

Kare yara

Política organizacional de protección a NNA de la Comunidad UBUNTU



Fundación "la Caixa"

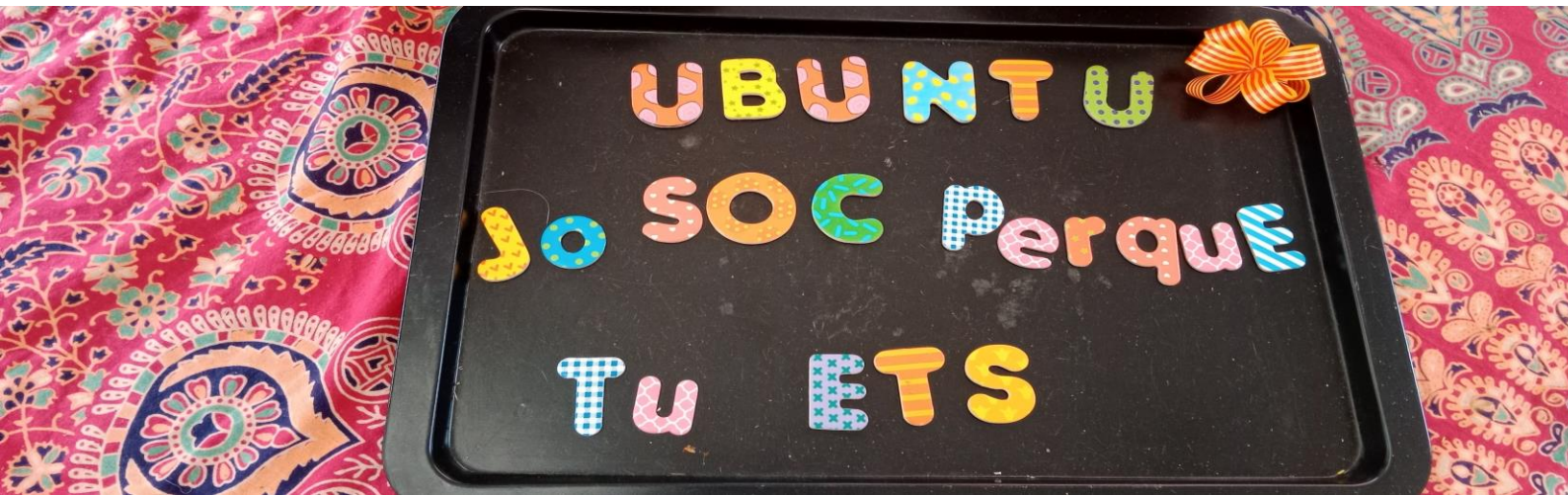


ÍNDICE

1. DESCRIPCIÓN DE LA ASSOCIACIÓ EDUCACIÓ I LLEURE UBUNTU.....	1
1.1 Descripción de la Entidad.....	1
1.2 Misión.....	2
1.3 Visión.....	2
1.4 Valores.....	2
2. FICHA INTRODUCTORIA DE NUESTRA POLÍTICA KARE YARA.....	4
2.1 Introducción.....	4
2.2 Ficha de Kare yara: Política organizacional de protección a NNA de la Comunidad Ubuntu.....	5
3. SIGLAS Y CONCEPTOS QUE APARECEN EN ESTE DOCUMENTO CON SU SIGNIFICADO RESPECTIVO.....	6
3.1 Introducción.....	6
3.2 Siglas.....	7
3.3 Términos y significados.....	7
4. DECLARACIÓN DE POSICIONAMIENTO Y COMPROMISO DE TRABAJO EN LA PROTECCIÓN DE LOS NNA.....	17
4.1 Introducción.....	17
4.2 Definición de violencia para nuestra Asociación.....	17
4.3 Visión en ámbito de protección.....	18
4.4 Compromiso institucional.....	18
4.5 Alcance.....	18
4.6 Principios el los que se sustenta.....	18
4.7 Objetivos de la Política.....	19
4.8 Cierre.....	19
5. ALCANCE. ¿A QUIÉN APLICA ESTA POLÍTICA?.....	20
5.1 Introducción.....	20
5.2 Alcance.....	20
6. CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA COMUNIDAD UBUNTU.....	21
6.1 Introducción.....	21
6.2 Principios éticos.....	22
6.3 Principios de conducta.....	23
6.4 Consecuencias de infringir el Código de conducta.....	24

7. ANÁLISIS DE RIESGOS.....	26
7.1 Introducción.....	26
7.2 Tabla: herramienta para identificar riesgos de desprotección y violencia contra los NNA.....	26
8. GESTIÓN DEL PERSONAL. INTEGRACIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN A LOS NNA EN TODOS LOS PROCESOS.....	29
8.1 Introducción.....	29
8.2 Identificación de los procesos pertenecientes a la Gestión del personal.....	30
8.3 Especificaciones legales y requisitos para la contratación.....	31
8.4 Planes de formación.....	32
9. PROTOCOLO DE RESPUESTA DE CASOS.....	34
9.1 Introducción.....	34
9.2 Especificaciones del Protocolo.....	34
9.3 Procedimiento de investigación.....	35
9.4 Tipos de resolución y procedimiento a seguir.....	36
9.5 Esquema del Protocol de respuesta de casos.....	37
10. DIFUSIÓN. NUESTRO COMPROMISO PARA EXTERIORIZAR LA POLÍTICA KARE YARA.....	38
10.1 Introducción.....	38
10.2 Estilos de comunicación.....	38
10.3 Estrategia para cada tipo de público.....	39
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. MECANISMOS PARA LA MEJORA CONTINUA.....	42
11.1 Introducción.....	42
11.2 Recogida y manejo de datos.....	43
11.3 Seguimiento de todos los procesos establecidos.....	44
11.4 Revisión estructurada de la Política Kare Yara.....	44

1 DESCRIPCIÓN DE L'ASSOCIACIÓ EDUCACIÓ I LLEURE UBUNTU



1.1) DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD

La *Associació Educació i Lleure Ubuntu* es una entidad sin ánimo de lucro nacida en 2008. Es un espacio de intervención socioeducativa dirigido a niños, jóvenes y familias en situación de vulnerabilidad, que promueve la formación y educación durante el tiempo libre, con el objetivo de que lleguen a ser ciudadanos/as de pleno derecho y como tales, agentes transformadores, críticos y comprometidos con la sociedad. La tarea que realiza la Asociación es gracias al equipo humano con el que cuenta, un equipo de profesionales y voluntarios con vocación e implicación en los proyectos en la Zona Norte del distrito de *Nou Barris*.

La Asociación se compone de cinco proyectos: el CAU, Centro Abierto, Espiral, Trampolín e Iquembu, mismos que desarrollan sus actividades a partir de la relación con el territorio, tanto a nivel vecinal como con los agentes que trabajan y gestionan los barrios de intervención. Las escuelas del territorio son nuestro principal aliado, desarrollando la mayoría de intervenciones en sus propias instalaciones.

1.2) MISIÓN

La misión esencial para nuestra Asociación es la Educación, con metodologías de acompañamiento a aprendizajes de la cotidianidad y procesos de vida. Contamos con una ideología clara donde se promueve a través de la educación y el tiempo libre, el desarrollo integral de las personas pertenecientes a la comunidad Ubuntu y familias de la Zona Norte de Barcelona, generando nuevas oportunidades.

También, se enaltece el derecho de toda persona a disfrutar de una vida digna y plena en igualdad de oportunidades, partiendo de la gesta y evolución de las capacidades individuales y colectivas como medio para transformar la sociedad y erradicar la pobreza y exclusión social.

1.3) VISIÓN

Se labora arduamente para que la Associació Educació i Lleure Ubuntu sea reconocida familiar, social, geográfica y políticamente debido al impacto de sus acciones, dirigidas al bienestar y desarrollo de las personas con las que ya se trabaja e incide, así como por su profesionalidad e integridad en la manera de actuar. Que la Entidad se pueda identificar como una organización responsable y comprometida con la justicia social y el desarrollo humano, priorizando la defensa de los derechos de la infancia y la juventud; además de la atención y cuidado del medio ambiente. También, continuar y mejorar los mecanismos de comunicación y protección para que las personas mantengan su confianza y comprensión al momento de expresar sus problemas, añadiendo la facilitación de herramientas en el empoderamiento de colectivos o individuos que no cuentan con los elementos o capacidades idóneas para satisfacer sus derechos fundamentales.

Continuar siendo una Asociación dinámica y participativa, con actuación local, conformada por personal cualificado que trabajen con la misión y valores de la entidad, con la capacidad de adaptación a las diversas situaciones controlables e imponderables y con una apertura completa a la coordinación de recursos y esfuerzos con organizaciones públicas y privadas.

1.4) VALORES

Unidad: Creemos en el trabajo en equipo de manera interna y en la colaboración externa con otras organizaciones e instituciones, para potenciar sinergias y mejorar todos los aspectos de nuestro trabajo.

Diversidad: Nuestro lugar de trabajo fomenta una cultura en la que todas las personas son tratadas de manera justa y respetuosa. Que dichas personas, tengan igual acceso a oportunidades y recursos.

Compromiso: Nos comprometemos íntegramente en el cumplimiento de nuestra misión y visión, apoyándonos en la integridad como principio esencial de nuestras acciones para contribuir en la transformación social.

Calidad: Presentamos criterios de calidad definidos a través del análisis de cada proyecto educativo y de tiempo libre, con indicadores y objetivos claramente evaluables, mismos que nos proporcionan una respuesta a las necesidades reales de las personas a quién van dirigidos.

Confianza: Facilitamos y promovemos la seguridad, naturalidad y familiaridad con la que tratamos a los integrantes de la comunidad Ubuntu, con el objetivo de que dichas personas consideren y logren apoyarse en el personal de nuestra Asociación.

Transparencia: Basamos nuestra labor en la honestidad, la mutua responsabilidad y el máximo acceso a la información, como pilares de una rendición de cuentas social y económica ante nuestros socios, colaboradores, donantes, beneficiarios y ante la sociedad en general.

Voluntariado: Proporcionamos los medios necesarios para la implicación de personas con las características idóneas en consonancia con la misión, visión y valores de la Asociación, para que contribuyan personal, profesional y socialmente en el enriquecimiento educativo de los proyectos.

