



PROTECCIÓN

| Política de Protección de la Infancia

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

1. ÂMBITO DE LA POLÍTICA

Oikos - Cooperação e Desenvolvimento basa sus políticas y prácticas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos del Niño, los principios humanitarios de transparencia, neutralidad e imparcialidad y otras legislaciones internacionales relevantes sobre derechos humanos e infancia, promoviendo la igualdad, la tolerancia y la justicia social.

La actividad de Oikos comparte esfuerzos y responsabilidades, además de facilitar soluciones para garantizar que todas las personas y los niños disfruten del derecho a una vida digna, en el contexto del desarrollo sostenible. Oikos reconoce la importancia de una cultura organizativa responsable que cree un entorno seguro para sus empleados, socios y las comunidades en las que opera. Este reconocimiento pretende promover la importancia de esta política entre las personas con las que trabajamos o que colaboran en las actividades de la organización, así como comprender y reconocer la creciente preocupación por este tema, los riesgos para la infancia de todos aquellos que colaboran en las actividades de la organización, posibles procesos y gestión operativa inadecuados para trabajar con niños.

Oikos cree que todos los niños tienen derecho a vivir libres y no deben ser víctimas de ninguna forma de abuso, acoso, negligencia, explotación y/o violencia.

Oikos entiende que puede haber desigualdad de poderes entre empleados, socios y terceros, relacionada con la jerarquía y las funciones en la organización, o con el entorno social externo que la rodea en la

dentro de un contexto nacional, social o comunitario. Sin embargo, Oikos espera que el poder resultante de la posición de un individuo o grupo de individuos no sea entendido o utilizado como una ventaja o una justificación para poner en peligro la dignidad de los demás.

En el marco de esta política, Oikos asume que la protección de los niños presupone su reconocimiento absoluto e incondicional como sujetos de derechos y una responsabilidad institucional obligatoria por parte de la organización.

Oikos garantiza tolerancia cero ante casos de abuso, acoso, negligencia, explotación y violencia perpetuados o fomentados por empleados, socios o terceros relacionados con la organización. Todas las alegaciones y denuncias serán debidamente investigadas, dando lugar a las medidas disciplinarias necesarias y, siempre que legalmente proceda, trasladadas a las autoridades y órganos judiciales competentes en la jurisdicción aplicable. Para ello, se procurará siempre preservar la integridad y seguridad de los denunciantes, siempre que exista sospecha fundada de que ello pueda estar en peligro.

Las acciones de Oikos siguen un enfoque centrado en la víctima, y la respuesta de la organización se basa en sus necesidades, garantizando su dignidad, respeto e intimidad.

Esta política también incluye medidas para prevenir este tipo de comportamientos, buscando siempre establecer un entorno seguro y garantizar el bienestar de todas las personas implicadas en las actividades de la organización. La "Política de protección contra el acoso, la explotación y el abuso sexuales (incluido el abuso de menores)" complementa esta política.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

2.

APLICABILIDAD

Esta política se aplica a todos los empleados, socios y terceros implicados en las actividades de la organización.

- Se entiende por empleados de la organización a todos los miembros que componen la Sede Central, incluyendo a todos los miembros de la Dirección y de los diferentes Departamentos, así como de las diferentes Delegaciones en cada país donde opera.
- Se entiende por socios de la organización todas las entidades que, contractualmente o por protocolo, comparten actividades y funciones en los distintos proyectos y países en los que opera Oikos.
- Los terceros relacionados con las actividades de la organización incluyen a voluntarios, personas en formación, donantes, financiadores, consultores y otras entidades nacionales o internacionales no incluidas en los puntos anteriores.

Esta política se aplica durante y después de las horas de trabajo contratadas, mientras dure la colaboración con la organización. Cualquier actividad de empleados, socios y terceros relacionada con las actividades de la organización que fuera del horario de trabajo contratado no siga esta política se considerará una infracción de la misma.

3. DEFINICIONES

Niño(a)

Un niño es una persona de cualquier sexo menor de 18 años

años, independientemente de las leyes y definiciones locales de la mayoría de edad.

Maltrato físico

El maltrato físico se produce cuando una persona causa sufrimiento o amenaza con causar sufrimiento a un niño a propósito. Se consideran ejemplos de este tipo de maltrato las agresiones, los azotes, las sacudidas, las quemaduras, los empujones o las restricciones. El maltrato físico puede ser un hecho aislado o un patrón repetido, y no tiene por qué dejar necesariamente una marca o lesión visible.

Abuso emocional

El maltrato emocional son actos verbales o simbólicos inapropiados hacia un niño o un patrón a largo plazo que no le proporciona estabilidad emocional. Estos actos pueden incluir la restricción de movimientos, formas de degradación, humillación, intimidación, acoso (incluido el acoso en línea) y la amenaza, el miedo, la discriminación, el ridículo u otras formas no físicas de trato hostil o rechazo. Estos actos tienen una alta probabilidad de dañar la autoestima y las habilidades sociales del niño.

Abusos sexuales

El abuso sexual es la intrusión física de naturaleza sexual, ya sea realizada o en grado de tentativa, por la fuerza o en condiciones coercitivas y desiguales.

Acoso sexual

Se entiende por acoso sexual cualquier insinuación sexual no comprendida, no deseada y que implique pocas opciones de ser consentida, así como la petición de favores sexuales, las conductas o gestos físicos o verbales de naturaleza sexual, o cualquier comportamiento de naturaleza sexual que pueda entenderse o percibirse como sexual.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

una ofensa o humillación de otra persona, cuando estas conductas ponen en peligro el trabajo o generan una relación con los compañeros de intimidación, hostilidad y ofensa en el entorno laboral. Estos actos pueden incluir, entre otros, violación, sexo oral, penetración o actos no penetrativos como masturbación, besos, roces y tocamientos. También puede incluir la participación de niños en la visualización o producción de imágenes sexuales, la observación de actividades sexuales y el fomento de comportamientos sexualmente inapropiados.

