



**POLITICA DE SALVAGUARDA
GRUPO GUATEMALTECO DE MUJERES-GGM-
2019**

Guatemala 2019



GRUPO GUATEMALTECO DE MUJERES

POLÍTICA DE SALVAGUARDA

FECHA

2019

PAGINA

1 de 20

VERSION

Segunda

Validación de la Política de Salvaguarda

Con el objeto de proporcionar las herramientas necesarias para el óptimo desarrollo y en virtud de lo establecido en los términos de referencia solicitados para la elaboración de la Política de Salvaguarda, se autoriza por medio de la presente y se ratifica su validez por la Junta Directiva de la Asociación Grupo Guatemalteco de Mujeres, quienes firman la aceptación y validación del presente Manual.

POLITICA DE SALVAGUARDA Grupo Guatemalteco de Mujeres G G M

Junta Directiva		Firma
Presidenta	Dinora Patricia Gramajo Romero	
Vice Presidenta	Laura Rebeca Lirrayes	
Coordinadora Ejecutiva	Lilian Giovana Lemus Pérez	

Observaciones:

La Presente Política de Salvaguarda fue elaborada con la información proporcionada por la administración del Grupo Guatemalteco de Mujeres GGM a través de la consultoría realizada por Lcda. Martha Herminia Guerrero Soza.

Recomendaciones:

La presente Política de Salvaguarda debe ser revisada de forma anual en relación del Plan Estratégico, su cumplimiento, el monitoreo del Plan Operativo Anual para efectuar las posibles modificaciones que apliquen según las variaciones en crecimiento y desarrollo de la Asociación.

Autorizado:

Elaborado:

Revisado:



Introducción

La Política de Salvaguarda, es un documento que establece los lineamientos claros en el cumplimiento del marco legal interno, la legislación nacional y el quehacer del Grupo Guatemalteco de Mujeres-GGM. El documento apoya a la Coordinación de la Asociación, definiendo las responsabilidades y la cultura ética a ser aplicada para un funcionamiento adecuado.

En todas las actividades que realiza la organización, GGM se compromete a que cada una de las trabajadoras, trabajadores, voluntarias, pasantes, practicantes, consultoras, consultores, asesoras, asesores y las mujeres sobrevivientes de violencia, sus hijos e hijas, así como toda persona que se vincule a la Asociación, se beneficie de un ambiente protector con calidad, calidez y respetuoso de sus derechos.

Las Coordinadoras de cada Programa y Sistema son responsables de la difusión, aplicación y uso del presente instrumento, tienen a su cargo la custodia, socialización, actualización y capacitación de las y los integrantes de los diferentes equipos de trabajo.

La Política de Salvaguarda deberá ser conocida por las personas que tienen contacto con la organización y asegurar que todas las quejas sean tomadas en serio, investigadas y que se le dé el seguimiento y acompañamiento necesario en forma confidencial.

Autorizado:

Elaborado:

Revisado



Descripción Actual de la Asociación

Misión

Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres, causada por la opresión, subordinación, discriminación y racismo en la sociedad guatemalteca, a través del abordaje especializado con enfoque feminista que nos empodera, sensibiliza a la población, analiza la situación y promueve políticas públicas.

Visión

Somos una organización feminista, reconocida en el ámbito nacional e internacional, pionera en el abordaje integral de la violencia contra las mujeres, que multiplica y consolida su experiencia en leyes y políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la problemática.

Autorizado:

Elaborado:

Revisado




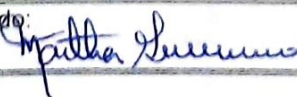

FECHA	2019
PAGINA	4 de 20
VERSION	Segunda

Justificación

La Política de Salvaguarda es el documento que otorga los lineamientos necesarios para dar a conocer a las trabajadoras, trabajadores, voluntarias, pasantes, practicantes, consultoras, consultores, asesoras, asesores y a las mujeres sobrevivientes de violencia, sus hijas e hijos, que no existe discriminación, violación a sus derechos y que existe un mecanismo de prevención, de queja, de investigación, de acompañamiento y de respuesta y de sanción por parte de la Asociación.