Justicia: Consideramos la libertad individual, la interdependencia y la igualdad entre las personas e instituciones para que cada individuo obtenga lo que le corresponde, exhortando al cumplimiento de las normas establecidas local, nacional e internacionalmente.

Participación: Fomentamos los principios democráticos y participativos como medios necesarios para la transformación social y como fin inherente al desarrollo.

2 FICHA INTRODUCTORIA DE NUESTRA POLÍTICA KARE YARA



2.1) INTRODUCCIÓN

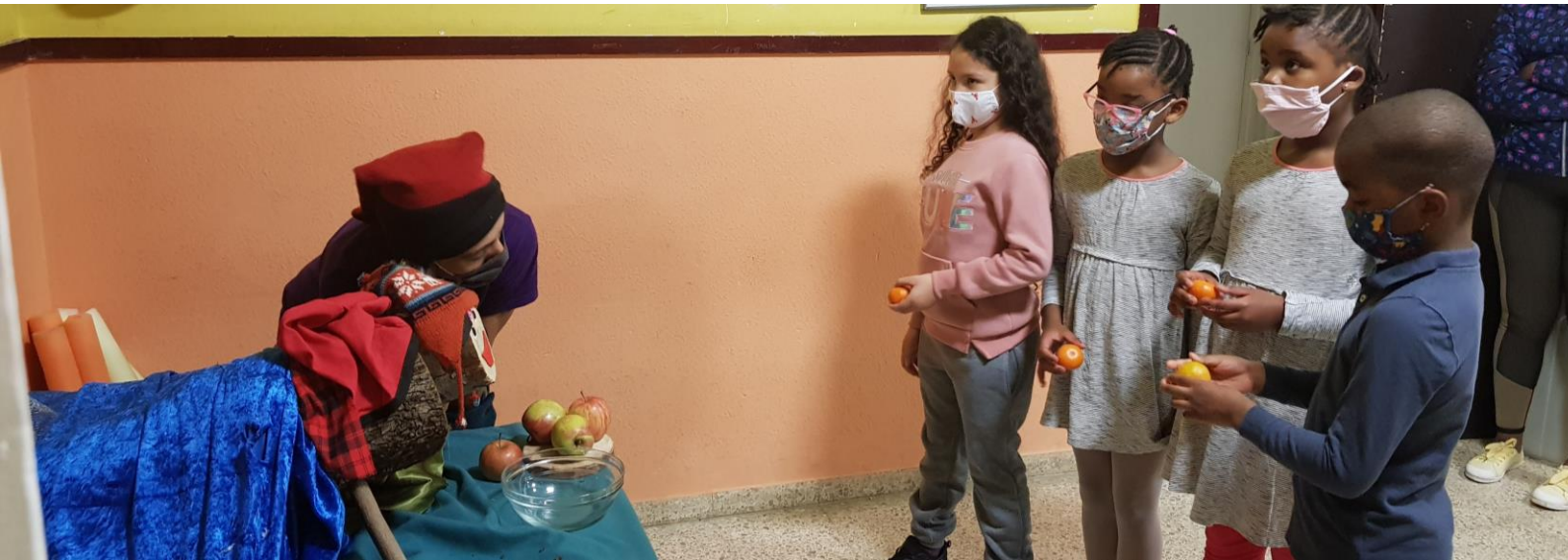
En este apartado, se expone la Ficha introductoria de la Política Kare Yara, con el fin de que cualquier persona de la Comunidad Ubuntu o externa pueda identificar fácilmente los elementos más significativos. Estos componentes son breves, precisos y actualizados para su mejor comprensión, y sirven como pauta para abordar las descripciones más completas de cada componente en cada capítulo de este documento.

Conforme a la fecha de revisión, cada año se actualizará la información de la Ficha, con el objetivo de mantener un funcionamiento idóneo y congruente entre la Política y su aplicación práctica dentro de la Entidad.

2.2) FICHA DE KARE YARA: POLÍTICA ORGANIZACIONAL DE PROTECCIÓN A NNA DE LA COMUNIDAD UBUNTU

TÍTULO	Kare yara. Política organizacional de protección a NNA de la Comunidad UBUNTU.
OBJETIVOS	➔ Analizar todos los elementos de trabajo de nuestra Entidad desde una perspectiva de posibles riesgos para la infancia y su protección. ➔ Disponer de una serie de acciones de prevención y mitigación de los riesgos para la infancia. ➔ Garantizar que todos/as los/as profesionales, voluntarios/as y adultos/as que participan en las actividades de nuestra entidad se encuentren formados/as en protección de la infancia. ➔ Detallar los procedimientos y protocolos para actuar en caso de posibles situaciones de desprotección de la infancia. ➔ Presentar indicadores adecuados para dar seguimiento a los objetivos marcados para la protección de la infancia.
FECHA DE APROVACIÓN	13 de noviembre de 2022
VIGENCIA	Anual. Siguierte revisión: 13 de noviembre de 2023
EQUIPO DE TRABAJO	➔ Presidenta de l'A. E. i Ll. Ubuntu: Vanesa España Sanz ➔ Coordinadora: Silvia Cubet González ➔ Auxiliar operativo: Héctor Alejandro López González
ALCANCE DE LA POLÍTICA	La Política de Protección Infantil Organizacional Ubuntu es extensiva y no solamente limitada, dado que se aplica a todo el personal de la Associació Educació i Lleure Ubuntu, voluntarios y estudiantes en prácticas, así como a toda persona que presenta un contacto directo o indirecto con los niñas, niños y adolescentes (NNA) dentro de las instancias pertenecientes a la Entidad o donde desarrolla sus servicios.
RELACIÓN CON OTROS DOCUMENTOS DE L'ASSOCIACIÓ	➔ Código disciplinario y Reglamento de régimen Interno ➔ Código ético ➔ Protocolo sobre el uso de imágenes ➔ Protocolo contra el acoso sexual ➔ Protocolo de acogida

3 SIGLAS Y TÉRMINOS CON SU RESPECTIVO SIGNIFICADO QUE APARECEN EN ESTE DOCUMENTO



3.1) INTRODUCCIÓN

En este capítulo encontraremos una cantidad considerable de términos, siglas y acrónimos con sus respectivas definiciones, que ayudarán al lector a comprender de mejor manera el contenido del presente escrito,

En aquest capítol trobarem una quantitat considerable de termes, sigles i acrònims amb les seves definicions respectives, que ajuden el lector a comprendre millor el contingut d'aquest escrit, dado que se trata de una redacción con palabras técnicas y palabras específicas de nuestra Comunidad.

Cabe mencionar, que de acuerdo con las actualizaciones anuales, este espacio evolucionará con nuevos términos o siglas que apoyen de mejor manera la lectura o en su defecto, eliminar otras que se consideren obsoletas para los fines de la Entidad.

3.2) SIGLAS

A.E. i LI.Ubuntu: Associació Educació i Lleure Ubuntu

ACNUR: Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados.

CDN: Convención de los Derechos del Niño.

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos.

ERPI: Evaluación rápida de la Protección de la Infancia.

GBV: Violencia basada en el género.

ICRC: International Committee of the Red Cross/Comité Internacional de la Cruz Roja.

NNA: Niños, niñas y adolescentes.

ONG: Organización no gubernamental.

ONU: Organización de Naciones Unidas.

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

RET: Refugee Education Trust.

UNICEF: United Nations Children's Fund / Fondo de Naciones Unidas para la infancia.

UNISDR: Oficina de las Naciones Unidas para Reducción de Riesgo de Desastres.

3.2) TÉRMINOS Y SIGNIFICADOS

Buen Trato: En el cuidado infantil, da cuenta de una manera diferente de relación entre adultos, niños, niñas y adolescentes, donde se pone en el centro la satisfacción de sus necesidades de cuidado y bienestar, para asegurar el desarrollo de sus máximas potencialidades en ambientes cariñosos, respetuosos y seguros afectivamente. El buen trato se desarrolla, se aprende y es un proceso que debe iniciarse en la primera infancia. Y uno de los caminos claves para que los adultos cuidadores puedan desarrollar comportamientos de buen trato es el adecuado ejercicio de la autoridad en la crianza de niños y niñas (Chile crece contigo.

Protección integral a la infancia: <https://www.crececontigo.gob.cl/columna/el-buen-trato-en-las-relaciones-de-cuidado-con-ninos-y-ninas/>).

Comunidad Ubuntu: Se refiere a toda aquella persona que mantiene un vínculo con la Asociación Ubuntu, ya sea laboral o colaborativamente, incluyendo familias que reciben algún servicio de la Entidad.

Género: Se refiere a los atributos sociales y a las oportunidades asociadas al hecho de ser hombre o mujer y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños, así como las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres.

Estos atributos, oportunidades y relaciones están socialmente contruidos y se aprenden en el proceso de socialización. Son específicos de un contexto y temporales y pueden cambiarse. El género determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o en un hombre en un contexto dado (UN-WOMEN, 2002).

Kare yara: En idioma Hausa significa "Proteger a los niños". Este idioma "tonal" (lengua en la que el contorno de la frecuencia fundamental con que se pronuncia cada sílaba sirve para crear contrastes fonológicos y pares mínimos), pertenece a las lenguas Chádicas, mismas que se integran en los lenguajes afroasiáticos. Comúnmente lo hablan los Hausas, pueblo Saheliano que se ubica al sudeste de Níger y al norte de Nigeria.

Pobreza y exclusión social: La pobreza no es exclusivamente una situación de insuficiencia o carencia de recursos materiales. Es, de acuerdo con la ONU, una situación "que se caracteriza por la privación continua o crónica de los recursos, la capacidad, las opciones, la seguridad y el poder necesarios para gozar de un nivel de vida adecuado y otros derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales". Es decir, una situación que propicia la aparición de una serie de obstáculos para gozar y ejercer los derechos humanos. Esta situación puede ser medida a través de la exclusión AROPE (*At risk of poverty or social*), que es el indicador elaborado por la Unión Europea para medir el cumplimiento de uno de los objetivos establecidos en la estrategia política para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador en todos los Estados miembros: Europa 2020.

