

## **POLÍTICA DE SALVAGUARDA DE FUNDAMORGAN**

### **NUESTRO COMPROMISO**

FUNDAMORGAN es el resultado del pilar social de la estrategia de sostenibilidad de Morgan & Morgan, MMG Bank y demás empresas relacionadas. Como tal, se rige con los más altos estándares de ética, integridad, responsabilidad, profesionalismo y respeto a los Derechos Humanos de todas las personas relacionadas a la misma.

En FUNDAMORGAN estamos comprometidos con brindar un ambiente seguro y confiable para todas las personas relacionadas con el trabajo que realizamos. El objetivo de esta política es proteger a las personas, en especial a todas las partes interesadas: equipo de trabajo, personal voluntario, organizaciones socias, practicantes, participantes de los programas, proveedores y todo el público que se relaciona con nosotros de cualquier posible daño o vulneración del que puedan ser objeto por estar en contacto con FUNDAMORGAN.

FUNDAMORGAN tiene tolerancia cero a cualquier forma de violencia, abuso, acoso, hostigamiento y cualquier otra conducta inapropiada, por lo que se tomarán en serio cualquier denuncia que puedan darse al respecto y se tomarán las acciones correspondientes.

### **OBJETIVO**

La presente Política tiene como objetivo establecer las pautas, parámetros y responsabilidades que deben guiar a todas las personas relacionadas a las intervenciones de FUNDAMORGAN y que incluyen, todas las partes interesadas: equipo de trabajo, personal voluntario, organizaciones socias, practicantes, participantes de los programas, proveedores y cualquier otro personal relacionado.

Otro objetivo es guiar las actuaciones, comportamientos y desempeño de las personas, orientando la toma de decisiones y el actuar individual y organizacional en el marco de la ética, el profesionalismo, la integridad, la responsabilidad, y el compromiso con la protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Las disposiciones presentes en este documento son de carácter obligatorio para todas las personas relacionadas a los programas, proyectos e intervenciones que ejerza FUNDAMORGAN. De esta manera aplica a toda nuestra cadena de valor, incluyendo miembros de la Junta Directiva, equipo de liderazgo, y demás partes interesadas como equipo de trabajo, personal voluntario, organizaciones socias, practicantes, participantes de los programas, proveedores y cualquier otro personal relacionado.

### **PRINCIPIOS DE ESTA POLÍTICA**

FUNDAMORGAN se compromete a:

- Salvaguardar la integridad y bienestar de todas las partes interesadas: equipo de trabajo, personal voluntario, organizaciones socias, practicantes, participantes de los programas, proveedores y cualquier otro personal relacionado que estén vinculados con las actividades de FUNDAMORGAN y a garantizar el derecho a la protección si llegasen a existir daños.
- Informar a todas las partes interesadas: equipo de trabajo, personal voluntario, organizaciones socias, practicantes, participantes de los programas, proveedores y cualquier otro personal relacionado sobre esta Política para que así conozcan sus responsabilidades.

- Garantizar que los miembros de la Junta Directiva sean conscientes de su responsabilidad con respecto a los requisitos mínimos en estándares de salvaguarda y protección y asistirlos en dicha tarea.
- Garantizar que todo su equipo de trabajo y miembros de junta directiva reciban capacitación sobre la política de salvaguarda y protección.
- Garantizar que nuestras prácticas laborales sean lo suficientemente robustas para evitar que contratemos a personas que representen un riesgo, por ello tenemos un proceso de “conozca a su empleado”.
- Diseñar e implementar programas que resulten seguros para todas las personas involucradas y se sustenten en el principio de “no perjudicar”.
- Asegurar que todas las partes interesadas: equipo de trabajo, personal voluntario, organizaciones socias, practicantes, participantes de los programas, proveedores y cualquier otro personal relacionado tengan claros qué pasos deben dar en caso de que surjan sospechas de infracción de esta política de salvaguarda, así como de los mecanismos de denuncia para cualquier sospecha de acto delictivo.
- Garantizar que las inquietudes y las denuncias sean tomadas en serio, que sean investigadas y que se actúe sobre ellas según sea apropiado.
- Garantizar un seguimiento y respuesta adecuada a cualquier denuncia que sea recibida, respetando los tiempos y la confidencialidad de las personas y la no represalia.
- Realizar ajustes necesarios a esta política y sus métodos de implementación cuando resulte necesario como resultado del análisis de lo ocurrido y como aprendizaje.