Asimismo, que hay controles y procedimientos que deberán velar para no incurrir en procedimientos indebidos que pueden crear problemas o que surja una duda razonable que ponga en riesgo la integridad física o psicológica de cualquier persona que tenga contacto con la Asociación, así como las mujeres sobrevivientes de violencia, sus hijas e hijos que reciban atención, acompañamiento y que se encuentren bajo el cuidado de GGM.

Es un referente formal e institucional de la conducta personal y profesional que deben cumplir todas las y los integrantes de los diferentes equipos de trabajo, integrantes de la Junta Directiva, Coordinación General, Coordinación Ejecutiva, integrantes de la Colectiva de Coordinación, voluntarias, pasantes, practicantes, consultoras, consultores, asesoras, asesores, entre otras personas vinculadas a la Asociación independiente de la función o cargo que ocupan.

Autorizado: 	Elaborado: 	Revisado: 
---	--	---



FECHA	2019
PAGINA	5 de 20
VERSION	Segunda

Ámbito de Aplicación

El ámbito de aplicación de la Política de Salvaguarda, abarca desde la Junta Directiva, Coordinación General, Coordinación Ejecutiva, Colectiva de Coordinación, los diferentes Programas y Sistemas, así como a las trabajadoras, trabajadores, voluntarias, pasantes, practicantes, consultoras, consultores, asesoras, asesores y a las mujeres sobrevivientes de violencia, sus hijas e hijos, con la importancia de dar a conocer la existencia de esta herramienta a las Agencias Donantes, Donantes Privados y toda persona relacionada con la Asociación para su efectivo cumplimiento.

El compromiso debe ser adquirido por las personas u organizaciones vinculadas con el Grupo Guatemalteco de Mujeres-GGM, a través de la socialización del mismo en el inicio de cualquier relación en conjunto.

Alcance:

Esta es una política de alcance nacional dentro de la Asociación y debe ser adaptada por todos los lugares geográficos en donde Grupo Guatemalteco de Mujeres-GGM tenga sedes de trabajo.

Si bien es cierto, la Política de Salvaguarda es una política interna, se solicita que las trabajadoras, trabajadores, voluntarias, pasantes, practicantes, consultoras, consultores, asesoras, asesores y todas aquellas personas que trabajan en nombre de Grupo Guatemalteco de Mujeres-GGM, respeten todos los lineamientos contemplados dentro de la misma, tanto interna como externamente.

Autorizado:	Elaborado:	Revisado:
-------------	------------	-----------



FECHA	2019
PAGINA	6 de 20
VERSION	Segunda

Principios de la Política:

Los principios que se encuentran en el documento, fueron tomados de la base legal que se detalla a continuación:

Base Legal

Leyes y Políticas relacionadas con la Política Salvaguarda

- Políticas de la Red Nacional de CAIMUS, "Para la Prevención de la explotación y abuso sexual, fraude y corrupción y abuso de poder", el cual aplica a todo el personal fijo, por contrato, pasantes, voluntarias y practicantes de los diferentes Centros de Educación Media y Universitarios, quienes tienen un vínculo directo con la Asociación. Código de Buenas Prácticas de ACT, Alianza donde GGM es signataria y se implementa en todos los contratos de relación laboral
- Código de Conducta de ACT Alianza, "Para la prevención de la explotación y abuso sexual, fraude y corrupción y abuso de poder" el cual aplica a todas las voluntarias, practicantes, personal en relación de dependencia, personal por contrato, pasantes de los diferentes Centros de Educación Media y Universitarios.
- Manuales Administrativos:
 - Manual de Organización.
 - Manual de Descripción de Puestos en el cual se detallan todas las funciones y atribuciones de cada puesto.
 - Manual de Higiene y Seguridad el cual describe las condiciones de la Asociación
 - Manual de Ética y Política Antifraude en el cual se ubican las condiciones para el relacionamiento interno y externo de Asociación
 - Manual de Normas y Procedimientos

Autorizado:	Elaborado:	Revisado:
-------------	------------	-----------



Leyes Relacionadas

- o Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer Decreto 22-2008
- o Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas Decreto 9-2009
- o Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer Decreto 7-99.
- o Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- o La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará (sitio de su adopción en 1994),
- o Ley Orgánica del Instituto Para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito Decreto 21-2016.