Se considera que se encuentran en situación de pobreza y exclusión social aquellas personas cuyos hogares se encuentren en alguna de las siguientes situaciones: 1) Nivel de ingresos bajo el umbral de pobreza relativa (renta inferior al 60% de la renta media del país); 2) Privación material severa (que no tenga cuatro de los siguientes elementos: a) Mantenerse al corriente de pago de la hipoteca o alquiler y facturas corrientes; b) Tener una temperatura adecuada en casa durante los meses de invierno; c) irse de vacaciones fuera de casa al menos una semana al año; d) Una comida de carne; e) Capacidad para afrontar gastos imprevistos; f) Teléfono; g) Televisión en color; h) Lavadora; i) Coche); y 3) Baja intensidad de empleo en el hogar (se define a partir del tiempo total que podrían trabajar todos los miembros del hogar entre 18 y 59 años, excepto estudiantes de entre 18 y 24, y lo que, de hecho, trabajan).

Si la proporción es inferior al 20% en el hogar existe una baja intensidad de trabajo (Tomado de <https://www.savethechildren.es/actualidad/sabemos-lo-que-significa-estar-en-situacion-de-pobreza-o-exclusion-social>).

Igualdad de género: supone, el pleno y universal derecho de hombres y mujeres al disfrute de la ciudadanía, no solamente política sino también civil y social. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres. El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades (PNUD, 2011).

Migrante: "Aun cuando no existe una definición jurídicamente convenida, las Naciones Unidas definen el migrante como «alguien que ha residido en un país extranjero durante más de un año independientemente de las causas de su traslado, voluntario o involuntario, o de los medios utilizados, legales u otros». ONU. Tomado de WWW:

<https://refugeesmigrants.un.org/es/definitions#:~:text=Aun%20cuando%20no%20existe%20una,utilizados%2C%20legales%20u%20otros%C2%BB>)

Niña, Niño, Adolescente (NNA): La Convención de los Derechos del niño (UNICEF) indica que se entiende por "niño/a" todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad. La Organización Mundial de la Salud define a la adolescencia como el período de crecimiento que se produce después de la niñez y antes de la edad adulta, entre los 10 y 19 años. Independientemente de la dificultad para establecer un rango exacto de edad es importante el valor adaptativo, funcional y decisivo que tiene esta etapa. Así que para nuestra Asociación, los NNA son todo ser humano que legalmente no tiene la mayoría de edad.

Protección: Todas las actividades tendientes a conseguir el pleno respeto de los derechos de las personas de conformidad con la letra y el espíritu de la normativa pertinente (derechos humanos, derecho humanitario y derecho de los refugiados). Los agentes humanitarios y los defensores de derechos humanos deberán realizar esas actividades en forma imparcial y no basándose en la raza, el origen étnico o nacional, la lengua, o el sexo (ICRC, 1999).

Protección organizacional: Término amplio que se utiliza para describir las filosofías, políticas, normas, pautas y procedimientos encaminados para proteger a la niñez contra daños tanto intencionales como no intencionales. En el contexto actual, se refiere especialmente al deber de las organizaciones – y de las personas vinculadas a dichas organizaciones – frente a los NNA bajo su cuidado. (CIAM. Manual de Protección: <https://globalfundforchildren.org/wp-content/uploads/2020/08/CIAM-Manual-proteccion-NNA.pdf>)

Refugiado: Los refugiados son personas que se encuentran fuera de su país de origen por temor a la persecución, al conflicto, la violencia generalizada, u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público y, en consecuencia, requieren protección internacional. La definición de refugiado se puede encontrar en la Convención de 1951 y en los instrumentos regionales relativos a los refugiados, así como en el Estatuto del ACNUR. ONU (Tomado de WWW: <https://refugeesmigrants.un.org/es/definitions#:~:text=Aun%20cuando%20no%20existe%20una,utilizados%2C%20legales%20u%20otros%C2%BB>)

Resiliencia: Es la habilidad de un individuo, comunidad, sociedad o sistema expuestos a una amenaza para resistir, absorber, adaptarse y recuperarse de sus efectos de manera oportuna y eficaz, lo que incluye la preservación y la recuperación de sus estructuras y funciones básicas. Concepto ampliado de UNISDR-2009.

Sociedad civil: Una amplia selección de organizaciones no gubernamentales y sin fines de lucro que están presentes en la vida pública, expresan los intereses y valores de sus miembros y de otros, según consideraciones éticas, culturales, políticas, científicas, religiosas o filantrópicas. Por lo tanto, el término organizaciones de la sociedad civil (OSC) abarca una gran variedad de instancias, grupos comunitarios, organizaciones no gubernamentales (ONG), sindicatos, grupos indígenas, instituciones de caridad, organizaciones religiosas, asociaciones profesionales y fundaciones (World Bank, s.f.).

Violencia: Cualquier situación generada por acción u omisión de una persona, grupo de personas, organización o institución sobre un niño, niña o adolescente. En dicha situación existe un claro y evidente desbalance de poder entre quien perpetra y quien recibe la conducta. La violencia puede darse en diferentes manifestaciones: física, psicológica, sexual, emocional, institucional y genera un impacto negativo en

los niños y las niñas que lo reciben (Definición trabajada conjuntamente con las entidades participantes del taller).

Tipos de violencia:

- I. **Violencia física:** Incluye todos los castigos físicos, formas de tortura y tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes, además de la intimidación y las novatadas por parte de los adultos o de otros niños. El castigo físico se refiere a todo castigo que utilice la fuerza física con el fin de causar dolor o malestar por leve que sea. En la mayoría de los casos, se trata de pegar a los NNA ("manotazos", "bofetadas", "palizas") con la mano o con algún objeto (azote, vara, cinturón, zapato, cuchara de madera, etc). También se incluyen las patadas, zarandeos o empujones a los NNA, arañazos, mordiscos, pellizcos, tirones de pelo o de orejas, golpes con un palo, someterlos a posturas incómodas, quemaduras u obligarlos a ingerir ciertos productos.

- II. **Violencia psicológica:** Se describe a menudo como maltrato psicológico, abuso o agresión verbal y maltrato o descuido emocional, y puede consistir en: a) Todo tipo de interacción persistente y perjudicial para el niño; b) Sustos, y amenazas; explotarlo y corromperlo; desdeñarlo y rechazarlo; aislarlo, ignorarlo y discriminarlo; c) Desatender sus necesidades afectivas, su salud mental y sus necesidades médicas y educativas; d) Insultarlo, injurarlo, humillarlo, menospreciarlo, ridiculizarlo y herir sus sentimientos; e) Exponerlo a la violencia doméstica; f) Someterlo a un régimen de incomunicación o aislamiento o a condiciones de detención humillantes o degradantes, y g) Someterlo a la intimidación y las novatadas por parte de adultos u otros niños por medio de las TIC, como teléfonos móviles o Internet (cyber-bulling).

- III. **Abuso sexual:** Se considera violencia sexual cualquier actividad sexual impuesta por un adulto a un NNA, protegido por el Derecho Penal. Esto incluye: a) La incitación o la coacción a cualquier actividad sexual ilegal o psicológicamente perjudicial; b) El uso de infantes para la explotación sexual comercial; c) El uso de NNA para la producción de imágenes o grabaciones de abusos sexuales y d) La prostitución infantil, la esclavitud sexual, la explotación de menores para el turismo sexual, la trata (dentro y entre los países), la venta de NNA con fines sexuales y el matrimonio forzoso.

Se consideran también abusos las actividades sexuales contra impúberes cuando el perpetrador es significativamente mayor que la víctima o utiliza su poder, amenaza u otro medio de presión.

Las actividades sexuales consentidas entre NNA no se consideran abuso sexual si estos superan la edad límite establecida por cada Estado. Incluye:

- 1) Mutilaciones o daños físicos en órganos de claro significado sexual, como la mutilación del clítoris, los labios menores o mayores; así como la mutilación de mamas o la presión con objetos que impidan su crecimiento, etc.
- 2) Matrimonios concertados de menores prepúberes o adolescentes por parte de personas adultas, con frecuencia, aunque no solo, niñas que son entregadas como esposas por la propia familia.
- 3) Abusar sexualmente de una persona menor que no puede consentir, dada su edad (o sus limitaciones mentales y sociales) o que es sometido/a cualquier conducta sexual sin su consentimiento. Incluyendo acciones a través de internet como el sexting y el grooming, entre otras.
- 4) Explotación sexual comercial de menores, con dos formas bien específicas, la mal llamada prostitución infantil (porque en ningún caso puede considerarse una decisión libre) y la pornografía infantil.
- 5) No aceptación de la identidad sexual, incluidas la transexualidad y transgénero de NNA.
- 6) La no aceptación de la homosexualidad o la bisexualidad en la infancia o la adolescencia.

Estas personas tienen las mismas necesidades sexuales y amorosas que el resto de la población, necesidades que desean resolver con personas de su propio sexo o con ambos sexos. No aceptarlas atenta contra su identidad como persona, toda su vida sexual y amorosa, la pareja o familia que puedan desear tener, etc., pudiendo ocasionarles graves daños psicológicos, sociales y profesionales.

- 7) La negación a las personas con discapacidad de la educación sexual y los derechos sexuales que podrían hacer efectivos si recibieran las ayudas adecuadas.
- 8) Las diferentes formas de negligencia sexual, como no ofrecer información y educación adecuada en la familia y escuela para su salud sexual.
- 9) La violencia de género y todo tipo de violencia intrafamiliar puede tener graves consecuencias para niñas, niños y adolescentes, por lo que debe ser considerada también una forma específica de maltrato a la infancia que afecta muy especialmente a la mala socialización como hombre o como mujer.

IV. **Negligencia:** Se entiende por descuido no atender las necesidades físicas y psicológicas del NNA, no protegerlo del peligro y no proporcionarle servicios médicos, de registro de nacimiento y de otro tipo cuando las personas responsables de su atención tienen los medios, el conocimiento y el acceso a los servicios necesarios para ello. Incluye:

- a) El descuido físico, que ocurre cuando no se protege al menor del daño, entre otras cosas por no vigilarlo o se desatienden sus necesidades básicas, por ejemplo, de alimentación, vivienda y vestido adecuados y de atención a salud;
- b) El descuido psicológico o emocional que consiste, entre otras cosas, en la falta de apoyo emocional y afectiva,

la desatención crónica del NNA, la falta de disposición psicológica por parte de los cuidadores que no tienen en cuenta las pistas y señales emitidas por los infantes de corta edad, y la exposición a la violencia y al uso indebido de drogas o de alcohol por parte de los cuidadores;

- c) El descuido de la salud física o mental del NNA, al no proporcionarle la atención médica necesaria;
- d) El descuido educativo, cuando los cuidadores incumplen las leyes que les obligan a asegurar la educación de sus hijos mediante la asistencia escolar o de otro modo, y
- e) El abandono.