## **PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICAR/DENUNCIAR**

Todo el personal de FUNDAMORGAN y personal relacionado tienen el deber y derecho de informar sobre cualquier preocupación o sospecha de incidentes sobre protección. No hacerlo puede conllevar a medidas disciplinarias, así como cualquier acción legal requerida por la ley.

Todas las denuncias de salvaguarda se tomarán en serio, ya sean presentadas por una persona identificada o anónima.

El punto focal para la política de salvaguarda es Marina Pérez, localizable a [marina.perez@fundamorgan.org](mailto:marina.perez@fundamorgan.org) Otras alternativas para poner cualquier denuncia son a través de correo electrónico a [denuncias@conductaetica.com](mailto:denuncias@conductaetica.com) de acuerdo a la Política del Sistema de Denuncias [Política del Sistema de Denuncias “Tu Voz” - Morgan & Morgan \(morimor.com\)](#) y en ese mismo enlace podrán llenarla de manera anónima si prefieren.

Una vez recibida la queja o denuncia, la misma será tramitada inmediatamente a la persona encargada de investigar la acción y la misma se llevará a cabo respetando la confidencialidad de las partes, con la mayor celeridad posible y garantía de no represalia hacia quien denuncia.

Adicionalmente se procederá, según el caso, a llevar a cabo las acciones correspondientes para encontrar al responsable y derivarlas a las autoridades competentes en la esfera legal.

## **RESPONSABILIDADES O COMPROMISOS DEL PERSONAS**

Todas las partes interesadas: equipo de trabajo, personal voluntario, organizaciones socias, practicantes, participantes de los programas, proveedores y cualquier otro personal relacionado de FUNDAMORGAN se comprometen a:

1. Conocer la Política de Salvaguarda y el Código de Ética.
2. Garantizar una conducta personal y profesional conforme a los más altos estándares, valores y objetivos de FUNDAMORGAN.
3. Tratar a todas las personas de manera justa, con respeto y dignidad, y tomar en cuenta la opinión profesional de otros.
4. Procurar que su conducta personal no comprometa los valores de FUNDAMORGAN y que no afecte ni perjudique su capacidad para cumplir sus funciones.
5. No decir ni hacer nada que pueda perjudicar la reputación de FUNDAMORGAN o que pueda desprestigiar sus tareas.
6. No aprovechar su posición como representante de FUNDAMORGAN para solicitar ningún servicio o favor personal de parte de otros a cambio de la ayuda que brinda.
7. No involucrarse en transacciones sexuales comerciales ni ningún tipo de comportamiento inapropiado o sexual con personas menores de edad o participantes de la intervención de FUNDAMORGAN. Para los fines de esta política, se comprende como transacción todo intercambio de dinero, servicios o favores con cualquier persona a cambio de favores sexuales.
8. Asegurar que sus relaciones y conductas no sean de explotación, abusivas o corruptas de ninguna manera.
9. Abstenerse de todo tipo de acoso, discriminación, abuso físico o verbal, intimidación o explotación, tanto dentro como fuera del ámbito laboral.
10. Respetar los derechos de todas las personas, incluyendo los derechos de los niños, niñas y adolescentes y no involucrarse en ningún tipo de abuso o explotación sexual de personas de cualquier edad.
11. Notificar a la persona responsable o punto focal sobre cualquier tipo de actividad ilegal o inapropiada vinculada con FUNDAMORGAN, sus representantes o beneficiarios/as, o en la que exista un riesgo para la salvaguarda de la que se tenga conocimiento. No informar cualquier inquietud que tenga con respecto a las violaciones de esta Política puede conducir a medidas disciplinarias.
12. Conocer las opciones disponibles para informar y que de hacerlo, será tratado de manera confidencial.
13. Informar a FUNDAMORGAN cualquier juicio civil o condena penal que se relacione con acusaciones hechas relacionadas a acoso sexual, explotación o abuso de cualquier persona.
14. Asegurar siempre tener otra persona adulta presente cuando trabaje con niños, niñas y adolescentes.
15. No contratar niños, niñas y adolescentes para trabajos domésticos o de otro tipo, lo cual es inapropiado por su edad o etapa de desarrollo, lo que interfiere con su tiempo disponible para actividades educativas y recreativas o que los/las coloca en un riesgo significativo de lesiones o explotación.
16. Proteger, administrar y utilizar los recursos humanos, financieros y materiales de FUNDAMORGAN de manera adecuada y nunca utilizar los recursos de FUNDAMORGAN, incluyendo el uso de computadoras, cámaras, teléfonos móviles o redes sociales, para explotar, preparar u hostigar a los participantes de los programas, a niños, niñas y adolescentes u otros en las comunidades en las que trabaja FUNDAMORGAN.