Políticas Públicas

- o Plan Nacional De Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar y Contra las Mujeres-PLANOVI, (En proceso de actualización)
- o Política Nacional De Promoción Y Desarrollo Integral De Las Mujeres

Situaciones que se consideran Abuso y a continuación algunos conceptos que se vinculan:

- Abuso:** Se usa en un sentido más amplio e incluye abuso físico, psicológico, sexual; negligencia, trato negligente, violencia y explotación en todas sus formas.
- Abuso Físico:** Es cualquier lesión que evidencie maltrato físico dentro de las que podemos contemplar golpes, zarandeos o patadas o cualquier acto en conocimiento que fuera realizada deliberadamente.
- Abuso Sexual:** En los casos que se realiza cualquier actividad de tipo sexual sin consentimiento de alguna de las partes, ya sea por la obtención de un beneficio o a cambio de favores. Las actividades pueden involucrar contacto

Autorizado:

Elaborado:

Revisado



FECHA	2019
PAGINA	8 de 20
VERSION	Segunda

físico (o violación). Puede también incluir actividades sin contacto, tales como hacer que las niñas, niños y adolescentes miren o involucrarlos en la producción de material pornográfico o que miren actividades sexuales, o animarlos a comportarse de maneras sexuales inapropiadas.

- d) **Acoso Sexual:** En los casos que sea objeto de acciones que violen la dignidad a través de intimidación, humillación o generando un ambiente ofensivo que incluyen los comentarios o bromas sexuales, insinuaciones, contacto físico, exhibición de contenido sexual en fotografías imágenes, textos o correos electrónicos
- e) **Explotación Sexual:** Es una actividad ilegal mediante la cual una persona (mayoritariamente mujer o menor de edad) es sometida de forma violenta a realizar actividades sexuales sin su consentimiento, por la cual un tercero recibe una remuneración económica.
- f) **Negligencia:** La persistente incapacidad de satisfacer las necesidades físicas y/o psicológicas básicas de la niña, niño o adolescente, lo que probablemente resulte en un deterioro grave del desarrollo físico y/o cognitivo de la niña, niño o adolescente.
- g) **Niñas, Niños y Adolescentes:** Se refiere a personas menores de 18 años de edad, independientemente de la edad de mayoría establecida en su país, o en el país donde están localizados o viviendo.
- h) **Sobrevivientes:** Personas que han enfrentado hechos de violencia continuada y han creado mecanismos de autoprotección para frenarla y minimizarla
- i) **Tipos de Coacción Sexual:**
 - Uso de la fuerza
 - Intimidación psicológica
 - Extorsión y amenazas
- j) **Tipos de Violación o Violencia Sexual:**
 - Por parte del Cónyuge o Pareja
 - Por parte de compañero(a) de trabajo.

Autorizado:	Elaborado:	Revisado:
-------------	------------	-----------



Por parte de vecino(a) o conocido

Agresión Sexual a individuos con alteraciones de conciencia.¹

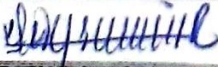


Agresión sexual infantil.

Incesto.