V. **Violencia virtual:** La tecnología también implica que los niños, niñas y adolescentes son sujetos de maltratos como el cyberbullying, a través de internet y las diversas redes sociales. Las cámaras digitales y de teléfonos celulares facilitan la distribución de imágenes de menores de edad a través de internet sin su consentimiento, y también permiten la transmisión e intercambio de pornografía infantil. Los niños, niñas y adolescentes también corren el riesgo de entrar en contacto desde internet con personas que quieren abusar de ellos. Save The Children destaca nueve tipos de violencia virtual:

- a) ***Sexpreading.*** El intercambio de mensajes o material online con contenido sexual se denomina *Sexting*. Pero el peligro reside justo en que el contenido puede ser compartido a otras personas sin que el emisor y receptor tengan conciencia de lo que pasa con sus materiales audiovisuales. El *Sexpreading* es una forma de violencia, ya que la víctima no da su consentimiento para su difusión.
- b) **Sextorsión:** La palabra se obtiene de la contracción y combinación de las palabras sexo y extorsión.

Se efectúa cuando una persona chantajea a un niño, niña o adolescente con la amenaza de publicar contenido audiovisual o información personal de carácter sexual que le involucra.

- c) **Violencia online en la pareja o expareja:** Es el conjunto de comportamientos repetidos que pretenden controlar, menoscabar o causar daño a la pareja o expareja. Es probable que quien sufra o provoque violencia en el mundo físico lo haga también en el virtual.
Se suele llevar a cabo mediante mensajes, control de las redes sociales, apropiación de las contraseñas, difusión de secretos o información comprometida, amenazas e insultos. Se puede vigilar a la pareja controlando su ubicación, conversaciones, comentarios online, enviando correos, mensajes o comentarios humillantes, groseros o degradantes, o publicando fotos con la misma intención.
- d) **Ciberacoso o *Cyberbulling*:** es una forma de acoso, que consiste en comportamientos repetitivos de hostigamiento, intimidación y exclusión social hacia una víctima a través de mensajes, imágenes o vídeos, que pretenden dañar, insultar, humillar o difamar. A diferencia del acoso, no hay contacto directo cara a cara y se prolonga más en el tiempo a causa de la viralización del contenido mediante su difusión, perdiendo de control sobre el mismo. El ciberacoso es una extensión del acoso tradicional.
- e) ***Happy Slapping*:** Término anglosajón para definir la violencia que consiste en la grabación de una agresión, física, verbal o sexual hacia una persona, que se difunde posteriormente mediante las tecnologías de comunicación. La agresión puede ser publicada en una página web, una red social, una conversación a través del teléfono móvil (Whatsapp, Messenger, etc.). En su mayoría, los agresores son amigos o compañeros.

Lo que se percibe cómo un juego por parte del agresor es una grave forma de violencia física y posteriormente virtual.

- f) **Grooming Online:** Término que traducido del inglés significa "acoso y abuso sexual online". En castellano se le conoce como Ciberembaucamiento y es un delito por el cual una persona adulta contacta con un niño, niña o adolescente a través de internet, ganándose poco a poco su confianza con el propósito de involucrarle en una actividad sexual. El proceso en el que se establece el vínculo de confianza es muy parecido al abuso sexual infantil físico.
- g) **Exposición involuntaria a material sexual y/o violento:** En la actualidad los NNA tienen acceso ilimitado a la red. Al usar internet, realizar búsquedas o descargar archivos en principio completamente inocentes, se encuentran con material de escenas sexuales o violentas. También es posible que el contenido sea enviado a la niña o niño por una persona desconocida, familiar, amigo o amiga, bien mediante un chat de conversación, o que utilice algún dispositivo para obligarle a mirar. En este caso, estaríamos ante una forma de exposición que denominamos "exhibicionismo".
- h) **Incitación a conductas dañinas:** NNA pueden verse afectados por contenidos que descubren a través de internet, y esta exposición puede afectar a su salud e integridad física. Existen plataformas que promocionan comportamientos como la autolesión o los trastornos alimenticios, por ejemplo, dando consejos sobre cómo llevarlos a cabo.
- i) **Sharenting:** Palabra inglesa que proviene de la fusión de share (compartir) y parenting (crianza). Se trata de la práctica de madres y padres en la que exponen pública y constantemente la vida de sus hijas e hijos en la red. Puede parecer una costumbre inofensiva, pero debemos ser conscientes de las consecuencias que puede tener para las vidas de las niñas y los niños.

4 DECLARACIÓN DE POSICIONAMIENTO Y COMPROMISO DE TRABAJO EN LA PROTECCIÓN DE NNA



4.1) INTRODUCCIÓN

La protección de los niños, niñas y adolescentes es un ámbito de actuación que debe suponer una obligación para las organizaciones sociales. En la Associació Educació i Lleure Ubuntu consideramos que se trata de un reto fundamental que debemos visibilizar y enfrentar en nuestro trabajo diario.

4.2) DEFINICIÓN DE VIOLENCIA PARA NUESTRA ASOCIACIÓN

Para nuestra entidad, la violencia es cualquier situación generada por acción u omisión de una persona, grupo de personas, organización o institución sobre un niño, niña o adolescente. En esta situación existe un claro y evidente desbalance de poder entre quien perpetra y quien recibe la conducta. La violencia puede darse en diferentes manifestaciones: física, psicológica, sexual, emocional, institucional y genera un impacto negativo en los niños y niñas que lo reciben. A su vez, podemos añadir el contenido del punto 3.2 (violencia y sus tipos) de esta Política, para complementar la definición.

4.3) VISIÓN EN ÁMBITO DE PROTECCIÓN

Teniendo en cuenta que en el trabajo diario pueden surgir conflictos y situaciones de violencia:

- ➔ Queremos esforzarnos en garantizar el bienestar de todos los niños, niñas y adolescentes que participan en nuestras actividades.
- ➔ Entendemos que deben tener un espacio de desarrollo físico, emocional y psicológico sano y seguro.
- ➔ Creemos en el buen trato de los y las profesionales, voluntarios/as y personal de nuestra entidad como elemento esencial de las relaciones con los niños, niñas y adolescentes.

4.4) COMPROMISO INSTITUCIONAL

Nuestro compromiso como institución en esta temática está muy claro y se concreta en la construcción de una política integral de protección a la infancia. El contenido de esta política marcará todos los aspectos relevantes en materia de protección a la infancia de nuestra organización.

4.5) ALCANCE

Apostamos por que esta política sea conocida, difundida y respetada por todos los trabajadores/as, voluntarios/as y personal en práctica de la entidad, independientemente de su posición en el organigrama y de sus funciones. Asimismo, nuestra política será socializada con nuestras organizaciones socias, otras entidades y proveedores para que sea igualmente conocida y respetada.

4.6) PRINCIPIOS EN LOS QUE SE SUSTENTA

La política de protección a la infancia de nuestra entidad está basada en los siguientes principios:

- ➔ Bienestar del niño, niña y adolescente.
- ➔ Respeto a los Derechos de la infancia.
- ➔ Interés superior del niño, niña y adolescente. Cumplimiento de las normativas legales.
- ➔ Participación infantil.

Asimismo, tomamos como referencia para nuestro trabajo diario la Convención sobre los Derechos del Niño como principal instrumento de protección de la infancia y las normas internacionales de protección a la infancia elaboradas por *Keeping Children Safe*: política, personal, procedimientos y rendición de cuenta.

4.7) OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

La política de protección supone un elemento esencial para impulsar un proceso institucional de generación de una cultura de protección a la infancia en distintos ámbitos y con distintos elementos. Los objetivos fundamentales de la política de protección de nuestra entidad están centrados en:

- ➔ Analizar todos los elementos de trabajo de nuestra entidad desde una perspectiva de posibles riesgos para la infancia y su protección.
- ➔ Disponer de una serie de acciones de prevención y mitigación de los riesgos para la infancia.
- ➔ Garantizar que todos/as los/las profesionales, voluntarios/as y adultos/as que participen en las actividades de nuestra entidad estén formados/as en protección de la infancia.
- ➔ Detallar los procedimientos y protocolos para actuar en caso de posibles situaciones de desprotección de la infancia.
- ➔ Disponer de indicadores adecuados para dar seguimiento a los objetivos marcados para la protección de la infancia.

4.8) CIERRE

Nuestra entidad mediante la presente declaración plasma su compromiso ético e institucional con el bienestar de la infancia con la que trabajamos, dando el primer paso dentro de un proceso decidido para garantizar sus derechos fundamentales.

5 ALCANCE. ¿A QUIÉN APLICA ESTA POLÍTICA?



5.1) INTRODUCCIÓN

Otro elemento esencial, es el alcance de nuestra Política, porque aparece la mención de las personas implicadas y la información añadida de las mismas, a fin de identificar a quién compete el contenido de este escrito y a quién no. Asimismo, se exponen las indicaciones para cumplir de forma adecuada las recomendaciones del ítem, unidas con el respectivo riesgo que comporta el no hacerlo.

5.1) ALCANCE

La Política Kare yara es extensiva y no solamente limitada, dado que se aplica a todo el personal de la Associació Educació i Lleure Ubuntu: directora, gestor, coordinadoras, educadoras, psicóloga, logopeda, monitores, administrativos, personal de mantenimiento, limpieza y colaboradores como voluntarios y estudiantes en prácticas, así como a toda persona que no pertenece a las categorías anteriores, pero que presenta un contacto directo o indirecto con los NNA dentro de las instancias pertenecientes a la Entidad o donde desarrolla sus servicios. Las personas antes mencionadas, deben cumplir con los requisitos de la Política y comprender las sanciones que se deben aplicar al incumplir los lineamientos establecidos. La Política tiende a buscar la mejora y se adapta a las actividades complementarias de protección infantil desarrolladas en el trabajo directo de los proyectos y programas de las entidades e instituciones colaboradoras.