Negligencia

Teniendo en cuenta el contexto, los recursos y las circunstancias, el descuido y el trato negligente se refieren a la incapacidad persistente de satisfacer las necesidades físicas y/o psicológicas básicas de un niño, lo que puede perjudicar gravemente su sano desarrollo físico, espiritual, moral y mental. Incluye la incapacidad de supervisar y proteger adecuadamente a los niños de cualquier daño y de proporcionarles nutrición, cobijo y condiciones de vida y trabajo seguras. También puede implicar la negligencia materna durante el embarazo como consecuencia del abuso de drogas o alcohol y el abandono y maltrato de un niño discapacitado.

Explotación sexual

La explotación sexual es una forma de abuso sexual que implica que los niños participen en cualquier actividad sexual a cambio de dinero, regalos, comida, alojamiento, afecto, estatus o cualquier otra necesidad que ellos o sus familias tengan. Este fenómeno puede implicar complacer o coaccionar a un niño, lo que incluye hacerse amigo suyo, ganarse su confianza y someterlo a drogas y alcohol. É

una forma de abuso que puede ser malinterpretada por niños y adultos como consentida, manifestándose de diferentes maneras. Puede tratarse de un agresor mayor que ejerce un control económico, emocional o físico sobre un joven; la existencia de compañeros que manipulan u obligan a las víctimas a mantener relaciones sexuales (por ejemplo, en contextos de bandas); la participación de redes organizadas de agresores que obtienen beneficios económicos del tráfico de jóvenes víctimas entre distintos lugares para que mantengan relaciones sexuales con varios hombres.

Explotación comercial

Por explotación comercial se entiende la explotación de un niño en cualquier trabajo o actividad en beneficio de terceros y en detrimento de su salud física y mental y de su desarrollo moral, socioemocional y educativo. Este fenómeno puede incluir, entre otras, cualquier forma de trabajo infantil.

Captación de menores

La captación de menores comprende comportamientos que facilitan al delincuente la búsqueda de un niño con fines sexuales. Suele consistir en ganarse la confianza del menor o de sus familiares, padres o tutores legales con el objetivo de abusar sexualmente de ellos. Pueden darse casos de captación de sentimientos románticos o de exposición del menor a conceptos sexuales como la pornografía. Puede implicar futuras promesas de noviazgo, matrimonio, ofertas de dinero o representación de valor y estatus social para el niño, sus familiares, padres o tutores legales.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

Captación de menores en línea

La captación de menores en línea consiste en enviar mensajes electrónicos con contenido inapropiado al destinatario, que el remitente cree menor de 18 años, con la intención de que participe o envíe contenido sexual con otra persona, ya sea el propio remitente o un tercero.

Denunciante

Persona física que puede ser un empleado de la organización o un tercero, interno o externo a Oikos, que presenta una denuncia fundamentada en el ámbito de esta política, informando de abusos y explotación sexual, así como de abusos a menores. Presenta la denuncia porque ha tenido conocimiento del suceso, o actuando como asistente de la víctima, sustituyéndola o ayudándola a presentar la denuncia.

Ponente

Es la persona responsable de elaborar un informe que contenga los hechos y pruebas de la denuncia presentada, incluyendo la audiencia de la(s) víctima(s) y del denunciado. El ponente puede ser el propio superior jerárquico o alguien previamente autorizado por Oikos o autorizado por el propio superior jerárquico.

Superior jerárquico

Individuo que ocupa una posición en la organización con responsabilidad jerárquica por encima del interesado, lo que implica el establecimiento de una relación de dependencia de funciones y respuesta del interesado respecto del individuo que ocupa dicha posición.

4. PRINCIPIOS

Para proteger a los grupos más vulnerables, asegurar su participación incondicional en las actividades de la organización, sus proyectos y la vida social y garantizar la integridad de la organización, Oikos sigue los siguientes principios:

- No discriminar a ningún niño, independientemente de cualquier factor, ya sea la raza, el sexo, la lengua, la nacionalidad, la orientación sexual, la identidad de género, la religión, la política o la opinión, etnia, origen social, discapacidad o creencias de sus padres o tutores legales.
- Todas las actividades, acciones y conductas de la organización tienen siempre como objetivo el interés superior del niño.
- Siguiendo el principio de no hacer daño, la organización asume la responsabilidad de minimizar cualquier daño que pueda causar inadvertidamente como resultado de sus actividades y acciones.
- Cualquier forma de abuso, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores por parte de empleados o terceros en relación con las actividades de la organización constituye una falta grave y es motivo de rescisión de la relación contractual.
- No se tolera ninguna actitud o comportamiento de ningún empleado o tercero relacionado con las actividades de la organización que someta a cualquier niño a acciones indebidas o a relaciones sexuales no solicitadas o no deseadas de cualquier tipo;

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

- La actividad sexual con menores está prohibida, independientemente de la mayoría de edad o del consentimiento local. El desconocimiento de la edad del menor no servirá de justificación de la conducta.
- Está estrictamente prohibido el intercambio de dinero, empleo, asistencia, bienes o servicios por cualquier tipo de actividad sexual por parte de empleados y terceros relacionados con las actividades de la organización.
- Si los empleados o terceros relacionados con las actividades de la organización sospechan o están preocupados por un posible abuso, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores por parte de otro empleado, deben denunciarlo inmediatamente de acuerdo con los mecanismos y procesos definidos.
- La no represalia sirve de base para gestionar las denuncias en virtud de esta política, y la organización no toma represalias contra un empleado por presentar una denuncia o participar en la investigación de una denuncia;
- Todos los empleados o terceros relacionados con las actividades de la organización están obligados a crear o mantener un entorno que impida cualquier abuso, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores, y promoverán la aplicación de esta política.