Agresión a personas con discapacidad o ancianos

- k) **Violencia:** Es toda acción u omisión efectuada por una persona en contra de otra que le causare daño o sufrimiento, e incluso la muerte.
- l) **Violencia Física:** Ocurre cuando una persona que está en una relación de poder respecto a otra, le inflige daño no accidental, por medio del uso de la fuerza física o algún tipo de arma u objeto, que pueda provocar o no, lesiones externas, internas o ambas, o lesiones a la autoestima.
- m) **Violencia Patrimonial o económica:** Son aquellas medidas tomadas por el agresor, como la destrucción o venta de objetivos de la casa o patrimonio conyugal, como la destrucción o venta de objetivos de la casa o patrimonio conyugal, los enseres y menaje de casa.
- n) **Violencia Psicológica:** Es toda acción que dañe la autoestima, la identidad o el desarrollo de la persona. Incluye entre otros, los insultos constantes, la negligencia, la humillación, falta de reconocimiento, culpa, el chantaje, la degradación, el aislamiento de amigas/amigos y familiares, la destrucción de objetos apreciados, la burla, la ridiculización, rechazo, manipulación, amenazas, explotación y comparación, gritos e indiferencia.
- o) **Violencia Sexual:** Es todo acto en el que una persona en relación de poder o por medio de la fuerza física o intimidación psicológica, obliga o induce a otra a que ejecute un acto sexual contra su voluntad o que participe en interacciones que propicien la victimización.

¹ Personas en estado de inconsciencia por drogas o alcohol mientras la víctima duerme o se encuentra convaleciente por una enfermedad, intoxicación en que no es capaz de percibir la situación correctamente.

Autorizado: 	Elaborado: 	Revisado: 
---	--	---



GRUPO GUATEMALTECO DE MUJERES

POLÍTICA DE SALVAGUARDA

FECHA

2019

PAGINA

10 de 20

VERSION

Segunda

Compromiso de GGM

El Grupo Guatemalteco de Mujeres-GGM se compromete a **GARANTIZAR:**

Principios Rectores

- La igualdad de derechos y respeto mutuo entre las trabajadoras, trabajadores, voluntarias, pasantes, practicantes, consultoras, consultores, asesoras, asesores, mujeres sobrevivientes de violencia, sus hijas e hijos entre otras personas que vinculen al accionar de la Asociación.
- La confidencialidad como principio ético a lo interno de los equipos de trabajo
- La información oportuna y respetar la toma de decisiones de las mujeres sobrevivientes de violencia que buscan el apoyo, acompañamiento y asesoría.
- Que el apoyo, acompañamiento y asesoría que se brinda las mujeres sobrevivientes de violencia, sus hijas e hijas se realice en un ambiente con calidad y calidez, humano, libre de juicios y prejuicios y sin discriminar por su condición social económica, étnica, religiosa, partidista, ideológica, orientación sexual, identidad y etérea.
- Que se fomente la solidaridad entre mujeres tanto hacia las mujeres sobrevivientes de violencia, sus hijas e hijos como a lo interno con los equipos de trabajo.
- El trabajo en equipo y fomentar un ambiente cálido, humano, libre de juicios y prejuicios, no religiosos y apartidista.
- Que las mujeres sobrevivientes de violencia, sus hijas e hijos conozcan con ética y profesionalismo todos los escenarios posibles con que cuenta para enfrentar su situación de violencia.
- La integridad y el bienestar de las mujeres sobrevivientes de violencia, sus hijas e hijos, trabajadoras, trabajadores, voluntarias, pasantes, practicantes, consultoras, consultores, asesoras, asesores y de todas aquellas personas que estén vinculadas al quehacer de la Asociación.

Autorizado:

Elaborado:

Revisado



FECHA	2019
PAGINA	11 de 20
VERSION	Segunda

- Garantizar que todas las personas tienen derecho a permanecer en un lugar libre de acoso de cualquier tipo, esto incluye la exigencia desmedida de acciones que van en contra de la buena convivencia, trabajar en un ambiente libre de acoso laboral y violencia sexual
- Que las trabajadoras, trabajadores, voluntarias, pasantes, practicantes, consultoras, asesoras, mujeres sobrevivientes de violencias, sus hijas e hijos estén familiarizadas con la política, que conozcan todas sus responsabilidades y que reciban la capacitación en forma oportuna y adecuada acerca de la Política Salvaguarda.