6 CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA COMUNIDAD UBUNTU.



6.1) INTRODUCCIÓN

La Associació Educació i Lleure Ubuntu establece, promueve y favorece el respeto, la tolerancia, la convivencia, el ejercicio efectivo de derechos y el cumplimiento de obligaciones institucionales con el objetivo de conseguir un contexto laboral y comunitario idóneo, incluyendo el respeto entre trabajadores (comprende también al voluntariado y personal que realiza sus prácticas) y las familias que reciben los servicios, así como la concienciación de los padres, tutores y demás personas que participan en las actividades de la Entidad hacia su responsabilidad y colaboración en la educación o cuidado de los niñas, niños y adolescentes correspondientes. La comunidad de la Associació Ubuntu se compone de la directiva, coordinadoras de Proyecto, educadoras, monitores, psicólogas, logopedas, gestor, voluntarios y estudiantes de prácticas, personal administrativo, de mantenimiento, de limpieza, conserjes, familias y personas que reciben los múltiples servicios que ofrece la Entidad.

6.2) PRINCIPIOS ÉTICOS

- ➔ Los empleados y colaboradores de la Asociación Ubuntu respetarán la Constitución y todas las demás normas jurídicas que integran el ordenamiento jurídico.
- ➔ Sus acciones buscarán la satisfacción de los intereses generales de la comunidad, fundamentándose en consideraciones objetivas destinadas a la imparcialidad.
- ➔ Establecerán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con sus superiores, compañeras y compañeros, subordinados, así como con todos los integrantes de las familias de la comunidad de la Asociación Ubuntu.
- ➔ Omitirán los asuntos de interés personal, así como toda actividad privada que suponga un riesgo de provocar conflictos de intereses con su puesto en la organización.
- ➔ Queda prohibido contraer obligaciones económicas o patrimoniales, intervenir en acciones financieras o negocios jurídicos con personas o entidades vinculadas a la Asociación, en el momento que pueda presentarse un conflicto de intereses relacionado a su puesto.
- ➔ Sus acciones serán coherentes a los principios de eficacia, eficiencia y economía, a su vez, vigilarán la obtención del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la Asociación.
- ➔ No se incidirá sin justa causa en la resolución o agilización de los procedimientos o trámites administrativos, y por ningún motivo, cuando suponga un privilegio en beneficio de las personas trabajadoras, sus familiares o individuos vinculados al mismo personal.
- ➔ Se mantendrá una discreción idónea sobre los asuntos que por motivos de su posición laboral se pueda conocer, sin que se pueda utilizar la información para beneficio propio o de terceras personas, y guardarán secreto de temas clasificados y otros cuya difusión se estipule como prohibido legalmente.
- ➔ La lectura, comprensión y aplicación de la Política para el uso de los recursos tecnológicos de Ubuntu, para acatar las normas e instrucciones sobre la infraestructura tecnológica que pertenece a la Entidad.

6.3) PRINCIPIOS DE CONDUCTA

- ➔ El eje de su conducta será el respeto a los derechos esenciales y libertades públicas, eliminando toda actuación que genere discriminación por razón de nacimiento, discapacidad, origen racial o étnico, religión o convicciones, género, sexo, orientación sexual, opinión, edad o cualquier otra situación o circunstancia personal o social.
- ➔ Los empleados y colaboradores de la Asociación Ubuntu presentarán un comportamiento y actitud cabal en las áreas pertenecientes a la Asociación y en el resto de espacios de la comunidad donde incide la Asociación. También, se respetará en todo momento y primará un trato correcto hacia los compañeros, las familias y demás personas que se vinculen a la Asociación Ubuntu, prohibiéndose cualquier tipo de agresión, violencia, acoso, discriminación, humillación y demás actos vejatorios.
- ➔ Desempeñarán sus tareas correspondientes a su puesto de trabajo de manera diligente, dentro del horario laboral establecido, poniendo atención a las instrucciones de la directiva para realizar las actividades pertinentes.
- ➔ Administrarán, utilizarán y en su caso, conservarán, los recursos y bienes de la entidad con austeridad, sin hacer uso de los mismos en provecho propio o de personas relacionadas.
- ➔ Cualquier regalo, servicio o favor ofrecido por algún individuo tendrá que ser rechazado si va más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio en lo establecido en el Código Penal.
- ➔ Buscarán constantemente la actualización y cualificación de su conocimiento profesional a través de cursos, talleres o cualquier otro medio reconocido legalmente.
- ➔ Acatarán y aplicarán las normas especificadas sobre seguridad y salud laboral, insertas en el documento de la Entidad denominado Prevención de riesgos laborales.

6.4) CONSECUENCIAS DE INFRINGIR EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Debemos estar conscientes de que cualquier violación a este Código de Conducta va a repercutir de manera negativa en las vidas de los niños, niñas y jóvenes, además para la misma Asociación.

Por lo anterior, la Associació Educació i Lleure ubuntu responderá a los incumplimientos del Código de Conducta según lo considere apropiado, independientemente de la posición laboral, el estatus social o la relación personal, de acuerdo con la legislación nacional y local y/o las políticas existentes de la entidad.

Las consecuencias pueden incluir la acción disciplinaria, que podrían llegar a la desvinculación total con la Asociación y posible referencia a las autoridades nacionales, específicamente la policía u otros organismos pertinentes.

Si se llega a enterar de cualquier incumplimiento del Código de Conducta, comprende que está obligado/a a informar acerca de esto a su presidenta, coordinadora u otra persona en posición para recibir éstos informes y darles solución.

Comprende que al denunciar un posible o real incumplimiento del Código de Conducta lo hará de buena fe y que la Asociación Ubuntu se asegurará que no va a experimentar ninguna repercusión negativa o efectos adversos como resultado de llevar a cabo su deber de denunciar, aún si la acusación resulte ser falsa posteriormente.

Sin embargo, si efectúa un alegato falso o malintencionado, entonces también entiende que puede ser sujeto de una acción disciplinaria. A su vez, si resulta que usted tenía conocimiento acerca de la mala conducta, pero no lo denunció, está consciente de que entonces será sujeto de acción disciplinaria.

Comprende que el Código de Conducta no puede cubrir todos los aspectos de buena conducta. Donde tenga alguna sospecha sobre posible mala conducta o comportamiento, que pueda llevar a la entidad al desprestigio, se compromete a elevar esta inquietud a su presidenta o coordinadora.

En el caso donde el/la supervisor/a es el/la que está bajo sospecha, los informes deben dirigirse a su superior o directamente a las autoridades pertinentes.

Tras la detección de vulneración de la política de protección y/o del código de conducta por cualquier persona de la comunidad Ubuntu, la Presidenta y el grupo de trabajo analizará lo ocurrido y optará por las siguientes medidas en consecuencia a lo ocurrido:

- ➔ Amonestación verbal.
- ➔ Amonestación escrita.
- ➔ Suspensión de empleo (o de actividad) y sueldo
- ➔ Recisión del contrato o del servicio
- ➔ Notificación a las autoridades competentes

7 ANÁLISIS DE RIESGOS



7.1) INTRODUCCIÓN

La Asociación Ubuntu se compromete indiscutiblemente a realizar acciones y procesos para identificar los posibles riesgos de desprotección y violencia contra NNA de la Comunidad Ubuntu, creando, desarrollando y evaluando las herramientas necesarias para su idónea aplicación.

7.2) TABLA: HERRAMIENTA PARA IDENTIFICAR RIESGOS DE DESPROTECCIÓN Y VIOLENCIA EN CONTRA DE NNA

ESPACIOS FÍSICOS QUE PERTENECEN A LA ENTIDAD						
Departamento Ámbito	Riesgo	Acción implementada / Planificada	Indicador	Fuente de verificación	Respon- sable	Nivel de riesgo
Operaciones: actividades no programadas	Uso de datos de NNA.	Documento de autorización generado, aplicado y activo.	Documento firmado por el 100% de las familias.	Documentos archivados en la oficina de Ubuntu	Vanesa Españo Sanz.	Medio

Operaciones: actividades no programadas	Tipos y tratamiento de las imágenes	Documento de compromiso del equipo educativo generado, aplicado y activo.	Documento firmado por el 100% de trabajadores, colaboradores y voluntarios.	Documentos archivados en la Oficina de Ubuntu.	Vanesa E.S., Silvia C. G., Gemma F. R., Anna De La T. T., Jessica P. L.	Alto
	Salidas de los NNA	Documento de actuación generado, aplicado y activo.	Documento firmado por el 100% de trabajadores, colaboradores y voluntarios.	Documentos archivados en la Oficina de Ubuntu.	Vanesa España Sanz, Silvia Cubet González.	Alto
	Fiesta Ubuntu	Documento Protocolo de uso del espacio generado, aplicado y activo.	Documento firmado por el 100% de trabajadores, colaboradores y voluntarios y familias.	Documentos archivados en la Oficina de Ubuntu.	Vanesa España Sanz	Alto
Personal: inclou personal contractat i voluntaris	Personal de servicios o proveedores sin conocimientos.	Entrevista; solicitud y resguardo de datos particulares; compromiso firmado.	Documento firmado por el 100% de del personal de mantenimiento, conserjería y limpieza.	Documentos archivados en la Oficina de Ubuntu.	Vanesa España Sanz y José Luis Brik Garrido.	Alto
	Voluntariado no formado	Entrevista; solicitud y resguardo de datos particulares; compromiso firmado.	Documento firmado por el 100% de de voluntarios sin formación y practicantes.	Documentos archivados en la Oficina de Ubuntu.	Vanesa España Sanz y Silvia Cubet González	Alto
	Personal de reformas en las instalaciones.	Entrevista; solicitud y resguardo de datos particulares; compromiso firmado.	Documento firmado por el 100% del personal contratado para trabajos o reformas específicas.	Documentos archivados en la Oficina de Ubuntu.	Vanesa E. S. y Héctor Alejandro López Glz.	Medio

