acoso sexual:** cualquier acción o conducta que pueda discriminar, hostigar, maltratar o intimidar a otra persona. Hábitat no tolera ninguna acción, palabra, broma o comentario basado en el sexo, orientación sexual, raza, origen étnico, edad, religión, condición física u otra característica legalmente protegida de un individuo.

Todos los representantes de HPHM se comprometen a cumplir los siguientes principios de salvaguardia y estándares de prevención de explotación, el abuso y acoso sexuales EAAS (según lo establecido por las Naciones Unidas), tanto en el trabajo como fuera de él:

- Nunca participaremos en la explotación, el abuso o acoso sexuales.
- Nunca participaremos en actividades sexuales con personas menores de 18 años, independientemente de la mayoría de edad o la edad de consentimiento en el ámbito local. Creer por error que la persona es mayor de edad, no es una defensa.
- Nunca intercambiaremos dinero, empleo, bienes o servicios (incluida la asistencia a personas beneficiarias) por sexo, favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador.
- No participaremos en una relación sexual con ninguna persona beneficiaria, ya que puede basarse en dinámicas de poder inherentemente desiguales, y socavar la credibilidad e integridad de la misión benéfica de HPH.
- Crearemos y mantendremos un entorno que evite la explotación, el abuso y el acoso sexuales, y promueva la aplicación del Código de Ética y otros valores, tal y como se describe con más detalle en las políticas aplicables. Reconocemos que los directivos de todos los niveles tienen la responsabilidad particular de apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.

Estas actividades constituyen una falta grave, y son motivo para terminar la relación de la persona con HPHM, así como su despido. HPHM apoyará los enjuiciamientos de individuos si se comprueba conducta indebida, si hacerlo está alineado con los deseos del sobreviviente.

B. Salvaguardia de la niñez

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

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

- Mantendremos la salud y la seguridad de la niñez en todo momento.
- Consideraremos la salvaguardia infantil en la planificación e implementación del proyecto para determinar posibles riesgos para la niñez, asociados con las actividades y operaciones del proyecto.
- Trabajaremos para garantizar la dignidad y el respeto hacia la niñez en todos los proyectos, programas y departamentos.
- Aplicaremos medidas para reducir el riesgo de abuso, explotación o negligencia infantil, incluyendo, entre otros:
 - Limitar las interacciones no supervisadas con niños, niñas o adolescentes.
 - Prohibir de manera contundente la exposición de los representantes a la pornografía infantil dentro y fuera de las actividades y horarios laborales.
 - Cumplir con las normas de responsabilidad de datos de HPHM, así como con las leyes, los reglamentos o las costumbres que apliquen a fotografía, filmación u otras actividades que generen imágenes infantiles.
- Garantizaremos el cumplimiento de la legislación local sobre bienestar y salvaguarda infantil, o las normas internacionales (lo que proporcione mayor salvaguarda al menor).

