

Congregación *Nuestra Señora de la
Caridad del Buen Pastor*

Política de salvaguarda

de niñas, niños,
Adolescentes y
personas en situación
de vulnerabilidad

Paraguay
2024



Elaboración:	Soledad Caceres Gasparri
Revisión técnica:	Anibal Cabrera Echeverría
Apoyo:	Lirio Obando
Edición y corrección:	Dania Pilz
Diseño y diagramación:	Marta Miranda
Lugar, año:	Asunción, Paraguay, Diciembre 2024
Institución:	Fundación Buen Pastor - Paraguay
Consejo Directivo:	María Julia Villalba (Presidenta), Gregoria Villamayor (Vicepresidenta), Elena Barrio (Secretaria), Julia Ojeda (Tesorera), Catalina Villalba y Eulalia Alvarenga (Miembros)
Dirección / Coordinación:	Hna. María Julia Villalba
Equipo técnico:	Miguel Fleitas (Responsable de proyectos) Laura Ortega (Responsable de MEAL) Sonia Vera (Administración) Sara Molinas (Contabilidad) Barbara Cáceres (Asistente)
Dirección:	Barrio Guadalupe, casa 124 de la calle virgen de Guadalupe, Itauguá
Teléfono, correo, y web:	+595 962 122230 comunicaciones@buenpastor.org.py www.buenpastor.org.py
Disclermer del cooperante:	La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de Adveniat. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la Congregación de Nuestra Señora de la Caridad del Buen Pastor y de la Fundación Buen Pastor, y no necesariamente refleja los puntos de vista de Adveniat.
Reproducción:	Política de Salvaguarda de Niñas, Niños y adolescentes y Personas en Situación de vulnerabilidad © 2024 por Soledad Caceres Gasparri tiene licencia CC BY-SA 4.0. Para ver una copia de esta licencia, visite https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/



¿Cómo citar este material?: Cáceres, S. (2024). Política de Salvaguarda de Niñas, Niños y adolescentes y Personas en Situación de vulnerabilidad. Congregación de Nuestra Señora de la Caridad del Buen Pastor / Fundación Buen Pastor - Paraguay.

Presentación

Política de Salvaguarda

La presente Política de Salvaguarda se enmarca en el compromiso ético, espiritual y legal de la Congregación Nuestra Señora de la Caridad del Buen Pastor en el mundo y en Paraguay, de **generar entornos seguros** y protectores para niñas, niños y adolescentes (NNA) y personas vulnerables (mujeres, personas con discapacidad, personas adultas mayores, personas enfermas o bajo cuidados).

Este documento constituye una expresión concreta del carisma de la institución y de la responsabilidad ante los desafíos actuales en materia de protección de todas las personas vinculadas de modo directo e indirecto a sus acciones, apostolados y obras.

La Política de Salvaguarda de la Congregación refleja una decisión institucional sostenida de **no tolerar ninguna forma de violencia, abuso, negligencia o maltrato contra NNA o personas vulnerables, y la asunción de un compromiso con la protección integral desde un enfoque basado en derechos humanos, interculturalidad, género y justicia restaurativa.**

Introducción

En Paraguay, la realidad nos muestra múltiples situaciones de vulneraciones de derechos hacia NNA y otras poblaciones vulnerables e interpela a todas las instituciones y organizaciones que trabajan de modo directo con este grupo de población. Esta Política nace como una respuesta frente a los riesgos y a las situaciones de violencia estructural, cultural y directa que atraviesan la vida de muchas niñas, niños y adolescentes y personas en situación de vulnerabilidad, en particular, de aquellas que se encuentran en contextos de exclusión, pobreza, abandono, institucionalización o riesgo social.

La elaboración de esta Política se sustenta en principios éticos, en el marco legal nacional e internacional vigente y en los aprendizajes institucionales acumulados a lo largo de décadas de trabajo con poblaciones vulneradas. Apunta a fortalecer una cultura institucional preventiva, reparadora y transformadora, orientada a dignificar la vida y promover la justicia restaurativa.

Marco orientador institucional

La Fundación Buen Pastor, como apostolado de la Congregación del Buen Pastor, encarna en su accionar cotidiano el carisma y la misión congregacional, acompañando a niñas, niños, adolescentes, mujeres y otras personas en situación de vulnerabilidad desde una valoración del cuidado, la justicia restaurativa y la defensa activa de los derechos humanos. Su labor se orienta a generar procesos de transformación personal y social que contribuyan a la construcción de una sociedad más justa, solidaria e inclusiva, donde todas las personas puedan vivir con dignidad y libres de violencia.

Inspirada en el compromiso evangélico de acogida y reparación, la Fundación promueve entornos seguros y protectores, en los que se reconozca el valor único de cada vida, se favorezca el desarrollo integral y se fortalezcan las capacidades individuales y comunitarias para ejercer derechos, resolver conflictos con justicia y construir relaciones basadas en el respeto y la empatía.