Programas: actividades que se desarrollan regularmente.	Autorizaciones familiares para acciones.	Documento de autorización generado, aplicado y activo.	Documento firmado por el 100% del las familias.	Documentos archivados en la Oficina de Ubuntu.	Vanesa España Sanz y Silvia Cubet González	Bajo
	Pernocta de NNA fuera de su domicilio.	Formación y Protocolo de salidas y actividades fuera de las instalaciones de la Entidad.	Documento firmado por el 100% de trabajadores, colaboradores, voluntarios y familias.	Documentos archivados en la Oficina de Ubuntu.	Vanesa España Sanz, Silvia Cubet González y Ana B. De la Torre T.	Alto
	Discriminación por género.	Formación al equipo educativo.	Documento firmado por el 100% de trabajadores, voluntarios y familias.	Documentos archivados en la Oficina de Ubuntu.	Vanesa España Sanz, Silvia Cubet González y Ana B. De la Torre T.	Alto
	Invasión de la intimidad en higiene y cambio de ropa.	Formación y Protocolo de salidas y actividades fuera de las instalaciones de la Entidad.	Documento firmado por el 100% de trabajadores, colaboradores, voluntarios y familias.	Documentos archivados en la Oficina de Ubuntu.	Vanesa España Sanz, Silvia Cubet González y Ana B. De la Torre T.	Alto
	Intervención individual.	Protocolo de acción en Intervención individual.	Documento firmado por el 100% de trabajadores, colaboradores, voluntarios y familias.	Documentos archivados en la Oficina de Ubuntu.	Vanesa España Sanz, Silvia Cubet González, Gemma Funes Romero, Anna De La Torre Terrón, Jessica Plazas Lara.	Alto

8 GESTIÓ DEL PERSONAL. INTEGRACIÓ A TOTS ELS PROCESSOS D'ELEMENTS DE PROTECCIÓ ALS NNA.



8.1) INTRODUCCIÓ

La Associació Educació i Lleure Ubuntu tindrà como objetivo constante demostrar en todas las fases del ciclo de la gestión de Recursos humanos, el compromiso que asume y que se describe en este apartado de nuestra Política Kare Yara de protección a los NNA.

En los siguientes párrafos podremos conocer los mecanismos que la Entidad efectuará, en relación con la gestión del personal, para minimizar cualquier riesgo y asegurar un nivel considerable de protección a los NNA, reconociendo que el riesgo "0" es inexistente y con esto, procurar incluir medidas idóneas para que ese riesgo se reduzca al máximo. Dichas medidas se encuentran estrechamente vinculadas con la Misión, Visión, Valores y Principios de la Asociación Ubuntu. Cabe mencionar que es un deber ético y legal desarrollar una adecuada gestión del personal, sistema que incluye procesos como la selección, incorporación, permanencia, modificaciones de puesto y conclusión de la relación laboral. Otro componente que aparece en este apartado es la mención a los planes de formación continua.

8.2) IDENTIFICACIÓN DE LOS PROCESOS PERTENECIENTES A LA GESTIÓN DEL PERSONAL

La Política Kare yara tiene una incidencia total en todos los procesos referentes a la gestión de personal de la Associació Educació i Lleure Ubuntu; mismos, que a continuación se exponen:

- 1) Necesidad y definición de una vacante.
- 2) Publicación de la oferta y la búsqueda de candidatos potenciales.
- 3) Preselección de candidatos.
- 4) Entrevistas, evaluación y toma de referencias de candidatos.
- 5) Selección.
- 6) Contratación.
- 7) Incorporación e integración en la entidad.
- 8) Formación continua.

Dentro de las primeras fases de la gestión del personal, es necesario considerar no sólo la formación y la experiencia, sino también la motivación, valores y personalidad del/de la candidato/a para que sean acordes con la esencia de la Asociación Ubuntu y con ello, incidir desde los primeros momentos en obtener una ideología dirigida a la protección de los NNA.

El personal deberá tener la calificación técnica idónea a las actividades que desarrollará, añadiendo habilidades y conocimientos específicos necesarios, actualizados y mejorados a través de la supervisión y formación continuada. La Asociación se compromete a contratar a las personas que garanticen la protección y el buen trato hacia los NNA, asegurando que los criterios de selección incluyan y enfatizan la experiencia necesaria para aquellos puestos de trabajo que supongan contacto directo con NNA o bien, acceso en su información personal. Por eso, la Asociación verificará la identidad del candidato y comprobará sus referencias (dos al menos). Nuestra entidad considera indispensable que la actuación proveniente de una perspectiva de derechos de los NNA se origina desde dos ámbitos:

- 1) La necesidad de cumplir con la legalidad. Existen normas locales, nacionales e internacionales que obligan a determinadas acciones por parte de la entidad (por ejemplo, el certificado negativo de delitos sexuales, etc.).
- 2) El compromiso ético y moral que todo profesional de nuestra entidad debe tener con los niños y niñas.

8.3) ESPECIFICACIONES LEGALES Y REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN

Atendiendo al primer inciso, desde 2015, quien desarrolle su trabajo manteniendo contacto constante con NNA está obligado a obtener y presentar el Certificado de Delitos Sexuales, que acredita que no se presenta ningún antecedente penal de esta índole, ya sea contra adultos o contra NNA. En nuestra entidad, es un requisito indiscutible la presentación del Certificado de Delitos Sexuales para poder trabajar en los proyectos desarrollados en la Comunidad Ubuntu. La misma legislación impone una infracción (con vigencia desde el 25/06/2021) a aquellas organizaciones que contraten o permitan trabajar a personas con antecedentes de este tipo; se cuenta como infracción grave y se puede sancionar con multas entre los 6.251 y los 187.515 euros.

A su vez, se tendrá que informar desde las primeras fases del proceso de selección, la Legislación vigente relativa a la protección de los NNA, así como las responsabilidades derivadas de ella.

En relación a los dos ámbitos anteriores, consideramos esenciales los siguientes puntos para mantener y mejorar nuestros procesos de Gestión de personal:

- 1) La estabilidad del personal: se genera en los NNA la seguridad que necesitan. Por otro lado, la inestabilidad del personal compromete la calidad del servicio.
- 2) Personal mixto: lo establecemos generalmente (pueden existir excepciones) para que se le proporcionen a los NNA modelos de ambos sexos.
- 3) Reparto y claridad de funciones: se prioriza la delegación de tareas y responsabilidades a cada uno/a de los trabajadores y colaboradores de los proyectos de la Asociación.
- 4) Creación mínima de grupos o estructuras de intervención: la interdisciplinariedad, la metodología de trabajo en equipo y la coordinación son elementos que se vinculan considerablemente, y todos, con la calidad de servicio en cualquiera de los proyectos.
- 5) Estándares de cargas de trabajo: es el trabajo que se puede exigir a cada profesional para asegurar una intervención de calidad.

Los candidatos no solamente adquieren responsabilidades, sino también derechos. La Asociación Ubuntu se preocupa de establecer y mantener condiciones laborales adecuadas para reducir y erradicar el estrés laboral, la insatisfacción y queme (síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducción del logro personal que se produce en individuos que trabajan con personas proporcionándoles cuidado de algún tipo) de los trabajadores.

8.4) PLANES DE FORMACIÓN

Se establecerán planes de formación continua donde todos los implicados al alcance de esta Política recibirán información; formación que se adaptará de acuerdo con el tipo de NNA y el tipo de contacto que se presenta; será operativa, interna y externamente; plan que considerará los temas a tratar, los tiempos, la obligatoriedad, el establecimiento de quién o cuáles serán los formadores, los materiales de soporte y la periodicidad.

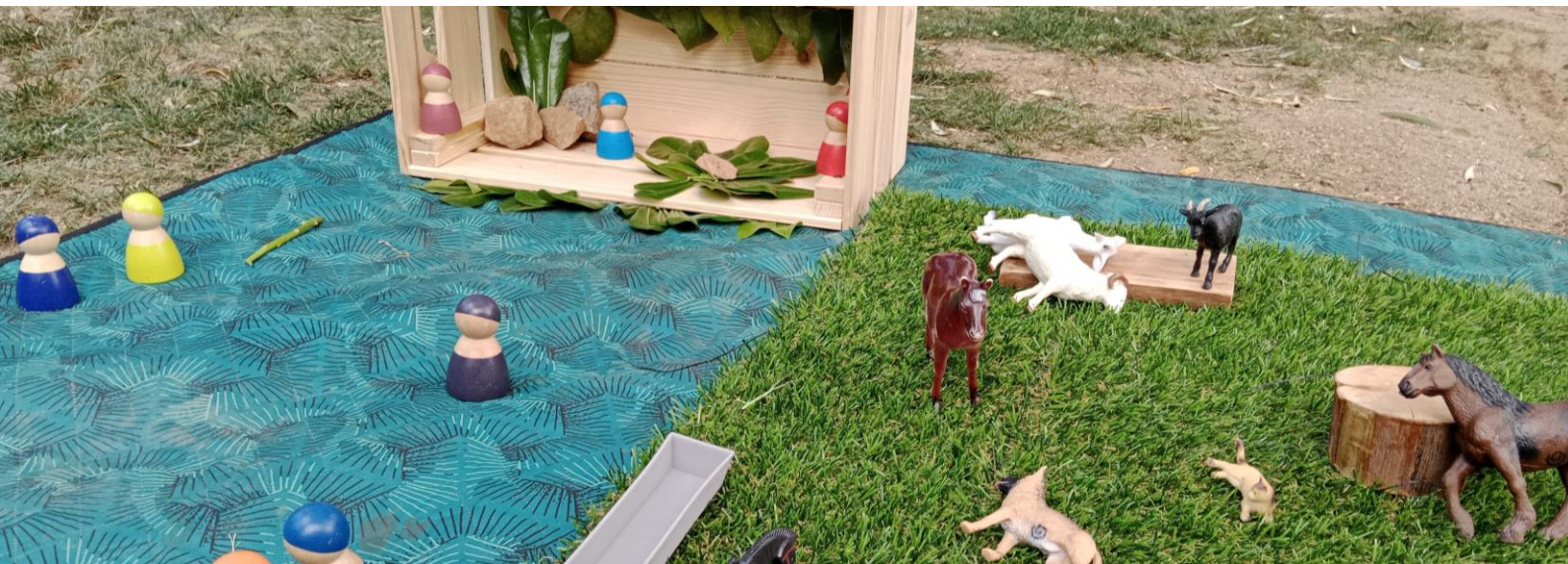
En específico, algunos de los elementos a tener en cuenta para las propuestas de formación son:

- A) Pertinencia y relevancia de una formación continua: los beneficios de este tipo de formación son diversos, pero podemos destacar dos: 1) fortalecer y adecuar las aptitudes, conocimientos y habilidades del personal para conseguir los objetivos del Entidad y 2) originar condiciones adecuadas para el desarrollo de las mismas.
- B) Competencias relacionales: en el contexto de la protección a los NNA, es interesante mencionar e incluir en nuestros planes de formación las competencias "del sí mismo" (referidas a cómo conectar y gestionar las emociones, persistir, confiar y flexibilizar creencias) ya las competencias relacionales (sustentadas en el respeto a otra persona reconocida como legítima y digna, aspecto denominado como Horizontalidad relacional. Temas importantes: madurez emocional, empatía, acuerdos, perseverancia, iniciativa, etc.).
- C) Competencias priorizadas: podemos destacar aquellas que inciden técnicamente (ejemplos de temáticas: apego, trauma complejo, abuso sexual, neurociencias, intervención con familias, etc.).