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

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

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

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

- 1. Prostitución:** HPHM prohíbe rotundamente a sus representantes el tráfico sexual y la comercialización de actos sexuales. Nunca intercambiaremos dinero, empleo, bienes o servicios (incluida la asistencia a personas beneficiarias) por sexo, favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Estos estándares se aplican en todo momento (incluso fuera de horario o en ausencia laboral), aún si los actos sexuales comerciales son legales en el contexto local.
- 2. Pornografía:** HPHM prohíbe expresamente a sus representantes acceder, poseer o circular contenido pornográfico usando computadoras, cuentas de correo electrónico, listas de distribución electrónicas o conexiones de internet pagadas por HPHM. Esto incluye compartir correos electrónicos o textos grupales (y bromas) que contengan imágenes explícitas con colegas de HPH. Estos estándares se aplican en todo momento, incluso fuera de horario o en ausencia laboral. Tales acciones violan el compromiso de HPH de crear y mantener un ambiente que evite el acoso, la explotación o el abuso sexual y, por lo tanto, tendrá consecuencias disciplinarias para las personas involucradas, incluyendo despido.
- 3. Trata de personas y trabajo forzoso:** HPH prohíbe a sus representantes la trata de personas (o “esclavitud moderna”) y el uso de trabajo forzoso. HPH nunca:
 - Destruirá, confiscará o negará el acceso del personal a sus documentos de identidad o inmigración.
 - Dejará de ofrecer transporte para que el personal regrese a su país de origen cuando sea apropiado (p. ej., cuando HPH contrate personal para trabajar fuera de su país de origen y se haya acordado proveer transporte de regreso en su contrato y sus beneficios laborales).
 - Ofrecerá empleo usando pretensiones, representaciones o promesas materialmente falsas o fraudulentas.
 - Cobrará tarifas de selección de personal.
 - Proporcionará alojamiento a personal que no cumpla con las normas locales razonables de vivienda y seguridad.
- 4. Explotación o trabajo infantil peligroso:** Si bien HPH acoge activamente al voluntariado, todas las entidades de HPHM deben tener estándares para proteger el trabajo de niños, niñas y adolescentes. Estos estándares están diseñados no solo para prevenir su explotación económica, sino también su salud, seguridad y moral.

Como mínimo, HPHM requiere que sus oficinas locales, aliados implementadores y proveedores cumplan con las normas de trabajo infantil de las Naciones Unidas, según se detallan en el Anexo C.

Se requiere el permiso de los padres o tutores para que cualquier niño, niña o adolescentes (pero en cualquier caso, no menos del 18 años) trabaje o sea voluntario en un sitio de trabajo de Hábitat.

(2) Protocolos de denuncia requeridos por HPHM en caso de posible conducta indebida

A. Expectativas en cuanto a denuncias

Todos los representantes de HPHM son responsables de denunciar posibles conductas indebidas.

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

B. Protocolos para presentar denuncias

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

- (1) **De inmediato:** notificar a su supervisor directo mediante los protocolos de denuncia establecidos. Si la persona considera que su supervisor directo puede estar involucrado en la conducta indebida, o se enfrente a un conflicto de intereses en relación con ella (o se siente muy incómoda al plantear tales inquietudes a su supervisor), debe notificarlo de inmediato a:
 - Un supervisor de nivel superior.
 - El punto focal de salvaguarda de HPHM, área de Recursos Humanos de HPHM, el equipo de Gobernanza, Gestión de Riesgos y Cumplimiento (GRC) de HPHI, el departamento de [Auditoría Interna de HPHI](#), o usar la herramienta de denuncias [Línea de Ética y Responsabilidad de Habitat \(HEAL\)](#)
- (2) **Inmediatamente (pero en cualquier caso antes de 48 horas):** Asegúrese de registrar las inquietudes por conducta indebida en la herramienta de denuncias [Línea de Ética y Responsabilidad de Habitat \(HEAL\)](#). HEAL es la línea de denuncia confidencial y anónima de HPH y el repositorio central de monitoreo para las denuncias de mala conducta grave hechas por o en contra de cualquier grupo de interés de HPH en cualquier lugar de la red de HPH.
- (3) Debido a la sensibilidad de estas situaciones, la persona que recibe una denuncia **NO DEBE INICIAR NINGUNA INVESTIGACIÓN** (incluyendo la recopilación de pruebas preliminares o el entrevista a la persona sobreviviente, acusado o testigo potencial,

después de recibir la denuncia), sino reportar las preocupaciones usando los protocolos de la Sección (5) abajo, remitiendo la denuncia en [Línea de Ética y Responsabilidad de Hábitat \(HEAL\)](#), y coordinar acciones de seguimiento con la unidad de investigaciones del Departamento de Gobernanza, Gestión de Riesgos y Cumplimiento ("GRC-Investigations"), u otras partes asignadas para investigar el asunto por GRC-Investigations.