Normas de Comportamiento

- Planificar actividades y organizar el lugar de trabajo de manera de minimizar el riesgo de daño, tomando en cuenta la edad y el desarrollo de las niñas, niños y adolescentes.
- Obtener el permiso de la niña, niño o adolescente y de su madre/padre antes de tomar una fotografía, una grabación o de usar su imagen, sus palabras o su historia. Ello incluye explicarles cómo van a ser utilizadas sus fotos o mensajes.
- Asegurarse de que la niña, niño o adolescente menor de edad no posea de una manera degradante o de una forma que pueda ser interpretada por otros como de connotación sexual.
- No tocar a las niñas, niños y adolescentes o hacer sugerencias o usar un lenguaje de manera inapropiado, con el objetivo de provocar, acosar o degradar a la niña, niño o adolescente o mostrar falta de respeto por prácticas de la cultura local.
- No trabajar bajo la influencia de alcohol, drogas o estupefacientes.
- Respetar a las mujeres, niñas, niños y adolescentes que se encuentran en los diferentes CAIMUS y Albergue Temporal.

Autorizado:

Elaborado:

Revisado:



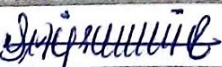

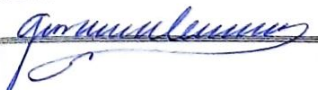
FECHA	2019
PAGINA	12 de 20
VERSION	Segunda

Denuncias de Acoso

Como base fundamental para prevenir y notificar el abuso físico, sexual o emocional a cualquier trabajadora, trabajador, voluntaria, pasante, practicante, consultora, asesora, asesor y a las mujeres sobrevivientes de violencia sus hijas e hijos, es responsabilidad individual apoyar la búsqueda del bienestar, reconociendo el derecho a ser protegidos de cualquier situación de abuso, independiente de su origen, orientación sexual o creencia.

La denuncia puede ser iniciada no solo por la persona afectada sino por otra que reporte sospechas del mismo.

- a) Las Coordinadoras de Salvaguarda debe contar con toda la información necesaria, para el manejo del acoso sexual, que solucione los problemas relacionados a esta problemática y que apoye con la tipificación de la posible acción.
- b) Las Coordinadoras de Salvaguarda deben ser personas que tengan experiencia en el abordaje de la problemática y que genere la confianza para la posible persona que está siendo acosada, esto con los siguientes pasos:
 1. Analizar el protocolo establecido para el caso, toda queja debe ser documentada y respaldada, si el acoso es virtual debe presentar el respaldo de la denuncia, en donde se incluya todos y cada uno de los datos o las acciones acontecidas, mensajes llamadas.,
 2. Conversar con la persona encargada siempre y cuando no sea ella la persona involucrada.
 3. Identificar el tipo de violencia o acoso
 4. Dar a conocer todos los incidentes de acoso, abuso sexual, así como los actos delictivos a la Junta Directiva.
 5. Identificar y hablar con la o él autor de los hechos para que rindan cuentas y que sean tratados justamente y según las leyes del país.

Autorizado: 	Elaborado: 	Revisado: 
---	--	---



FECHA	2019
PAGINA	13 de 20
VERSION	Segunda

6. Conversar con la víctima acerca de la posibilidad de presentar una denuncia en el Ministerio Público.
7. Como medida preventiva en las evaluaciones de desempeño que realiza de forma periódica debe incluir preguntas relacionadas con el acoso.
8. La Política de Salvaguarda debe asegurar la confidencialidad, proporcionar una guía clara para reportar cualquier acto de acoso, así como directrices claras para la rendición de cuentas, y proporcionar protección contra represalias para las, los sobrevivientes y las y los testigos.
9. Proporcione un procedimiento de queja confidencial. Junto con otras herramientas de concientización, como tarjetas de seguridad y carteles, establezca una línea de denuncia u otro procedimiento claro para que las trabajadoras, trabajadores, voluntarias, pasantes, practicantes, consultoras, consultores, asesoras, asesores, entre otras personas que estén vinculadas al quehacer de la Asociación denuncien a los autores, de acoso o conducta abusiva.