**Ejemplos de conductas no toleradas:**

- golpear o realizar algún tipo de ataque físico o abuso psicológico sobre niños, niñas y adolescentes o adultos/as en riesgo.
- entablar relaciones físicas/sexuales con niños/as o adultos/as en riesgo.

- entablar relaciones con niños/as o adultos/as en riesgo que puedan de alguna manera ser consideradas abusivas o de explotación.
- actuar de maneras que puedan ser abusivas o que coloquen a un/a niño/a o un/a adulto/a en riesgo o peligro de abuso.
- utilizar un lenguaje, realizar sugerencias u ofrecer consejo que sea inapropiado, ofensivo o abusivo.
- ofrecer beneficios tales como comida, favores, vestimenta, empleos o dinero a cambio de favores sexuales.
- demostrar favoritismo por alguna persona a cambio de favores sexuales.
- actuar con la intención de avergonzar, humillar, denigrar o degradar a niños o adultos en riesgo o perpetrar de otra manera cualquier forma de abuso emocional.

Comportamientos que todos los representantes deben seguir:

- tratar a todos con respeto, reconociendo su derecho a la privacidad personal.
- Ser consciente de las situaciones que puedan presentar riesgos y gestionarlas apropiadamente.
- planificar y organizar los eventos de manera que se minimicen los riesgos.
- evitar verse envuelto en comportamientos que busquen llamar la atención de manera inapropiada, tales como peleas o enamoramientos.
- recordar que sus acciones pueden malinterpretarse independientemente de lo buenas que sean.

**Sobre fines relacionados con el trabajo al fotografiar o filmar a un niño, niñas o adolescente se debe:**

- cumplir con las tradiciones o restricciones locales para reproducir imágenes personales.
- obtener el consentimiento informativo de los padres o tutores del NNA, antes de fotografiar o filmar, explicando cómo se usará la fotografía o película.
- asegurar que las fotografías, películas, videos y DVD presenten a los NNA de una manera digna y respetuosa y no de una manera vulnerable o sumisa.
- asegurar que los NNA estén vestidos adecuadamente y no en poses que puedan considerarse sexualmente sugerentes, o humillantes.
- asegurar que las imágenes sean representaciones honestas del contexto y los hechos.
- asegurar que las etiquetas de los archivos no revelen información de identificación sobre un NNA por ejemplo, nombre y ubicación exacta.

**Acoso sexual:** Todo acto o conducta de carácter sexual no deseada que interfiera en el trabajo, en los estudios o en el entorno social, que se establece como condición de empleo o crea un entorno intimidatorio o que ocasiona a la víctima efectos nocivos en su bienestar físico o psicológico. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)

**Acoso laboral:** el hostigamiento o acoso moral o psicológico en el trabajo ('mobbing', en inglés), consiste en 'la explotación, la negativa a darle a la víctima las mismas oportunidades de empleo, no aplicar los mismos criterios de selección, no respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo o descalificación del trabajo realizado'. La doctrina lo define como 'hostigar de modo verbal o físico por parte de un superior con poder hacia otro trabajador/a con menos poder', aunque también se da entre compañeros de la misma jerarquía, que acorralan a la víctima en grupo y le hacen la vida miserable. (Ley 7 de 2018)

**Derechos Humanos:** son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna. (Resolución 048-12 de 26 de noviembre de 2012).

**Discriminación:** trato desigual hacia una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, diferencias físicas, políticas, de sexo, de edad, de condición física o mental, orientación sexual, etc.

**Explotación sexual comercial:** La explotación sexual comercial infantil es la explotación por un adulto de un niño, niña o adolescente, menor de 18 años, acompañada del pago en efectivo o en especie al niño, niña o adolescente, o a un tercero o terceros.

**Relación de poder:** La relación de poder busca que el sujeto dominado realice las conductas deseadas, es decir, incita, induce, desvía, facilita, amplía o limita ciertos comportamientos. Y se lleva a cabo siempre sobre personas libres y, por ende, capaces de ver afectadas sus decisiones.

**NNA - Niño, niña o adolescente:** Se entenderá por niño, niña o adolescente, a toda persona menor de 18 años (Convención de los Derechos del Niño).

**Violencia:** La violencia es el "uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo (Organización Panamericana de la Salud).