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

(3) Protocolos para la asistencia a persona sobreviviente

Se ofrecerá apoyo a las personas sobrevivientes y víctimas, independientemente del procedimiento interno formal a llevar a cabo (como una investigación). El apoyo puede incluir asesoramiento psicosocial especializado, acceso a los Programas de Asistencia al Empleado disponibles y/o acceso a otro apoyo especializado y apropiado, según sea necesario. Las personas sobrevivientes o víctimas pueden elegir si desean acogerse a las opciones de apoyo disponibles y en qué momento. Al considerar cualquiera de las formas de apoyo mencionadas, HPHM consultará tanto a la persona sobreviviente como a los especialistas locales adecuados. Se documentarán todas las decisiones relacionadas con la asistencia a la persona sobreviviente.

(4) Protocolos de investigación

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

- c. Sean independiente de las partes y de las alegaciones recibidas;
- d. No tengan o parezcan tener sesgos.
- e. Estén capacitadas específicamente en procedimientos de investigación de estos casos.

Para garantizar que las investigaciones se manejen con la debida diligencia y la atención profesional adecuadas, HPHI ha creado una unidad de investigaciones independiente dentro del Departamento de Gobernanza, Gestión de Riesgos y Cumplimiento (GRC). GRC-Investigations está formado por investigadores experimentados que han recibido formación específica en las mejores prácticas de investigación de EAAS. Además, los investigadores de GRC se asocian frecuentemente con asesores jurídicos e investigadores externos para ayudar en la realización de investigaciones de EAAS. En el Manual de Investigaciones (disponible en MyHabitat o solicitándolo al Departamento de GRC) se pueden encontrar más detalles sobre los procesos previstos para llevar a cabo investigaciones de salvaguardia adecuadas.

- A. **Evaluación de la denuncia:** al recibir una denuncia el Comité de Ética de HPHM, en consulta con el equipo de salvaguardia trasversal y de la Oficina de Área, y el equipo de

GRC evaluará la conveniencia de una investigación basada en la naturaleza de las denuncias y las partes involucradas. Al considerar esta respuesta, HPH evaluará factores tales como: si se alega delito penal, si hay preocupaciones por la seguridad de la persona sobreviviente u otras personas involucradas, y si existen riesgos como la pérdida de pruebas o daños a la propiedad.

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

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

(1) Investigados con prontitud por, o bajo la supervisión y apoyo de, GRC-Investigaciones, en la forma establecida en el Manual de Investigaciones de Hábitat para la Humanidad. Cuando sea apropiado durante la investigación, Hábitat consultará y apoyará tanto a la persona sobreviviente como a los especialistas locales apropiados, especialmente en temas relacionados con garantizar la seguridad de la persona sobreviviente durante y después del proceso de investigación. Referidos a la autoridad gubernamental local correspondiente para la investigación o pesquisa relacionada con la posible conducta indebida o violaciones de la ley.

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

C. Enfoque centrado en la persona sobreviviente y confidencialidad: Nuestras acciones se basan en un enfoque centrado en la persona sobreviviente, lo que significa que (1) las necesidades y los deseos de las personas sobrevivientes guían nuestra respuesta, (2) que las personas sobrevivientes son tratadas con dignidad y respeto, y (3) que sus derechos a la privacidad y apoyo son priorizados. Todas las investigaciones se llevarán a cabo de forma que se proteja la confidencialidad de la persona sobreviviente y de todos los implicados, y no se revelarán ni comentarán con nadie que no tenga una necesidad legítima de conocer los detalles del caso.

D. Documentación: cuando se realice investigaciones tanto con investigadores internos o externos, todos los procedimientos, hallazgos y recomendaciones se documentarán exhaustivamente de acuerdo con las políticas de HPH.

(1) La documentación de los procedimientos de investigación se conservará en el repositorio central de HPHM. Para proteger la confidencialidad, el acceso a la información será restringido como se explicó anteriormente.

(2) Se preparará un reporte o memorando que resuma los hallazgos y las recomendaciones de la investigación, el cual se entregará a la gerencia para ser usado en las medidas correctivas. Las recomendaciones de la investigación incluirán, entre otros, cualquier recomendación disciplinaria a representantes de HPHM, cualquier posible requisito para informar los hallazgos a las autoridades locales, y mejoras

necesarias a cualquier proceso o control para prevenir o reducir futuras conductas indebidas.