Este enfoque se sostiene sobre principios fundamentales que guían todas sus acciones, como el reconocimiento de la dignidad humana, la solidaridad activa con los más excluidos, la equidad como principio reparador ante las desigualdades, la inclusión como práctica cotidiana y el respeto por la diversidad en todas sus formas. A través de su compromiso ético y su intervención profesional, la Fundación trabaja para garantizar que cada persona que acompaña sepa que su vida importa, que su voz tiene valor y que no está sola.

Propósito

Política de Salvaguarda

El propósito central de este documento es establecer un marco común y vinculante que oriente todas las acciones institucionales hacia la promoción, prevención, protección y restitución de los derechos de NNA y otras personas vulnerables, fortaleciendo entornos seguros y protectores en todos los niveles de acción de la institución, por medio de sus obras y apostolados, a partir de lo relacional, organizacional y comunitario.

La Política busca prevenir, detectar y responder activamente ante cualquier tipo de negligencia, abuso, maltrato o explotación, garantizando mecanismos claros y accesibles para el reporte de la situación, la actuación inmediata y el acompañamiento respetuoso, desde una ética del cuidado y la responsabilidad institucional compartida.

La Política de Salvaguarda pretende establecer un marco que garantice protección. Esto incluye:



Prevención de situaciones de violencia: implementando medidas proactivas para prevenir cualquier forma de violencia (acoso, abuso, explotación, maltrato) hacia las personas que se vinculan con la institución, asegurando que se establezcan entornos seguros.



Detección y respuesta: estableciendo protocolos claros y accesibles para la detección y respuesta a las situaciones de violencia en cualquiera de sus formas, asegurando que se tomen medidas inmediatas y adecuadas para proteger a las personas más vulnerables.

Alcance

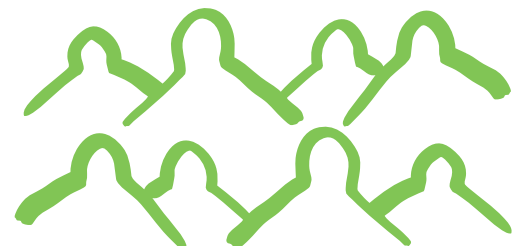
Política de Salvaguarda

Esta Política es de aplicación obligatoria para todas las personas que, de forma permanente o temporal, desarrollan funciones en nombre o en representación de la Congregación, en todas sus obras y apostolados. Esto incluye a:

Personal contratado en cualquiera de sus modalidades.

Religiosas, voluntarios/as, pasantes.

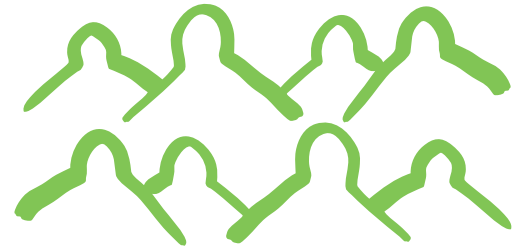
Consultoras/es externos.



Socios institucionales, donantes, aliados estratégicos y personal tercerizado.

Autoridades, comisiones directivas e integrantes de sus órganos de gobernanza.

Proveedores.



La Política se aplica en **todos los ámbitos de intervención institucional** (obras y apostolados), centros de día, espacios formativos, albergues, proyectos comunitarios, espacios pastorales, eventos, y en cualquier otra instancia presencial o virtual donde haya contacto con NNA y otras personas vulnerables.

Además, se aplica a todos los programas, proyectos y servicios de las obras y apostolados, incluyendo actividades con personas beneficiarias, interacciones con el personal y voluntarios/as, así como en la gestión de información sensible.

Principios rectores

Política de Salvaguarda

Las acciones de la institución se rigen por principios básicos como lo son el interés superior del niño, la no discriminación, la confidencialidad, la participación activa y la responsabilidad compartida.



Interés superior del niño: en todas las acciones que involucren a niñas, niños y adolescentes, se priorizará su bienestar.

No discriminación: existe el compromiso de garantizar que todas las personas, sin importar su edad, origen, género, condición socioeconómica u otros factores, tengan acceso igualitario a los servicios y oportunidades.

Confidencialidad: se garantiza la protección de la privacidad y la información personal de las personas beneficiarias, manejando toda información sensible con el máximo cuidado.

Participación activa: se promueve la participación activa de niñas, niños, adolescentes y personas vulnerables en decisiones que afecten sus vidas.

Responsabilidad compartida: este principio enfatiza que la protección de los derechos de las personas beneficiarias es una responsabilidad colectiva.