Mecanismo de Queja

Quando se sospecha de un abuso. ¿Qué se debe hacer?

Los abusos sospechados deben notificarse inmediatamente a Coordinadora Inmediata Superior, quien informará a las Coordinadoras responsables de Salvaguarda en forma inmediata. Las Coordinadoras darán seguimiento de que se realice la investigación correspondiente en forma oportuna.

- La notificación es necesaria en los siguientes casos:
 - Si sospecha acerca de un hecho de abuso, acoso o cualquier tipo de violencia
 - Si ha realizado una acusación de abuso, acoso o cualquier tipo de violencia

Autorizado:	Elaborada:	Revisado:
-------------	------------	-----------



- Si alguien divulga una situación de abuso, acoso o cualquier tipo de violencia
- Si alguien ha visto un hecho de abuso, acoso o cualquier tipo de violencia


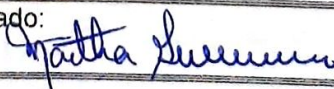
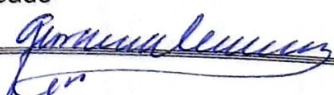
Es importante indicar que, no es responsabilidad de quien da a conocer el incidente si ha ocurrido un hecho de abuso, pero que sí, es su responsabilidad transmitir estas inquietudes. Se debe tener cuidado con la confidencialidad y la divulgación de información a las personas adecuadas.

La información debe presentarse por escrito a la brevedad después de suscitarse el evento. De ser posible dentro de las primeras 24 horas. Todo registro escrito debe ser debidamente resguardado. Nadie debe intentar resolver un hecho de forma directa bajo ninguna circunstancia.

Para las Mujeres Sobrevivientes de violencia sus hijas e hijos a quienes se les brinda apoyo, acompañamiento y asesoría en las diferentes sedes de la Asociación y en donde existan CAIMUS, se colocará en la Recepción un Buzón de Quejas, en donde al finalizar su atención se le brindará una ficha para que sea depositada. La Coordinadora y dos personas más designadas, revisarán al finalizar el día el Buzón de Quejas y elaborarán un reporte si existen quejas.

Canales de Comunicación e Investigación

Es importante investigar todas y cada una de las denuncias o sospechas por un hecho presuntamente delictivo, acoso, abuso o agresión. Esto debe realizarse directamente a las siguientes personas:

Autorizado: 	Elaborado: 	Revisado: 
---	---	---



FECHA	2019
PAGINA	15 de 20
VERSION	Segunda

Coordinadoras de Salvaguarda:

Laura Rebeca Lirrayes

Vicepresidenta Junta Directiva

Correo electrónico: juntadirectivaggm@gmail.com

Lilian Giovana Lemus Pérez

Coordinadora Ejecutiva

Correo electrónico: coordinacionggm@gmail.com

Coordinadora de Administración y Finanzas


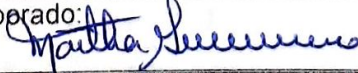

Correo electrónico: admonfinanzasggm@gmail.com

Es importante dejar claro que, la información que sea enviada a las direcciones antes indicadas, recibirá un tratamiento confidencial. No es necesario proporcionar detalles personales, sin embargo, esa información brindará elementos para solucionar el problema en forma eficiente. No se divulgará la identidad sin el consentimiento de la persona, sólo si la persona lo solicita o a menos que lo exija la ley.

Seguimiento a quejas o denuncias

Grupo Guatemalteco de Mujeres tomará todas las medidas necesarias y se aplicará la Política Disciplinaria que se encuentra definida en el Reglamento Interno de Trabajo de la Asociación el cual se socializa a la hora de la contratación.