- (3) Antes de 48 horas de finalizar la investigación, se debe subir una copia del informe del caso creado anteriormente, para dar seguimiento al incidente en la [Línea de Ética y Responsabilidad de Hábitat \(HEAL\)](#) de HPH.

E. Comunicación con la persona sobreviviente: HPH entregará notificaciones periódicas a la persona sobreviviente sobre el estado de la investigación. Una vez finalizada la investigación, HPH dará a la persona sobreviviente un resumen de los hallazgos.

F. Medidas correctivas de la gerencia: Al recibir el reporte o memorando de la investigación, la gerencia iniciará sin demora las medidas correctivas relacionadas con los hallazgos de la investigación, incluyendo, entre otras:

- (1) **Procedimientos disciplinarios internos:** si la investigación confirma las acusaciones de conducta indebida, HPHM disciplinará a la persona de conformidad con los procedimientos normales de la organización. Para los miembros del personal, las medidas disciplinarias se basarán en la gravedad de la ofensa, y podrían variar desde una advertencia por escrito hasta el despido. Para otros representantes de HPHM (donantes, miembros de juntas, voluntarios, aliados implementadores, proveedores, etc.), las medidas disciplinarias también dependerán de la gravedad de la ofensa y pueden resultar en finalizar su relación con HPHM.

- (2) **Presentar una acción legal:** además de la disciplina a lo interno de la organización, si la investigación confirma las acusaciones de conducta indebida, HPHM se compromete a respaldar o presentar la acción legal apropiada si se ha cometido un delito., HPHM consultará con la persona sobreviviente y con el asesor legal local si debe recurrir a una acción legal. Se documentarán los fundamentos para todas estas decisiones.

- (3) **Otras medidas correctivas:** la gerencia superior de HPHM (y la junta directiva, cuando corresponda) deberá garantizar que HPHM implemente de forma rápida todas las mejoras necesarias en cualquier proceso o control, para prevenir o reducir futuras conductas indebidas.

(5) Notificación de incidentes de conducta indebida

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

A. Cuando lo requieran las autoridades locales: HPHM cumplirá con todos los requisitos de notificación obligatoria de conducta indebida ante las autoridades locales. HPHM es responsable de conocer los requisitos de reportes obligatorios en su jurisdicción local (p. ej., situaciones en las que el comportamiento abusivo o de explotación involucre a niños, niñas o adolescentes) Todos estos reportes deberán consultarse antes con el asesor legal local y los actores involucrados clave de HPHI (p. ej., el equipo de salvaguardia, el departamento Legal, GRC, Recursos Humanos y/o Auditoría Interna de HPHI).

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

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

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

- (1) HPHM puede optar por reportar ciertos asuntos a donantes u organismos gubernamentales con quienes no exista un requisito contractual o legal claro, cuando determine que su divulgación es lo mejor para lograr confianza pública.
- (2) HPHM garantizará que la junta directiva de HPHM reciba actualizaciones sobre las denuncias e investigaciones de conducta indebida, para facilitar la supervisión efectiva del proceso.

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

(6) Protocolos de salvaguardia durante la selección de personal

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

A. Entrevista y proceso de selección

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

B. Verificación de referencias

Todo candidato a puestos de tiempo completo se somete a por lo menos dos verificaciones de referencias laborales y de carácter antes de que se le ofrezca el puesto. Dichos controles deben documentarse y archivarlos según corresponda. Para puestos de tiempo completo que demanden contacto directo con beneficiarios, niños, niñas o adolescentes, se podrán hacer

preguntas verbales específicas sobre la idoneidad del solicitante para trabajar directamente con estos grupos, durante las verificaciones de referencias y pruebas de carácter.

HPHM podría aumentar el número de personas a las cuales se les hará una revisión de antecedentes (como se describe anteriormente) en función de factores de riesgo adicionales o requisitos de los donantes para cumplir con la intención de estos principios de salvaguardia.