Generalmente se transfieren fácilmente y con gran aceptación por parte de los implicados, así como las relacionadas con la conducta (derechos de los NNA, diseño de metodologías, Redes intersectoriales, etc.), mismas que necesitan un proceso de incorporación que comporta un mayor esfuerzo de la Entidad y personal, debido a que inciden en los cambios de prácticas e intervenciones.

Cabe mencionar que todos los componentes asociados a la gestión de personal están sujetos a los lineamientos del Código de conducta de la entidad (Capítulo 7 de esta Política), incluyendo las sanciones que se impondrán si hubiera algún incumplimiento.

9 PROTOCOLO DE RESPUESTA DE CASOS



9.1) INTRODUCCIÓN

Es indudable la importancia de crear un Protocolo de respuesta de casos, iniciativa que pueda ser sustentada en un marco legal de derechos de los NNA y en concordancia con el resto de la normativa legal del país aplicable e internacionalmente. Ponemos énfasis en la responsabilidad social de la Entidad de proteger sistemáticamente a los NNA, así como garantizar un entorno protector, un ambiente seguro efectuando las acciones necesarias para consolidar estos espacios. Este instrumento, que forma parte del proceso de gestión de riesgos, que abarca la planificación, implementación, seguimiento y control de procedimientos dirigidos a identificar riesgos, promover la conciencia y evitar que los haya, atendiéndolos y reduciéndolos en caso que surjan.

9.2) ESPECIFICACIONES DEL PROTOCOLO

La Associació Educació i Lleure Ubuntu presenta un Protocolo de respuesta de casos, donde se expone el procedimiento para la identificación, manejo, seguimiento y resolución de presuntas situaciones de acciones perjudiciales en contra de los NNA. El objetivo es facilitar los procesos de investigación para que se pueda detectar en el menor tiempo posible cualquier tipo de violencia en contra de los NNA y de esta forma, impedirla o en su defecto, modificarla de la mejor manera posible.

El criterio que nos rige para la toma de decisiones en el marco del sistema de respuesta de casos es priorizar la protección de los NNA.

El sistema de respuesta de casos es conocido por todo el personal de la asociación, así como colaboradores y personas que presentan un contacto directo e indirecto con NNA que reciben los servicios de la Asociación Ubuntu, ya que se les informa de forma escrita y electrónica a través del documento inicial y de las nuevas versiones actualizadas de la Política de protección infantil organizacional Ubuntu. Todas las organizaciones privadas o públicas que colaboren con la Asociación contarán con la información completa de todos los elementos involucrados con el mecanismo del sistema.

La totalidad de los implicados en la identificación, denuncia, investigación, tramitación y resolución de casos están comprometidos a manejar estos casos a través de Secreto profesional y con la máxima confidencialidad, protegiendo de forma idónea la información e identidad del o los afectados, así como de los informantes y de las personas acusadas.

Se tiene como uno de los principales objetivos asegurar el acceso o derivación a instancias específicas de apoyo para impedir que las niñas, niños y adolescentes involucrados vuelvan a pasar por alguna situación perjudicial.

9.3) PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Siempre es factible, que se recorra de apoyo externo para ciertas acciones, como la ayuda de expertas para la interrogación dentro del proceso de investigación o en su defecto, para apoyar al equipo de trabajo con asesoría legal. Las fases particulares del procedimiento de investigación son:

- 1) Recibir la información y convocar al equipo de respuesta de casos.
- 2) Revisión de toda la información disponible, de distintos medios, incluyendo el Formulario de Denuncia de Casos de Sospita, por parte del Equipo de Respuesta de Casos.
- 3) Tomar la decisión de qué otros individuos, además de los principales implicados, tendrán que incorporarse a la investigación.
- 4) Establecer roles y responsabilidades.
- 5) Establecer la extensión de la investigación, específicamente en tiempo y contenido.

- 6) En caso de que la información no sea suficiente para tomar decisiones se recurrirá al apoyo (la contratación es posible) de un/a asesor/ay en conjunto, implantar una metodología para desarrollar la investigación del caso.
- 7) Definir las personas que tendrán que ser consultadas, como el denunciante, el NNA afectado, si existieran testigos, persona o personas inculpadas, etcétera y consultarlas si fuera indispensable.
- 8) El Equipo de Manejo de Casos evaluará la situación y definirá el caso con una de tres opciones:
 - A) La sospecha no se comprueba
 - B) Se violan las normas internas
 - C) La sospecha se confirma.
- 9) La investigación se registra de forma escrita y digital. Deberán incluirse los siguientes datos como mínimo: resumen, contexto, procedimiento de la investigación mencionando a los participantes, sus roles y responsabilidades, implicados externos (si los hubo), resultados, recomendaciones y un plan de actuación).
- 10) Todos los implicados serán informados de los resultados de la investigación, de la resolución general y existirán, los dictámenes personales a través de un portavoz elegido del Equipo de Respuesta de Casos o en su defecto, de la Directora de la Asociación.

9.4) TIPOS DE RESOLUCIÓN Y PROCEDIMIENTO A SEGUIR

A) La sospecha no se comprueba

Deberá tenerse en cuenta la posibilidad de establecer medidas de rehabilitación para las personas que han sido culpadas injustamente, a través de sospechas. Con esto, no significa que el caso estará cerrado definitivamente, sino que se mantendrá la observación de todas las personas implicadas

B) Se violan las normas internas

En caso de producirse el incumplimiento del código de conducta u otras políticas legales de la Entidad, pero que no suponga una acción del ámbito penal, se impondrá, según la gravedad del asunto, una recomendación, sensibilización o sanción estipulada por el Equipo de Respuesta de Casos en conjunto con la Directiva de la Asociación.

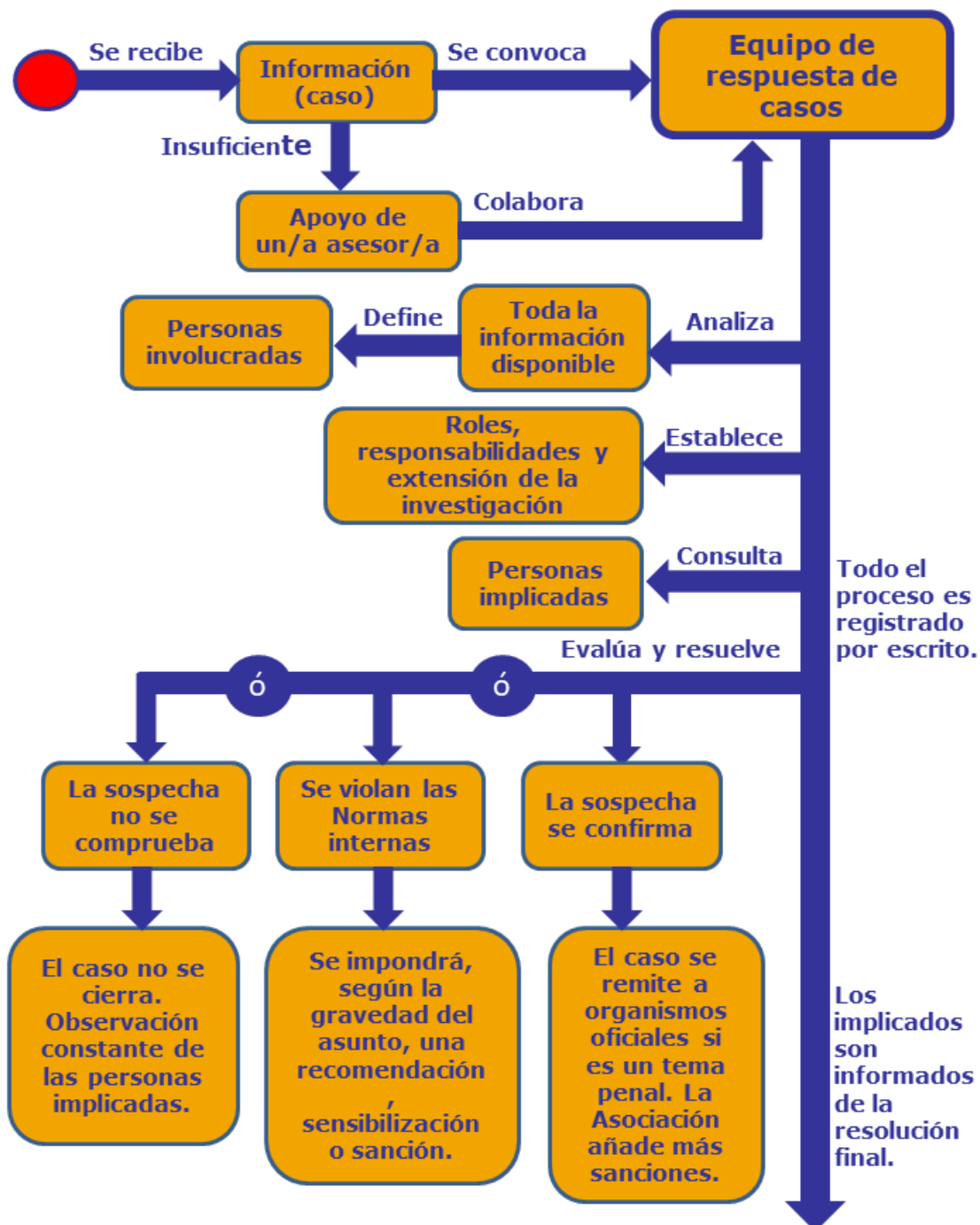
C) La sospecha se confirma

En caso de que el hecho sea de competencia penal, el caso deberá ser remitido a los organismos oficiales encargados de la aplicación de la ley.