La información de identificación relacionada con la Salvaguarda debe compartirse única y exclusivamente con quien necesite conocerla. Toda persona que denuncie debe ser protegida de todo re victimización (la experiencia que victimiza a una persona en dos o más momentos de su vida)

Autorizado: 	Elaborado: 	Revisado: 
---	---	---



FECHA	2019
PAGINA	16 de 20
VERSION	Segunda

Acciones Posteriores:

Si constituye una falta leve²:

Se llama la atención y se le recuerda el cumplimiento de las normas y reglamentos internos establecidos.

Si constituye delito:

Se realiza la denuncia respectiva y se pone a disposición de las autoridades correspondientes.

Si es reincidente:

Se cumplen las regulaciones establecidas en el reglamento interior y se procede al despido justificado

A las personas víctimas de abuso se remite al programa de atención integral a través de las redes de apoyo disponibles o en su caso por medio de los juzgados correspondientes, para su apoyo.

Acciones de Prevención

Se hace necesario promover la cultura preventiva, estableciendo procedimientos de control interno y la adecuada toma de decisiones, valorando la importancia de comunicar a todas las integrantes del equipo de trabajo que deben hacer del conocimiento sobre cualquier irregularidad orientada a los diferentes tipos de abuso, a las Coordinadoras de la Política de Salvaguarda y correo electrónico arriba indicados.

Es importante indicar que, a la hora de realizar la contratación se estará firmando el Código de Conducta.

² En referencia al Código Penal y leyes conexas

Autorizado:	Elaborado:	Revisado:
-------------	------------	-----------



FECHA	2019
PAGINA	17 de 20
VERSION	Segunda

Monitoreo o Formas de Control

- Inducir y formar a todas las trabajadoras, trabajadores, voluntarias, pasantes, practicantes, consultoras, consultores, asesoras, asesores y a todas las personas que se vinculen al quehacer de la Asociación en el uso y aplicación de la Política de Salvaguarda.
- Revisar y actualizar anualmente la Política de Salvaguarda.
- Realizar acciones de difusión de la Política Salvaguarda con las trabajadoras, trabajadores, voluntarias, pasantes, practicantes, consultoras, consultores, asesoras, asesores y todas las personas que se vinculen con el quehacer de GGM

Elementos Estructurales

Compromiso de las Partes



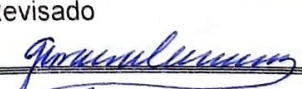
Como elemento estructural clave en la promoción e implementación de la Política de Salvaguarda, la Junta Directiva, Coordinación General y Coordinación Ejecutiva definen en conjunto con las Coordinaciones de los Programas y Sistemas, el compromiso de implementación de la presente política de la siguiente forma:

Evaluaciones en forma anual

Su objetivo es identificar, documentar, gestionar y reducir los riesgos de abuso, agresión, violencia a través de compromisos establecidos y lineamientos acordados por la Política de Salvaguarda complementados con los lineamientos establecidos para tal fin, en los Manuales Administrativos de la Asociación.

Control Evaluación y Revisión

Corresponde a las Coordinadoras de la Política Salvaguarda, controlar la implementación y cumplimiento de la Política de Salvaguarda en el área específica a

Autorizado: 	Elaborado: 	Revisado: 
--	--	--



FECHA	2019
PAGINA	18 de 20
VERSION	Segunda

su cargo y verificar que se implemente en todos los programas y sistemas de la Asociación, para poner en práctica todos los procesos previamente establecidos con el personal a su cargo.

Las Coordinadoras evaluarán, por lo menos una vez al año, el cumplimiento de esta política, a través de:


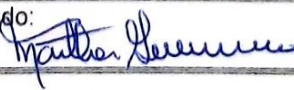

Evaluaciones de desempeño por lo menos una vez al año. Evaluaciones de desempeño interna o informal a partir de observaciones al azar, informes mensuales, memorias de labores u observaciones por parte de las Coordinadoras de Programas y Sistemas. Por otra parte, con la implementación de un sistema formal y racional, es importante mencionar que las evaluaciones son más precisas, justas y útiles para las partes interesadas.