5. COMPROMISOS

Para garantizar el cumplimiento de estos principios, Oikos se compromete a:

- Crear espacios seguros de bienestar y trato saludable y positivo en Oikos y en todos los espacios y proyectos gestionados y promovidos por la organización y en los que ésta participe, donde los equipos y empleados de la organización sean elementos que promuevan la seguridad, el bienestar, la defensa y protección de los derechos de la infancia, así como su desarrollo físico, psicológico y emocional.
- Promover la participación social y política de los niños, no permitiendo que ningún tipo de abuso, acoso o violencia condicione el ejercicio de su derecho a acceder a la información, pensar o tomar decisiones libremente y de forma adecuada a su contexto, incluida su edad.
- Desarrollar estrategias para prevenir y responder al abuso, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores, incluyendo su incorporación en los términos de referencia como objetivos de las funciones a desempeñar (incluyendo formación, quejas, mecanismos de respuesta e informes de progreso).
- Reconocer que la relación abusiva entre la víctima y el agresor implica un desequilibrio de poder en el que las opciones de la víctima son limitadas, y proporcionar opciones de empoderamiento y acceso a medios para reducir la vulnerabilidad de la víctima, su exposición a

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

agresor y denunciar el acoso y los abusos.

- Llevar a cabo evaluaciones de riesgos para identificar las áreas de riesgo y documentar el proceso de eliminación y mitigación de estos riesgos.
 - Incluir esta política sobre abuso, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores en el código de conducta, materiales y formación para empleados o terceros relacionados con las actividades de la organización.
 - Garantizar que esta política se incorpore a las asociaciones, pactos y acuerdos, incluida la definición expresa de que el hecho de no promover medidas preventivas contra el abuso, el acoso, la negligencia, la explotación y/o captación de menores, de no investigar o denunciar posibles sucesos, o de no llevar a cabo medidas correctivas en caso de cualquier abuso, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores de menores, constituye motivo de rescisión del contrato.
 - Difundir la política e informar periódicamente a los empleados, terceros relacionados con las actividades de la organización o comunidades sobre las medidas para prevenir y responder al abuso, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores. Esta información debe desarrollarse y difundirse en cooperación con los organismos pertinentes e incluir detalles sobre los mecanismos y procesos, el estado de las investigaciones y el seguimiento de las medidas definidas.
 - Promover el apoyo a las comunidades y autoridades locales en la prevención y respuesta al abuso, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores, mediante
- empleados o terceros relacionados con las actividades de la organización.
 - Garantizar que los mecanismos de reclamación sean accesibles y comprensibles para los empleados.
 - De conformidad con la legislación aplicable, impedir que se contrate o se despliegue a autores de abusos, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores. Los responsables de Recursos Humanos y de contratación deben garantizar procesos de contratación sólidos para todo el personal, especialmente para aquellos que vayan a estar en contacto con niños (utilizando antecedentes penales, preguntas de entrevista basadas en el comportamiento).
 - Asume la responsabilidad de que su personal, operaciones y proyectos no perjudiquen a los niños, es decir, que no expongan a los niños al riesgo de sufrir daños y abusos, y de que cualquier preocupación que tenga la organización sobre la seguridad de los niños en las comunidades en las que trabaja se comunique a las autoridades competentes.
 - Garantizar la creación y longevidad de un entorno seguro en el que tratar lo mencionado en esta política, desde el momento en que se plantea una sospecha o denuncia hasta el final del proceso de investigación con la puesta en común del resultado final.
 - Proporcionar apoyo y asistencia a los denunciantes de abusos, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores, lo que puede incluir tratamiento médico, asistencia jurídica y apoyo psicosocial, según proceda, teniendo siempre en cuenta a confidencialidad,

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

sensibilidad cultural y seguridad de las víctimas.

- Investigar las alegaciones de abuso, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores de manera profesional, utilizando prácticas de entrevista apropiadas (especialmente con menores). Involucrar a investigadores y expertos profesionales, según proceda.
- Tomar medidas rápidas y apropiadas contra los empleados o terceros relacionados con las actividades de la organización que cometan cualquier tipo de abuso, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores, lo que puede incluir medidas disciplinarias, incluido el enjuiciamiento penal, en el país de origen y/o en el país de acogida.
- Adoptar las medidas adecuadas para proteger a las personas de posibles represalias derivadas de la denuncia de abusos, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores que impliquen a empleados o terceros relacionados con las actividades de la organización.
- Garantizar la actualización y el aprendizaje continuos para permitir mejoras regulares en la prevención y respuesta al abuso, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores.
- Garantizar la participación o intervención con los niños de forma colectiva, en grupos de al menos 5 niños o, si son menos, garantizar la presencia de un tutor, educador o tutor legal de al menos uno de ellos, externo a la colaboración con la organización.
- Garantizar la supervisión y los sistemas de información sobre abuso, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores, con el fin de supervisar la eficacia de los procesos y mejorar la prevención y la respuesta.
- Todos los proyectos y actividades están diseñados para minimizar el riesgo de daño a los niños con los que entran en contacto o sobre los que tienen un impacto directo o indirecto, teniendo en cuenta su seguridad.
- Todos los datos e imágenes recogidos de niños se procesan de forma legal, justa y transparente, en cuanto a la forma en que se almacena y procesa la información. Los datos sólo deben recogerse con fines específicos, explícitos y legítimos, y no deben tratarse al margen de éstos. Todos los datos recogidos deben ser adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario para llevar a cabo las actividades de la organización. Todos los datos se procesan de acuerdo con las medidas de seguridad adecuadas, contra posibles pérdidas, destrucción o daños, así como siguiendo el deber de confidencialidad.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

6. RESPONSABILIDAD

Todos los empleados y terceros implicados en las actividades de la organización

comparten la obligación de prevenir y responder al abuso, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores. Es su responsabilidad seguir los principios y compromisos establecidos en esta política. Todos los empleados y terceros relacionados con las actividades de la organización que trabajen junto a las comunidades también deben contribuir al seguimiento de la política utilizando la información de las partes interesadas.