(7) Capacitación en salvaguardia

A. Incorporación

Al momento de la incorporación, todos los miembros de juntas directivas, personal, contratistas y aliados implementadores de HPHM deberán leer y aceptar el [Código de Ética](#) y la Política de Salvaguardia de HPHM. Además, todo el personal de HPHM deberá completar una capacitación sobre ética, principios de salvaguardia y comportamiento adecuados.

B. Capacitación continua

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

C. Formación para contratistas, socios ejecutores y proveedores.

Además, HPHM reconoce que en algunos casos será apropiado que personas ajenas a la organización que actúen como Representantes de HPHM reciban capacitación o demuestren que cuentan con una capacitación similar adecuada. Antes de definir estas relaciones, HPHM considerará si esta capacitación adicional es necesaria o no y, en caso afirmativo, la incluirá como parte de los requisitos de dicha relación.

(6) Gestión de Riesgos y Programación Segura

La naturaleza del trabajo de HPH, coloca a sus representantes en posiciones de autoridad y confianza en relación con las comunidades a las que pretendemos servir, especialmente adultos y niños vulnerables. Por lo tanto, es esencial que HPH adopte un enfoque de salvaguardia basado en el riesgo, incorporando prácticas de gestión de riesgo en la organización a todos los niveles y asegurando que estas prácticas se apliquen y refuercen de manera consistente.

HPHM realizará evaluaciones de riesgos de salvaguardia para identificar áreas de salvaguarda y riesgos de acoso sexual, explotación y abuso, y abuso infantil, y documentarán los pasos que se están tomando para eliminar o reducir estos riesgos. Nuestro objetivo es identificar y mitigar, o minimizar, los riesgos derivados de nuestros programas y alianzas. Además, HPHM incorporará medidas de salvaguardia en los programas y durante todo el ciclo del proyecto, de modo que se diseñen y ejecuten de manera segura para las comunidades, los socios y los representantes. Esto incluye la incorporación de mecanismos apropiados y accesibles para informar sobre preocupaciones de salvaguardia en todas las actividades.

En cumplimiento de los requisitos anteriores, HPHM utilizará un registro de riesgos para identificar y gestionar los riesgos operativos de salvaguardia y tomará medidas para comunicar las obligaciones de gestión de riesgos a los contratistas, los socios ejecutores y los proveedores. Los riesgos de salvaguardia a nivel de proyecto serán captados por los equipos de programas, con el apoyo del equipo de salvaguardia cuando proceda, durante los procesos de planificación y seguimiento de la gestión de riesgos que se llevan a cabo durante el diseño y la ejecución del proyecto en colaboración con los contratistas, los socios ejecutores y los proveedores. Las estrategias de mitigación y supervisión de riesgos se incluyen como parte de estos procesos continuos de gestión de riesgos. Los registros de riesgos se revisarán periódicamente a medida que cambien las iniciativas del proyecto, y las políticas y procedimientos se actualizarán al menos cada dos años.

(7) Recursos adicionales

Esta política pretende complementar y contextualizar el [Convenio de Ética](#) y otras políticas de HPHM tales como:

- a. Código de Ética
- b. Conflicto de Intereses
- c. Reclutamiento, Selección y contratación
- d. No discriminación

Esta política no reemplaza estos documentos ni otros recursos de HPHI relevantes (como la herramienta de denuncias [Línea de Ética y Responsabilidad de Hábitat \(HEAL\)](#) o la guía de [Mecanismos de retroalimentación basados en la comunidad](#)).