Marco jurídico e institucional

Política de Salvaguarda

La Política de Salvaguarda se enmarca en un conjunto de normas (nacionales e internacionales), principios y directrices que reconocen a las niñas, niños y adolescentes, así como a las mujeres, las personas adultas mayores y las personas con discapacidad, como sujetos plenos de derechos. Este marco establece responsabilidades concretas e indelegables para el Estado, las organizaciones de la sociedad civil y todas las personas adultas que se encuentren en posición de cuidado, autoridad o acompañamiento, a fin de prevenir, detectar y responder de manera adecuada frente a cualquier forma de violencia, abuso, negligencia, discriminación o vulneración de derechos.

Este régimen normativo proporciona las bases legales que respaldan la implementación de la política y la obligación de la Institución de cumplir con los estándares de protección, y otorga legitimidad y obligatoriedad a la implementación de medidas concretas de prevención, protección, denuncia, respuesta y reparación.

Normativa internacional



Convención sobre los Derechos del Niño (CDN)¹: establece el marco de derechos civiles, sociales, económicos y culturales de las NNA. Ha sido ratificada por Paraguay por Ley 57/1990, formando así parte del ordenamiento jurídico interno y es de cumplimiento obligatorio.

Observaciones Generales (OG) del Comité de los Derechos del Niño: interpretaciones técnicas del Comité de los Derechos del Niño de Naciones Unidas sobre temas clave que afectan a su vida como la violencia (OG N.º 13), la participación (OG N.º 12), la protección en instituciones (OG N.º 5 y 9).

Directrices sobre las Modalidades Alternativas de Cuidado de los Niños (Naciones Unidas)²: definen principios para evitar institucionalizaciones innecesarias y promover entornos familiares seguros.

Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo³ (OIT) N.º 138 y N.º 182⁴: abordan temas como trabajo infantil, su erradicación y regulación progresiva.

¹ <https://www.google.com/url?q=https://www.csj.gov.py/cache/lederes/P-0-20121990-L-57-1.pdf&sa=D&source=docs&us-t=1776094593642726&usg=AOvVawOr3gSZLzkbCyN9vNBgjNd>

² <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2010/8064.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2010/8064>

³ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283

⁴ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327:NO



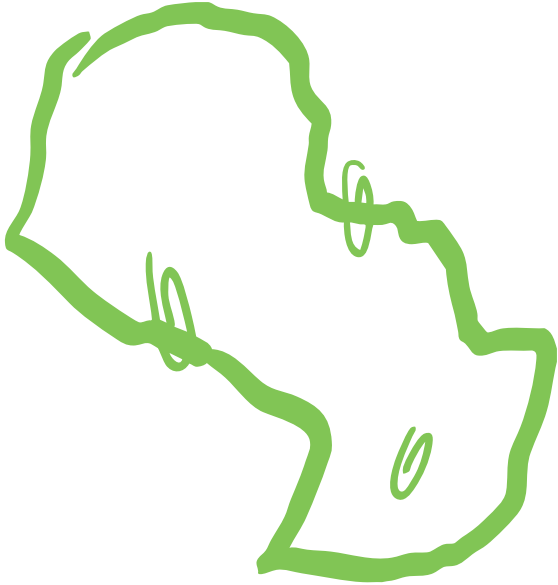
Declaración Universal de Derechos Humanos⁵, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁶ y otros tratados que configuran el enfoque integral de derechos humanos.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)⁷: ratificada por Paraguay, establece obligaciones para erradicar la discriminación hacia las mujeres y promover la igualdad sustantiva en todos los ámbitos de la vida.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)⁸: ratificada por Paraguay por Ley N.º 3540/2008, reconoce la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos y obliga a los Estados a asegurar accesibilidad, inclusión, participación plena y no discriminación.

Convención Interamericana para la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (OEA)⁹: establece estándares específicos de protección integral de los derechos de las personas adultas mayores. Paraguay la ha ratificado mediante Ley N.º 6038/2018.

Normativa nacional



Constitución Nacional del Paraguay (1992): garantiza el derecho de NNA a una vida digna y libre de violencia, a una familia, al desarrollo integral, al respeto, la identidad, la participación y su protección.

Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley N.º 1680/2001): cuerpo normativo que regula derechos de NNA y establece el régimen integral de protección. Incluye principios rectores, derechos fundamentales, competencias institucionales y medidas de protección.

5 <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
6 <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
7 <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
8 <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
9 https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf



Ley De promoción y protección del derecho de niños, niñas y adolescentes a vivir en familia, que regula las medidas de cuidados alternativos y la adopción (Ley N.º 6486/2020): prioriza la desinstitucionalización y el derecho de vivir en familia.

Otras leyes complementarias en materia de niñez: ley de adopciones, ley de educación inclusiva, normativas del sistema de salud y justicia especializada.