Los directivos, supervisores y responsables de recursos humanos

deben asegurarse de que todos los empleados y terceros implicados en las actividades de la organización comprenden y siguen esta política, y son responsables de la contratación y la formación. En el caso de los directores y supervisores de recursos humanos, también son responsables de la gestión del rendimiento en el ámbito de la prevención del abuso, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores. Corresponde a sus superiores comprobar y garantizar el seguimiento del proceso de investigación, el informe y las consecuencias disciplinarias.

Los coordinadores o representantes nacionales deben garantizar

que los niños estén protegidos contra el abuso, el acoso, el abandono, la explotación y/o la captación en los proyectos del país de operación. Los coordinadores de país deben garantizar que la política sea culturalmente apropiada entre la comunidad, desarrollando mecanismos para aplicar y supervisar su eficacia. Esto incluye concienciar a los beneficiarios de los proyectos y a los empleados y terceros relacionados con las actividades de la organización sobre la protección frente al abuso, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores. Los coordinadores de país también deben garantizar que se llevan a cabo las denuncias y su posterior investigación, tras las medidas disciplinarias necesarias. Los coordinadores de país son responsables de garantizar que la víctima reciba toda la asistencia necesaria.

Todos los empleados y terceros relacionados con las actividades de la organización que se consideren víctimas o implicados en cualquier forma de abuso, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores, teniendo en cuenta lo anterior o de acuerdo con la legislación portuguesa o del país de actuación, **deben comunicarlo inmediatamente a su superior inmediato** o, en caso de conflicto de intereses, comunicarlo al responsable del nivel jerárquico siguiente.

Todas las personas a las que se aplique esta política DEBEN:

- Cumplir y respetar plenamente los principios, compromisos y procedimientos establecidos en esta política, incluidas sus obligaciones de información.
- Reconocer a todos los niños como sujetos de derecho, tratándolos con respeto, independientemente de su sexo,

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

orientación sexual, cultura, origen étnico, lengua, religión, opinión política, diversidad funcional o situación económica.

- Promover la participación activa y responsable de los niños y su ciudadanía, con total seguridad y protección física, psicológica y emocional.
- Crear un entorno inclusivo, enriquecedor y seguro que fomente el diálogo sobre los derechos, preocupaciones e inquietudes de los niños y adolescentes y sus familias y/o representantes legales.
- Promover y dar ejemplo de estilos de vida físicos, psicológicos y emocionales saludables.
- Asumir sus responsabilidades como adulto y empleado de la organización, actuando como elemento protector y de apoyo.
- Manejar adecuadamente la información confidencial relativa a niños y adolescentes y a sus familias o representantes legales.
- Respete el espacio personal de los niños y su derecho a la intimidad.
- Entender las diferencias interpersonales como algo natural y positivo
- Promover la resolución creativa y pacífica de conflictos
- Pida apoyo cuando no esté seguro de cuál es la mejor forma de actuar e intervenir con los niños y sus familias.

Todas las personas a las que se aplique esta política NO DEBERÁN:

- Discriminar a cualquier niño o adolescente por cualquier motivo.
 - Someter a los niños, niñas y adolescentes a cualquier forma de violencia física o psicológica, o darles cualquier trato degradante, como insultos, gritos, humillaciones, burlas, amenazas, ridiculizaciones o cualquier
- cualquier otro tipo de situación que pueda causar daños o molestias.
- Llevar a cabo cualquier tipo de acción o sugerencia de naturaleza sexual, incluida la exposición de niños a actos sexuales o imágenes pornográficas, participar en intercambios físicos, verbales o explícita o implícitamente sexuales, mantener relaciones sexuales o románticas con niños, incluido el matrimonio, aunque las costumbres religiosas, étnicas, ideológicas o de cualquier otro tipo lo permitan, con cualquier niño), la producción, publicación, consumo o intercambio de pornografía infantil.
 - Mostrar comportamientos sexualizados, eróticos o sexualmente provocativos en presencia de niños y adolescentes.
 - Pasar tiempo con los niños a título personal, fuera de las actividades exclusivas de intervención.
 - Desarrollar relaciones personales exclusivas con otros niños.
 - Mostrar comportamientos, actitudes y/o comentarios que puedan incitar al odio o estigmatizar a las personas diferentes por cualquier motivo.
 - Aceptar, fomentar y/o tolerar comportamientos violentos entre niños y adolescentes y dinámicas basadas en un desequilibrio de poder físico, psicológico y/o emocional.
 - Realizar cualquier tipo de actividad de forma visible, en espacios públicos o con puertas abiertas, ventanas en las puertas, ventanas translúcidas, etc.
 - No se quede nunca a solas con un niño en un espacio cerrado.
 - Consumir en presencia de niños, durante las actividades o en el marco de la intervención, o incitar al consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y/o tabaco.
 - Compartir o solicitar datos personales de menores, como números de teléfono,

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

redes sociales o domicilio, sin la autorización de un tutor o tutor legal.

- Llevar a los niños en transporte privado.
- Crear relaciones con niños y adolescentes con fines personales o comerciales.
- Tomar fotografías de menores sin el consentimiento expreso o por escrito de sus tutores legales (véase la "política de tratamiento de datos").

7. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La gestión de los recursos humanos de Oikos debe reflejar su compromiso con esta política. Así, la alineación con la Política de Protección de la Infancia se verifica en:

- **Procesos de contratación:** Oikos sólo contratará a las personas que mejor garanticen la protección y el buen trato de los niños y que estén plenamente alineadas con esta política y con los principios de la organización. Por ello, los procesos de selección incluyen y enfatizan los criterios adecuados para el cumplimiento de esta política, específicamente en los puestos de trabajo que requieren contacto directo e indirecto con niños. Los procesos de selección incluyen comprobaciones de identidad, referencias laborales previas y un certificado contra delitos sexuales. La firma del contrato requerirá la firma del Código de Conducta Ética vigente en la organización y

Carta de compromiso de acuerdo con la política de protección de la infancia;

- **Procesos de formación:** Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de esta política reciben formación sobre la misma, con actualizaciones/actualizaciones periódicas o siempre que se considere necesario. Se realizan procesos de formación específicos cuando hay nuevos proyectos con niños, adaptados a la realidad concreta del proyecto. Cuando se elaboran materiales específicos para niños, se crea un comité de verificación que tiene en cuenta elementos de adecuación de forma y contenido.
- **Seguimiento interno:** Los procesos de seguimiento interno de los proyectos siempre tienen en cuenta el comportamiento de todos los empleados implicados;
- **Evaluación de los recursos humanos:** los procesos de evaluación de los recursos humanos de Oikos tienen en cuenta criterios de conducta personal y profesional.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

8. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS

Los denunciantes deben presentar su queja o denuncia con la mayor facilidad posible, haciéndolo **verbalmente o por escrito**, en un plazo **máximo o igual a 14 días hábiles de ocurrido el hecho**. Para ello, los denunciantes deberán utilizar correspondencia escrita, correo electrónico, llamadas telefónicas, exposición verbal, a través de terceros, entre otros, facilitando todo tipo de comunicación con la organización, pero presentando **información concreta, preferiblemente verificable**, sobre la práctica denunciada. La respuesta a una reclamación no debe exceder de **3 meses a partir de la fecha del incidente y del objeto de la reclamación**. En casos excepcionales, Oikos podrá responder a una queja después de este plazo si reconoce la necesidad de un periodo de tiempo más largo debido a la especial complejidad o dificultad de verificar los hechos. Si no se responde a la queja en el plazo mencionado, se **informará** al ponente **de los progresos realizados y de la fecha estimada** para recibir la respuesta definitiva.

8.1. Presentación de quejas a nivel institucional

Todo empleado que tenga una queja o reclamación sobre cualquier aspecto de sus relaciones laborales debe comentarlo con su superior jerárquico directo, siguiendo las instrucciones para la presentación de denuncias presentadas en esta sección. A la hora de presentar quejas y denuncias, el denunciante o denunciantes podrán ir más allá de los niveles jerárquicos inmediatamente superiores, siempre

que estén implicados u ofrezcan algún tipo de protección y/o encubrimiento a la práctica en cuestión, o siempre que exista una sospecha razonable de conflicto de intereses: que estén implicados u ofrezcan algún tipo de protección y/o encubrimiento a la práctica en cuestión, o siempre que exista una sospecha razonable de conflicto de intereses

- i. Debe producirse si el denunciante considera que su superior jerárquico no es la persona adecuada para resolver el problema que ha dado lugar a la denuncia (puede ser el autor del acoso o la discriminación, o proteger al autor del acoso o la discriminación).
- ii. Esto debe hacerse si el denunciante considera que el Coordinador Nacional o el Representante Nacional es el autor de la práctica denunciada, comunicándose directamente con el Director de Operaciones en la Sede de Oikos - Cooperação e Desenvolvimento em Portugal;
- iii. Esto debería ocurrir si el ponente considera que el director del departamento que supervisa las funciones del ponente, comunicándose directamente con el Director Ejecutivo en la sede de Oikos - Cooperação e Desenvolvimento em Portugal, es el autor de la práctica denunciada;
- iv. Esto debería ocurrir si el ponente considera que el Director Ejecutivo es el autor de la práctica denunciada, comunicándose directamente con el Consejo de Administración en la sede de Oikos - Cooperação e Desenvolvimento em Portugal.
- v. En caso de que el Consejo de Administración de la Central de Oikos no ofrezca suficientes Garantías e independencia respecto al Director

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

La comunicación debe hacerse directamente al Presidente del Consejo de la Junta General o al Presidente del Comité de Vigilancia de la Organización.

8.2. Presentación de quejas e informes a escala comunitaria

Reconociendo la especificidad de cada caso, contexto, proyecto y país, Oikos - Cooperação e Desenvolvimento promueve la presentación de denuncias por parte de los beneficiarios y empleados de los equipos y delegaciones locales. Cualquier beneficiario que tenga una queja sobre cualquier aspecto de abuso, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores en el transcurso de un proyecto debe utilizar los mecanismos presentados por el proyecto o puestos a disposición por la organización para realizar la denuncia:

- Contacto directo y puesta en común con el Equipo Oikos y la Delegación del proyecto en cuestión, estando debidamente identificados;
- Contacto por correo electrónico con el equipo Oikos y la Delegación para el proyecto en cuestión;
- Contacto por otros medios de comunicación puestos a disposición por el Equipo Oikos y la Delegación del proyecto en cuestión.



POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

9. NECESIDADES Y ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS

Oikos - Cooperação e Desenvolvimento considera que los niños tienen necesidades particulares y que la atención que se les presta debe responder eficazmente a sus necesidades. Cada víctima es diferente, requiere un análisis caso por caso y responder a momentos y tiempos diferentes. Esta política reconoce que no todos los niños se presentarán o denunciarán inicialmente, por no sentirse preparados para hacerlo o por no comprender la gravedad de las acciones y de lo sucedido, pero pueden buscar asistencia psicológica o médica o asesoramiento jurídico, incluso cuando no tengan intención de formalizar una queja o denuncia.

El proceso de atención y respuesta a las necesidades de las víctimas es complejo y requiere respetar su voluntad y capacidad de decisión, garantizando que estén informadas de sus derechos y deberes, así como que sean libres para tomar sus propias decisiones. No obstante, es fundamental que las víctimas y las personas de su entorno conozcan los medios de que disponen para denunciar los casos, especialmente en el caso de menores sujetos a la tutela legal de un adulto.