La Junta Directiva, Coordinación General y Coordinación Ejecutiva, revisarán en forma anual esta política, con el objetivo de realizar modificaciones, ampliaciones y actualizaciones que contribuyan a su desarrollo.

Proceso de Reclutamiento y Contratación de Personal

Con relación al proceso de reclutamiento, selección, contratación, inducción, formación, sensibilización y desarrollo de personal, es importante indicar que, existen procedimientos claros, sólidos y transparentes de contratación de trabajadoras, trabajadores, voluntarias, pasantes, practicantes, consultoras, consultores, asesoras, asesores y para todo personal que se vincule a la organización, los cuales se encuentran plasmados y se complementarán con los lineamientos planteados en los Manuales Administrativos.

En la Política de Salvaguarda se garantiza que todas las personas contratadas o vinculadas a la Asociación no sean una amenaza para la Asociación, por lo que es

Autorizado: 	Elaborado: 	Revisado: 
---	---	---



FECHA	2019
PAGINA	19 de 20
VERSION	Segunda

fundamental que se respeten los procesos arriba indicados con relación a la contratación del Recurso Humano vinculado a GGM.

Garantizar la calidad de las decisiones de la organización que van desde los incentivos laborales, procesos de ascensos o despidos.

Acciones para la Prevención y Concientización de Riesgo de Abuso, Acoso o Violación a Derechos Humanos

La cultura preventiva establece procedimientos de control interno y la adecuada toma de decisiones, valorando la importancia de comunicar a todas las integrantes que deben hacer del conocimiento sobre cualquier irregularidad.

Se manifiesta la importancia de cumplir con los siguientes incisos para el cumplimiento de los lineamientos de la presente Política de Salvaguarda:

a. Inducción y Difusión de la presente Política de Salvaguarda

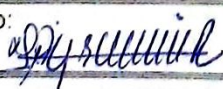

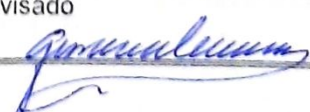
Inducir y difundir al ingresar a la Asociación,

Revisar y actualizar de forma anual, de ser necesario, los elementos incluidos en la Declaración de Compromiso.

b. Capacitaciones

Las capacitaciones deben ser impartidas a las Coordinadoras de los Programas y Sistemas e integrantes de los equipos de trabajo acordes al nivel de responsabilidad o riesgos a los que se encuentren expuestas y ellos a su vez deben realizar el efecto multiplicador con el personal del Programa o Sistema a su cargo. Es importante indicar que, al ingreso de personal a la Asociación debe ser capacitada en el uso y aplicación de la Política Salvaguarda.

C. Alentar y promover la importancia de denunciar (romper el silencio)

Autorizado: 	Elaborado: 	Revisado: 
--	---	--



FECHA	2019
PAGINA	20 de 20
VERSION	Segunda

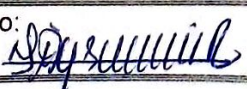


Establecer la importancia de reportar cualquier sospecha, incidente, acoso o abuso que identifiquen en cualquier nivel de la Asociación.

Para la implementación de recepción de sospechas o incidentes debe ser colocado un buzón de quejas en donde las trabajadoras, trabajadores, voluntarias, pasantes, practicantes, consultoras, consultores, asesoras, asesores y otras personas vinculadas con el quehacer de la Asociación puedan dejar por escrito la misma y el fundamento para la denuncia.

d. Fomentar criterio de autocontrol

El autocontrol está determinado para que cada persona mida su grado de efectividad en la ejecución efectiva y eficiente de las actividades y procesos de su gestión diaria.

Para su implementación deben contar con su perfil de puestos el que debe ser proporcionado en el momento de su contratación, bienvenida e inducción.

Autorizado: 	Elaborado: 	Revisado: 
---	--	---