Asimismo, la Asociación Ubuntu añadirá sanciones relacionadas al derecho laboral en contra del infractor así como acciones en contra de las personas transgresoras de la Comunidad Ubuntu que no pertenecen a la nómina de la Entidad.

9.5) ESQUEMA DEL PROTOCOLO DE RESPUESTA DE CASOS

PROTOCOLO DE RESPUESTA DE CASOS



10 DIFUSIÓN. COMPROMISO PARA EXTERIORIZAR NUESTRA POLÍTICA



10.1) INTRODUCCIÓN

La Asociación Ubuntu se compromete a difundir de forma adecuada, interna y externamente, la información contenida en este documento, llamado Kare Yara: Política organizacional de protección a NNA UBUNTU.

10.2) ESTILOS DE COMUNICACIÓN

Los estilos de comunicación con los que se ha trabajado y se implementarán para difundir el Protocolo Kare Yara son:

- A) Comunicación organizada: dado que existe un plan de comunicación, el establecimiento de las herramientas y el personal con formación para hacer uso de las anteriores.
- B) Comunicación vertical: la Junta directiva en conjunto con el equipo de trabajo decidieron las pautas y ejecutarán las acciones comunicativas en cada elemento responsable en la red de comunicación de la comunidad Ubuntu.

- C) Comunicación horizontal: se implicarán a varias personas tanto del personal asalariado, como del personal voluntario en el manejo de las herramientas comunicativas.
- D) Comunicación Institucional: se priorizará la seriedad de la temática.
- E) Comunicación Diversa: dado que los mensajes reflejan la situación de los integrantes de la Comunidad Ubuntu con la que se trabaja.
- F) Comunicación Cooperativa: con el interés de que nuestros receptores se den cuenta de cómo se colabora con otras entidades e instituciones vinculadas a la Asociación.

Es esencial que nuestro mensaje mantenga una visión informativa proactiva, dado que nos interesa aportar a cada mensaje propuestas para mejorar la situación en la que nos encontramos.

10.3) ESTRATEGIA PARA CADA TIPO DE PÚBLICO

Conocemos al público al que se dirigirá nuestro mensaje y con ello, se diseñó la estrategia de comunicación para cada persona o grupo destinatario, teniendo en cuenta los medios y mediaciones específicas que harán posible la campaña informativa. A continuación, se describen las características particulares que se llevarán a cabo para su difusión:

- 1) La Política Kare Yara será difundida dentro de la Asociación y de forma externa para la Comunidad Ubuntu. Asimismo, se ofrecerá la posibilidad de que cualquier persona u organización pública o privada pueda conocerla a través de medios digitales.
- 2) La responsabilidad de difundirla pertenece al Grupo de trabajo, que se compone de los integrantes que aparecen en la Ficha de la Política (Apartado 2.2 de este documento) en su conjunto con la Presidenta de la Asociación. Equipo que, al mismo tiempo, designará a las personas encargadas de complementar la difusión (Coordinación de Comunicación, Coordinadoras y demás personal necesario para esta tarea).

- 3) De forma interna, para cada integrante del personal de nómina de la Asociación, se les hará llegar en formato PDF este documento a los correos electrónicos laborales; en caso de no contar con alguno, se optaría por el e-mail personal. Se organizará una sesión informativa introductoria, donde se les pueda notificar de la existencia de la Política Kare Yara y explicar a grandes rasgos lo que contiene.
- 4) Para el personal de voluntariado y estudiantes en prácticas, se añadirá un lapso dentro del Protocolo de acogida, para informar del contenido de este documento, al tiempo que tendrán la versión completa a través del correo electrónico personal.
- 5) Las familias de la Comunidad Ubuntu (aquí se incluye cualquier persona que reciba algún servicio por parte de alguno de los Proyectos que pertenecen a la Asociación Ubuntu), tendrán una sesión informativa donde se les informará de la existencia y el contenido de las nuevas Políticas, así como de las formas de acceder al documento completo. Cuando una familia de reciente afiliación se encuentre en la fase de inscripción, será el momento oportuno mencionarle los aspectos generales de esta Política, así como proporcionarle los datos para que pueda acceder al documento completo.
- 6) La Coordinación de Comunicación se encargará de crear una campaña informativa a través de las Redes sociales de la Asociación (Facebook, Instagram, YouTube y Twitter), donde exponga el aviso de la nueva Política Kare Yara y los medios donde se podrá visualizarse completamente. También, esta Comisión se encargará de publicar en el Boletín Ubuntu del mes correspondiente (medio por el que hacemos llegar todo lo acontecido de las actividades del mes a los socios, donadores y resto de la Comunidad Ubuntu), una nota completa relacionada con la Política.
- 7) Un integrante de la Comisión de Comunicación (que pertenece también al Grupo de trabajo de esta Política), colocará un aviso a modo de "ventana emergente" (conocido como PopUp), en la página inicial del sitio web oficial de la entidad para notificar a todo usuario de la Red que se cuenta con un nuevo documento importante en la Asociación. Esta plataforma será el principal repositorio de la Política Kare Yara, en versión completa y en formato PDF.

- 8) Con el fin de establecer una retroalimentación en toda la Comunidad Ubuntu relacionada con la Política Kare Yara, se organizarán reuniones informativas de seguimiento, con el objetivo de resolver dudas y recibir comentarios para mejorar la teoría y la práctica de este documento.
- 9) El documento Kare Yara: Política organizacional de protección en NNA UBUNTU, se encontrará disponible online, en formato PDF, a través de nuestra Página Web y tendrá la posibilidad de ser descargado.
- 10) Cuando se realice alguna modificación significativa de forma y fondo en la Política Kare Yara, será motivo suficiente para que la noticia se transmita por los medios mencionados en los puntos anteriores.

11 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. MECANISMOS PARA LA MEJORA CONTINUA



11.1) INTRODUCCIÓN

La Asociación Ubuntu sabe perfectamente que el seguimiento y la evaluación son parte de procesos continuos que incluyen una cantidad considerable de acciones. En primera instancia, nos permite analizar si se han logrado los resultados planificados y si las acciones establecidas presentan una contribución adecuada. En segundo lugar, podemos validar la pertinencia y regularidad de las actividades para alcanzar los objetivos de nuestra Política Kare yara o es necesaria una revisión y mejora. El tercer aspecto es que nos ayuda a solicitar y recibir retroalimentación sobre las intervenciones para la constante mejora de la protección infantil.

Otros puntos importantes que también debemos reconocer para justificar los procesos de seguimiento y evaluación son: A) Cada proceso es una herramienta para rendir cuentas a los NNA que se encuentran en el programa, a los/las colaboradores/as, a los/las socios B) La información resultante de una monitorización sistemática nos proporciona los insumos necesarios para la evaluación, facilitando la creación de preguntas que se responderán exhaustivamente en la fase evaluativa. La obtención de datos y el seguimiento son procesos diferentes, el seguimiento es divergente a la recogida debido a que es posible recoger datos sin realizar un seguimiento, pero no se puede realizar un seguimiento si no se han recogido datos.

Associació Educativa i Lleure Ubuntu. C/ Vallcivera, 24, Barcelona, 08033. Tel. 93 146 52 55
www.associacioubuntu.org. e-mail: ubuntu@associacioubuntu.org

El primer paso para emprender este proceso será el análisis de las fuentes existentes y los tipos de datos, a fin de determinar si reflejan los resultados de las variables seleccionadas como núcleo de todo el sistema, de modo que se propicie la recogida de información idónea para reconocer qué necesidades informativas existen.

11.2) RECOGIDA Y MANEJO DE DATOS

En el ámbito que se desarrolla la entidad Ubuntu, la recogida de datos supone:

- 1) Identificar la información recogida y creada a nivel local como resultado de actividades administrativas, consecuencia de investigaciones o estudios particulares.
- 2) Manejar la información con el objetivo de producir datos que se puedan resumir significativamente. Existen tres grandes áreas relacionadas con los usos de la información relativa al maltrato infantil:
 - a) Administración: nos sirven para determinar si las metas y objetivos se están cumpliendo en tiempo y forma, si los recursos están siendo utilizados de forma eficiente y qué tipo de respuestas deberían darse a los NNA ya sus familias en términos de servicios y recursos.
 - b) Planificación: consiste en efectuar una evaluación política de los planes y seleccionar de la mejor forma los métodos para resolver problemas específicos, haciendo uso de datos e indicadores.
 - c) Investigación, investigación de políticas y análisis: es esencial contar con datos para desarrollar el conocimiento científico sobre nuestro tema.

11.3) SEGUIMIENTO DE TODOS LOS PROCESOS

El seguimiento se considera como sinónimo de vigilancia, definiéndose como la recogida, análisis y la interpretación sistemáticas y continuadas de los datos de resultados concretos para su uso en la planificación, aplicación y evaluación de la práctica social y sanitaria. Comúnmente, existen dos tipos de seguimiento:

- 1) Vigilancia activa: sistematizada en torno a la obtención de datos para identificar casos de maltrato de forma que se pueda investigar la incidencia del problema mediante entrevistas y estudios de investigación fundamentados en diversas fuentes que pueden ofrecer datos de interés.
- 2) Vigilancia Pasiva: es la obtención de datos a través de las actividades actuales y formularios de recogida de datos existentes, adaptados a los objetivos de vigilancia.

11.4) REVISIÓN ESTRUCTURADA DE LA POLÍTICA KARE YARA

Nuestra entidad, en el marco de la Política organizacional de protección en NNA UBUNTU: Kare yara, tiene especial interés en incluir herramientas que sean idóneas para el seguimiento y evaluación de las acciones establecidas para la protección a la infancia. Anualmente, y dentro del plan operativo de la entidad en este ámbito, contaremos con una evaluación de los indicadores de cumplimiento por acción. Esta evaluación servirá para valorar cómo va el proceso en relación con la protección de la infancia y el buen trato a la entidad.

Entendemos que el trabajo de protección y buen trato en la infancia es un proceso que está afectado por cambios externos e internos. Por eso, cada 4 años procederemos a un proceso de revisión total de la política de protección Kare yara: Política organizacional de protección en NNA UBUNTU. Este proceso es estratégico y deberá contar con la participación de la Comunidad Ubuntu para aportar aquellos elementos que deban eliminar, modificar o insertarse en la Política.