9.1.

Primer contacto con la víctima

El primer contacto es el punto de partida donde las víctimas buscan apoyo o respuestas, donde se les da seguridad y confianza sobre el proceso posterior que puede garantizar el acceso a la justicia y, en muchos casos, la única oportunidad de recopilar las pruebas y los datos necesarios en caso de que la víctima quiera presentar una denuncia o un informe judicial en el futuro.

Su objetivo es proteger la integridad de la víctima, salvaguardar y proporcionar, en caso necesario, apoyo de emergencia para la salud e integridad física y emocional, así como obtener la información necesaria para comprender lo sucedido y el riesgo con el fin de responder y proteger de la mejor manera, de acuerdo con los diferentes momentos y tiempos de cada víctima.

Antes de cualquier otra intervención, las víctimas deben ser dirigidas **a las autoridades competentes**, llevándolas al centro de salud y a la unidad de apoyo psicológico más cercanos, si es posible. En los casos de abuso sexual, se debe informar a las víctimas sobre el apoyo médico de urgencia, en concreto sobre anticonceptivos y profilaxis de infecciones sexuales, según sus deseos.

Si el **abuso sexual es reciente**, la información debe ser prudente y sensible, promoviendo no cambiarse de ropa, bañarse y la importancia de recibir apoyo médico y psicológico. Debe darse información sobre los pasos a seguir si se presenta una denuncia. Si las víctimas no han seguido estas instrucciones, deben ponerse en contacto con las autoridades competentes.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

9.2.

Entrevista inicial con la víctima

Tras asegurarse de que se satisfacen las necesidades inmediatas de salud física y mental, la entrevista inicial debe realizarse en un clima de confianza y privacidad:

- **Identifica el problema, y** esta identificación es fundamental para dar una respuesta y una atención adecuadas a la víctima. La identificación del problema permite conocer el tipo de violencia que ha sufrido la víctima, su tipología, alcance, consecuencias y posibles riesgos. Para identificar el problema se debe recurrir, siempre que sea posible, a personal especializado, en función del estado emocional de la víctima y de sus circunstancias. La identificación del problema debe incluir también el análisis de los recursos de que dispone la víctima, como una red de apoyo, un lugar seguro donde alojarse o un estado emocional estable que le permita tomar decisiones libres e informadas;
- **Evalúa y detecta el riesgo,** contribuyendo a la protección preventiva, comprendiendo el nivel de riesgo y reconociendo los factores de riesgo.
- **Elaboran un registro de lo sucedido,** utilizando un formulario común a todos los registros, adjunto, que permite identificar factores de vulnerabilidad:
necesidades inmediatas de las víctimas, situaciones de discriminación, tipos de violencia sufrida, características de los agresores, redes de apoyo

existentes, entre otros. Este formulario servirá para dar seguimiento institucional al evento.

Si la entrevista no puede realizarse con el apoyo de personal especializado, deberá seguir una forma de comunicación adecuada a las circunstancias, siguiendo los puntos que se enumeran a continuación:

- Dar credibilidad al relato, sujeto a investigación, y establecer contacto visual con la víctima para proporcionarle seguridad y confianza;
- Conceder el tiempo necesario, sin apresurar a la víctima en su relato ni interrumpirla, respetando su silencio y estando atento a sus emociones;
- Escucha activa, empática y respetuosa, libre de prejuicios y estereotipos, considerando las condiciones particulares de los adultos y niños vulnerables en función de su edad, discapacidad, condición social, orientación sexual, creencias religiosas o cualquier otra situación de vulnerabilidad o normas culturales y sociales;
- Es importante recordar que el abuso y la explotación sexuales atacan esencialmente la identidad de una persona, socavan su autodeterminación, afectan a su organización psicológica y alteran su capacidad de comunicación;
- Permitir la expresión de sentimientos y emociones (por ejemplo, dolor, llanto, ansiedad, vergüenza, ira y miedo), así como expresar palabras de aliento a la víctima, reconocer su valentía al presentar una queja o denuncia y protegerla. Es importante transmitir que la víctima no debe

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

sentirse avergonzado o culpable por el suceso;

- Ser claro sobre los pasos siguientes, las opciones y las vías disponibles, así como sobre los derechos de la víctima. Facilitar el empoderamiento de los niños víctimas de abusos y explotación sexuales, respetando sus decisiones y su tiempo;
- Ten en cuenta que muchos niños niegan, minimizan o no comprenden que son víctimas de abusos, acoso, negligencia, explotación y/o captación;
- Comunicar a la víctima, si es necesario, el peligro que corre, recordándole que no está sola, apoyándola en la autoevaluación y objetivando la situación en la que se encuentra;
- Preste especial atención al lenguaje corporal utilizado y evite cualquier queja o signo de desaprobación o duda sobre la declaración de la víctima;
- No hagas preguntas que: muestren incredulidad o prejuicios sobre las acciones de la víctima, puedan interpretarse como un intento de justificar el acto violento y recurrir a preguntas como "¿Por qué has dicho eso? ¿Por qué no lo hiciste?". No culpes, minimices o justifiques la violencia sufrida por la víctima;
- No enfadarse o disgustarse cuando la víctima no actúa o no quiere actuar de determinada manera y no juzgar su actitud, gestionando adecuadamente las expectativas de la víctima;
- No hagas preguntas que la víctima no pueda responder (detalles pormenorizados de los episodios, como la ropa, la hora exacta, su interacción verbal con el agresor, sus reacciones detalladas, entre otros).

10.

INVESTIGACIÓN Y DECISIÓN FINAL

Oikos - Cooperação e Desenvolvimento investigará todas las denuncias de abuso, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores de la forma más rápida y confidencial posible.

Todos los implicados deben actuar con responsabilidad y veracidad en sus denuncias y en el suministro de información para la investigación. Cuando se reciben denuncias, se notifica al ponente y se activa un Comité de Investigación o de Investigación.