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

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

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

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

FIRMA

NOMBRE

FECHA DE RECIBIDO

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

Nombre de la organización de la red Hábitat: _____

País: _____

INSTRUCCIONES

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

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

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

Reconocimiento por parte de la organización de la red Hábitat:

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

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

Dir Ejecutivo de la organización de la red (firma)

Dir Fianciero de la organización de la red (firma)

Fecha

Fecha

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

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

Aprobación de la recomendación: (los oficiales de la oficina de área deben garantizar que la oficina nacional apoye la recomendación)		

Aprobación del departamento Legal de HPHI:

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

Anexo C: Requisitos mínimos de trabajo infantil de HPH

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

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

Trabajo peligroso - edad mínima: 18 años

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

Trabajo general - edad mínima: 15 años

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

Trabajo ligero - edad mínima: 13 años

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

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

Cuando niños o niñas menores de 13 años acompañen a sus padres o tutores legales al sitio de construcción, no deberán trabajar. Si esto es inevitable, sólo podrán realizar tareas sencillas de apoyo a voluntarios (como ofrecer refrigerios) o de preparación del sitio (como recoger basura), bajo la supervisión de sus padres o tutores. Las organizaciones nacionales y afiliados deberán trabajar con expertos para desarrollar formas en que los hijos y las hijas de los propietarios de viviendas ayuden a sus familias a completar horas de ayuda mutua, y así involucrar a la niñez de la comunidad en la misión de HPH.

RECORDAR

Estos son requisitos mínimos de trabajo infantil con HPH. Las normas de trabajo infantil pueden ser más restrictivas en su jurisdicción local.

Consulte otros recursos en My.Habitat y contacte a su departamento Legal para obtener más detalles.

Anexo D: Formulario del tipo de información que se debe enviar a Línea de Ética y Responsabilidad de Habitat (HEAL) para denunciar conducta indebida

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

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

7. Descripción de la posible conducta indebida o incidente

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

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

9. ¿Es el primer incidente de este tipo? Si no, indique las fechas aproximadas de los incidentes o reportes anteriores.

10. ¿Cuáles programas, donaciones, aliados o donantes de HPH pueden verse afectados por este reporte?

11. Nombre y título de la persona que prepara este reporte (letra imprenta):

12. Relación de la persona que prepara este informe con la persona involucrada en este incidente:

13. Firma de la persona que prepara este informe:

NOTA: Reenvía una copia de este reporte a:

- [Línea de Ética y Responsabilidad de Hábitat \(HEAL\)](#)
- Su contacto designado de Recursos Humanos de HPHM, Punto Focal de Salvaguardia o el Asesor de Salvaguardia de la Oficina de Área
- Oficial de Salvaguardia de HPHI

Anexo E: Términos clave

Término	Definición
Abuso emocional infantil	Constituye una lesión a la capacidad psicológica o a la estabilidad emocional de niños, niñas o adolescentes, causada por actos, amenazas de actos o tácticas coercitivas. El abuso emocional puede incluir, entre otros, humillación, control, aislamiento, retención de información, o cualquier otra actividad deliberada que haga a niños, niñas o adolescentes sentirse menos o avergonzados.
Abuso físico infantil	Supone acciones u omisiones que resultan en lesiones (no necesariamente visibles); dolor o sufrimiento innecesario o injustificado sin causar lesiones; daño o riesgo de dañar la salud o el bienestar; o la muerte de niños, niñas o adolescentes. Las acciones pueden incluir, entre otras, golpear, pegar, patear, morder, lanzar, apuñalar, ahogar o quemar, y se consideran abuso, independientemente de si estaban destinados a lastimar al niño, niña o adolescente.
Abuso sexual	Cualquier intrusión física o amenaza de naturaleza sexual (incluido el contacto inadecuado), que se realice por la fuerza, o bajo dinámicas de poder desiguales o coercitivas.
Abuso sexual infantil	Cualquier forma de abuso sexual (mencionado anteriormente), exposición indecente, o explotación a través de prostitución o pornografía, que involucre a niños, niñas o adolescentes.
Abuso, explotación o negligencia infantil	Constituye cualquier forma de abuso físico, maltrato emocional, abuso sexual, negligencia o supervisión insuficiente; trata; y explotación comercial, transaccional, laboral o de otro tipo, que resulte en un daño real o potencial a la salud, el bienestar, la supervivencia, el desarrollo o la dignidad de la niñez. Incluye, entre otros, cualquier acción u omisión que resulte en muerte, daño grave físico o emocional, o que presente un riesgo inminente de daño grave a niños, niñas y adolescentes.
Acoso	Cualquier comentario o comportamiento ofensivo, degradante, humillante, despectivo, inapropiado o irrespetuoso de la dignidad de un individuo. Puede ser cometido por o contra un beneficiario, aliado, miembro del personal, funcionario o cualquier otra persona involucrada en el programa de respuesta a desastres o asistencia humanitaria.
Acoso sexual	Cualquier avance, comentario, contacto, broma, gesto, comunicación o conducta de naturaleza sexual no deseada, explícita o implícita (y verbal, escrita o visual), que ocurra entre un miembro del personal de HPH y cualquier persona con quien interactúe en su rol de HPH. Para obtener más detalles, consulte la Política de Acoso, Intimidación y Discriminación de HPH
Adulto vulnerable	Una persona mayor de 18 años con un estado físico, mental o de vida que implica una vulnerabilidad en particular (p. ej., discapacidad física o mental).
Beneficiario	Persona que solicita recibir o que recibe de HPH (personal, voluntarios, etc.) asistencia en alojamiento u otra forma de salvaguardia, servicio o intervención.
Derechos humanos	Estándares o normas internacionales que reconocen y protegen la dignidad e integridad de cada individuo sin distinción.