La apertura de la investigación comprende un proceso de entrevistas con el denunciante, entrevistas con la persona que presentó la denuncia, cotejo de pruebas (si las hubiera) y entrevistas con posibles testigos del incidente o incidentes.

La persona responsable de investigar la denuncia debe investigarla tan a fondo como considere oportuno y siguiendo los procedimientos mencionados.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

10.1 Demandantes y denunciante

Oikos - Cooperação e Desenvolvimento busca promover un ambiente favorable, pero seguro y confidencial, para que cualquier abuso pueda ser denunciado directamente por el denunciante o por un denunciante, ya sea interno o externo a la organización.

Demandante La denuncia puede ser presentada por la propia víctima, como denunciante directamente afectada por el abuso o la violencia perpetrados por uno o varios individuos en el ámbito de actividad de la Organización (empleado, individuo vinculado a un socio, proveedor de servicios, donante, autoridad pública implicada en un proyecto de Oikos).

Denunciante. La denuncia puede ser presentada por un denunciante, interno o externo a Oikos, que actúe como asistente de la víctima o que haya tenido conocimiento del incidente como consecuencia de sus funciones y actuaciones.

10.2 Proceso de investigación en la sede central

En caso de denuncia de irregularidades en la sede de Oikos, las investigaciones deben ser realizadas por el responsable o el Director Ejecutivo. Si hay sospechas razonables de que el responsable no puede responder, debe designarse a otra persona responsable de la investigación, imparcial ante la situación en cuestión.

10.3 Proceso de investigación en delegaciones y representaciones

En el caso de quejas a nivel de una Representación o Delegación de Oikos, las investigaciones deben ser realizadas por el Representante o Coordinador General o por el Coordinador Administrativo, pero siempre con el conocimiento del Director de Operaciones y del Director Ejecutivo. Si hay sospechas razonables de que estos funcionarios en el país no pueden responder, el Director de Operaciones designará a otra persona para que se encargue de la investigación.

Cuando la denuncia se remita directamente a la Sede, el Director Ejecutivo designará a una persona de reconocida competencia.

10.4 Resultados de la investigación

Una vez concluida la investigación, se tomarán las medidas oportunas para resolver el problema detectado. En circunstancias normales, si no se encuentra información contradictoria o si la persona está ausente por motivos de trabajo o vacaciones, la persona que recibe la denuncia debe enviar por escrito al denunciante o denunciante una decisión final sobre la investigación en un plazo de 15 días laborables. Si la denuncia es recibida por el Director Ejecutivo y/o los miembros de los Órganos de Gobierno, la **decisión final de la investigación** debe comunicarse al denunciante por escrito en un plazo de 30 días laborables.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

La resolución o decisión final de la investigación deberá ser documentada y comunicada a las partes implicadas en el incidente con las medidas a adoptar, determinando si se ha producido una violación del Código de Conducta o si la conducta no constituye una violación del Código de Conducta. En los casos que constituyan **infracciones graves** y de acuerdo con la ley, así como en el supuesto de que el responsable, el Comité de Investigación o la organización no dispongan de las capacidades que se consideren necesarias para la resolución o decisión final de la investigación de la denuncia, se deberá contactar y comunicar a las autoridades judiciales competentes.

En función de la conclusión de la investigación, la persona acusada de abuso o explotación sexual tendrá **derecho a ser oída y a la defensa** de su buen nombre, con el fin de evitar acusaciones infundadas, chantajes o mala fe. Cualquier empleado que, tras una investigación, se demuestre **que ha incurrido en abuso, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores** en violación de lo dispuesto en esta política, será sometido a un procedimiento disciplinario que puede llegar al despido por causa justificada e incluso a la remisión a las autoridades. El denunciante será informado lo antes posible de la conclusión y el resultado de la investigación.

10.4.1. Recurso contra la resolución final

En caso de que el ponente considere **que la decisión escrita es insuficiente o injusta**, deberá remitirla al Director Ejecutivo o, si se trata de esta persona, al Consejo de Administración o, en su defecto, al Comité de Vigilancia. El demandante o denunciante puede recurrir formalmente de la siguiente manera

por escrito, al superior jerárquico siguiente. La apelación a la decisión final de la investigación debe producirse **en un plazo máximo de 5 días laborables a partir de la recepción de la decisión**. El recurso debe describir exhaustivamente el problema y los intentos previos de resolverlo por parte del empleado. Un nuevo responsable de la queja podrá llevar a cabo una nueva investigación, con la profundidad que considere adecuada para resolver la queja. En circunstancias normales, si no hay información contradictoria o si está ausente por motivos de trabajo o vacaciones, la persona que recibe la queja debe enviar por escrito al ponente una decisión final sobre la investigación en un plazo de 30 días laborables.

Tras el recurso interno, finaliza el proceso provisional. Sin embargo, será posible que este recurso se extienda a las autoridades judiciales nacionales -en el país donde el presunto abuso infantil, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores tuvo lugar o, en el caso de un trabajador con una relación contractual con Oikos, a las autoridades competentes del foro judicial establecido en el mencionado contrato de trabajo.

11. OTRAS INVESTIGACIONES

El resultado de una queja o denuncia no impide que Oikos - Cooperação e Desenvolvimento lleve a cabo una investigación posterior, siempre que existan sospechas razonables de que el abuso infantil, acoso, negligencia, explotación y/o captación de menores perpetrados tuvieran un historial previo y puedan existir otros.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

víctimas silenciosas que requieren intervención y asistencia correctivas. Además, es necesario identificar las posibles vulnerabilidades sistémicas, los entornos culturales y socioeconómicos o las redes que perpetran el abuso, el acoso, la negligencia, la explotación y/o la captación de menores, con la participación de los empleados u otras partes interesadas, lo que sugiere reforzar la vigilancia y la atención internas para prevenir, denunciar y remediar el abuso, el acoso, la negligencia, la explotación y/o la captación de menores.