Explotación infantil	Constituye el abuso de niños, niñas o adolescentes con algún tipo de remuneración o beneficio para los perpetradores. La explotación es una forma de coerción y violencia que perjudica la salud física o mental, el desarrollo, la educación o el bienestar de la niñez.
Explotación sexual	Cualquier abuso o intento de abuso (basado en vulnerabilidades, diferencias de poder o confianza) que incluya beneficios monetarios, sociales, políticos, etc. por la explotación sexual de otra persona.
Negligencia infantil	Constituye la falta de satisfacer las necesidades básicas de un niño, una niña o un adolescente.
Niñez	Niños, niñas o adolescentes, personas menores de 18 años de edad.
Población meta	Individuos o grupos a los que las actividades humanitarias de un programa de respuesta a desastres o asistencia humanitaria están destinados a servir.
Reclutamiento forzado	Se refiere al utilización o reclutamiento de niños, niñas y adolescentes en el servicio militar; la definición de la ONU es "niño/a asociado con una fuerza armada o grupo armado se refiere a cualquier persona menor de 18 años que es, o que ha sido, reclutado o utilizado por una fuerza armada o grupo armado en cualquier capacidad, incluyendo pero no limitado a los niños, niñas y adolescentes, utilizados como combatientes, cocineros, porteadores, espías o con fines sexuales".
Representante de HPH	Persona que actúa en nombre de HPH, incluidos, entre otros, miembros de juntas, personal, contratistas, pasantes, miembros de AmeriCorps (y VISTA), voluntarios, aliados implementadores y proveedores.
Trabajo forzosos o esclavitud moderna	El hecho de mantener a una persona en situación de esclavitud o servidumbre o de obligar a una persona a realizar trabajos forzados u obligatorios debe interpretarse de conformidad con el artículo 4 de la Convención de Derechos Humanos, tal y como se define con mayor precisión en la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido de 2015. https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/section/1/enacted
Trabajo infantil	Explotación laboral que priva a la niñez de su infancia, potencial y dignidad, y que perjudica su desarrollo físico y mental. Se refiere al trabajo que es mental, física, social o moralmente peligroso y perjudicial para la niñez, y que interfiere con su escolarización.

Anexo F: Historial de cambios

Fecha	Modificación	Aprobada por
Aprobación: 15 marzo 2023	Nueva política -	Consejo Directivo Nacional

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	AUTORIZADO POR:
Luis Armenta Fraire Punto Focal Salvaguardia	Lacmi Rodriguez Directora Ejecutiva Nacional	Comisión de Vigilancia y Ética Consejo Directivo Nacional