12. CONFIDENCIALIDAD

La política de esta organización garantiza la total confidencialidad de la situación. En algunos casos, las denuncias deben mantenerse confidenciales para salvaguardar la dignidad de la víctima, la seguridad del denunciante o denunciante, o para mantener la integridad de una investigación más amplia en curso. Sólo se incluirá a terceros en la resolución de denuncias confidenciales caso por caso y con el acuerdo de la víctima y el denunciante.

Se desaconsejan las denuncias anónimas para evitar socavar un proceso de investigación en curso o presentar denuncias de mala fe. En caso de que la conducta o situación denunciada por el denunciante no sea factible sin su propia identificación, un director o técnico superior discutirá las implicaciones con el denunciante y se decidirá si se procede o no con la investigación.

Las denuncias se mantendrán confidenciales en la medida de lo posible, independientemente de la vía utilizada para presentar la denuncia, y el empleado y denunciante no será objeto de ningún tipo de represalia por presentar la denuncia.

Con el fin de proteger al niño o niños implicados, garantizar la integridad de cualquier investigación y respetar los derechos procesales de todos los implicados, la información relativa a las denuncias de conductas incompatibles con esta política, así como el tratamiento de dichas denuncias y cualquier investigación, deben tratarse de forma confidencial y con la máxima discreción, incluso dentro de la propia organización.

13. RESPETO MUTUO Y PROTECCIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

Toda persona que presente una queja o informe a Oikos - Cooperação e Desenvolvimento será tratada con cortesía y respeto. Ningún actor o denunciante de buena fe de la violación, como directores, funcionarios o empleados, será objeto de acoso, represalias o sanciones laborales por presentar o participar en la investigación de una queja o denuncia. El actor que pretenda promover actos de acoso, represalia o sanción laboral ante una denuncia realizada de buena fé, será sancionado disciplinariamente,

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

incluida la posibilidad de despido por causa justificada.

La organización espera que los reclamantes o denunciantes comuniquen y presenten su queja o denuncia de forma correcta y adecuada. Oikos se reserva el derecho de modificar o rechazar el proceso de queja o denuncia, debido al comportamiento abusivo, persecución inconmensurable y acoso del sujeto de la queja.

Con el fin de asegurar la protección del inocente y garantizar el derecho al buen nombre de sus empleados o de terceros relacionados con la Organización, Oikos adoptará las medidas judiciales o disciplinarias necesarias - a saber, el despido con causa justificada - siempre que se demuestre la mala fe del denunciante, mediante:

- Acusación calumniosa;
- Intención a chantaje o represalia;
- Malicia manifiesta o falsificación de pruebas; o
- Comportamiento repetido de denuncia falsa.

Oikos - Cooperação e Desenvolvimento promueve y anima a sus empleados a seguir un comportamiento ético, basado en el respeto, la responsabilidad, la transparencia, la confidencialidad y la no discriminación.



ANEXO

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

ANEXO - FORMULARIO

A. Información general

	Nº de registro												
Ubicación:	Distrito/Municipio/Provincia:	Fecha:											

B. Datos sobre la persona atendida

Nombre:				Edad:		
Fecha de nacimiento:		Lugar de nacimiento:		Número de identificación:		
Dirección:				Tel:		
Otras personas que le acompañen a presentar una queja o denuncia	NO.	Nombre		Sexo	Edad	Organización
	1					
	2					
	3					
	4					
	5					
6						

C. Situación que menciona

Breve descripción de los hechos:	
----------------------------------	--

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

Nombre del agresor (cuando conocido):	
Organización a la que pertenece:	

	Sí	No	En caso afirmativo, ¿en qué institución?	Si no, ¿por qué no ha presentado una denuncia o queja antes?
¿Ha presentado previamente alguna denuncia o queja?				

D. Oficinas e instituciones implicadas

Clínica de salud	
Unidad institucional especializada en la materia	
Organización para la Protección de los Derechos Humanos	

E. Solicitud de asistencia o apoyo

Breve explicación de la asistencia a las víctimas	
--	--

F. Estado psicosocial

Estado de salud física y/o psicológica antes del abuso	Estado de salud física y/o psicológica durante y después del abuso	Indique cualquier complicación de salud

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

El medio ambiente se ha visto afectado.		Existe intimidación por parte del agresor.		Existe presión social o miedo a no presentar una queja		Se teme una posible represalia si se presenta un queja.	
Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Descripción:		Descripción:		Descripción:		Descripción:	

G. Factores de vulnerabilidad

¿Qué riesgos o amenazas son visibles debido a los malos tratos?

¿Existe riesgo para la integridad física de la víctima?	Sí	No	Si la respuesta es negativa, ¿es potencialmente vulnerable a más abusos por parte de del agresor?	Sí	No	Más de detalles acerca la respuesta:

H. Red de apoyo

Nombre	Vínculo	Contacto	Dirección

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

I. Capacidad de reacción

¿Qué medidas ha tomado la víctima para superar el impacto de los abusos (como ha sobrevivido)?	La capacidad de la víctima para evitar actos de abuso	Posibles estrategias de resistencia para el futuro



Oikos – Cooperação e Desenvolvimento es una Asociación sin Fines de Lucro, reconocida internacionalmente como Organización No Gubernamental para el Desarrollo.

Creemos en un mundo sin pobreza ni injusticia, donde el desarrollo humano sea equitativo y sostenible a escala local y global. Por eso, asumimos como misión erradicar la pobreza y reducir las desigualdades para que todas las personas disfruten del derecho a una vida digna.

www.oikos.pt

Rua Visconde Moreira de Rey, 37 | Linda-a-Pastora | 2790 - 447 Queijas | Portugal
telefone (+351) 21 882 3630 | fax (+351) 21 882 3635 | e-mail oikos.sec@oikos.pt | NIF: 502 002 859