Ley De protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia (Ley N.º 5777/2016): establece mecanismos para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres, incluyendo la violencia institucional, económica, física, sexual, simbólica y psicológica.

Ley Integral contra la Trata de Personas (Ley N.º 4788/2012): aborda la prevención y sanción de la trata de personas, incluyendo disposiciones especiales para niñas, niños y adolescentes.

Ley De accesibilidad al medio físico para las personas con discapacidad (Ley N.º 4934/2013): reconoce sus derechos a la igualdad, no discriminación, accesibilidad, inclusión educativa y laboral, y participación plena.

Ley N.º 1885/2002 (modificada por Ley N.º 6038/2018 De la tercera edad): garantiza los derechos de las personas adultas mayores, incluyendo salud, seguridad social, protección frente al maltrato y participación social activa.

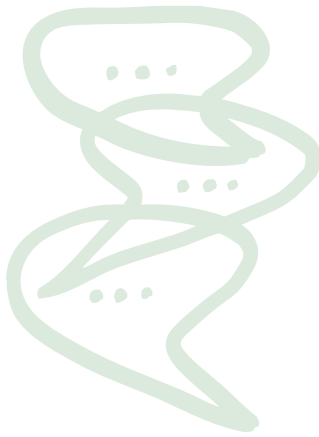
1.

Compromiso institucional y responsabilidades

Estructura Orgánica de la Congregación

La Congregación Nuestra Señora de la Caridad del Buen Pastor posee una estructura jerárquica compuesta por comunidades locales, unidades provinciales y una estructura congregacional global. Cada nivel tiene responsabilidades específicas en la implementación de esta Política.

La Congregación cuenta con los siguientes niveles de organización:



Comunitario o local: ejecución directa de la Política en los espacios donde se trabaja con NNA, personas con discapacidad, adultas mayores y otras personas en situación de vulnerabilidad. (Paraguay, junto con sus apostolados y obras sociales).

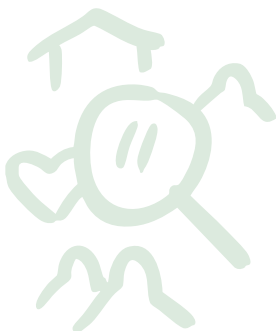
Provincial: coordinación general, seguimiento técnico, monitoreo y formación. (Brasil y Paraguay, con oficina en Brasil).

Congregacional: definición de directrices globales, articulación internacional y auditoría de cumplimiento. (Roma, Italia).

1. Deberes y responsabilidades de la Congregación

La Congregación, como garante institucional, asume una serie de deberes indelegables en materia de protección de las personas vulnerables, con quienes tiene cualquier tipo de vinculación, por medio de sus apostolados y obras sociales. Estos deberes están respaldados por principios legales, éticos y eclesiales, y deben traducirse en prácticas verificables.

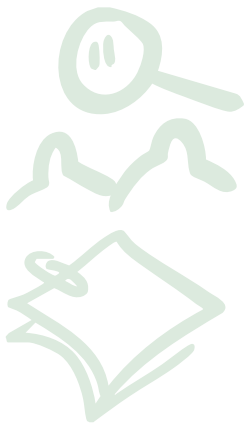
Responsabilidades clave:



Asegurar entornos protectores y relaciones seguras entre todas las personas.

Desarrollar e implementar procedimientos institucionales para la prevención, detección y respuesta ante situaciones de abuso, negligencia o maltrato.

Capacitar a todas las personas involucradas en los espacios institucionales.



Acompañar a las víctimas con sensibilidad, profesionalismo y enfoque restaurativo.

Mantener canales de denuncia accesibles, confidenciales y eficaces.

Garantizar la documentación, seguimiento y evaluación de cada situación.

El liderazgo provincial y local debe demostrar un compromiso activo y coherente con esta Política, asumiendo el rol de referencia ética y operativa en cada lugar de implementación (obra social y apostolado).

2. Deberes y responsabilidades de la animadora congregacional

La animadora congregacional debe liderar la implementación de la Política de Salvaguarda, asegurar la formación del personal y garantizar recursos para el cumplimiento de las normativas de protección y cuidado. La animadora posee un rol estratégico y de liderazgo en la implementación y sostenibilidad de esta Política. Sus deberes comprenden:



Liderazgo político e institucional: garantizar que la salvaguarda sea una prioridad transversal en la gestión y toma de decisiones. Esto implica, por ejemplo, incluirla como punto permanente en la agenda de reuniones del órgano directivo.

Aprobación y supervisión del plan anual de salvaguarda: validar las acciones planificadas por el equipo técnico, velando por su coherencia con el marco institucional y los estándares internacionales.

Asignación de recursos: asegurar los recursos humanos, financieros y materiales necesarios para implementar las acciones previstas en la Política (por ejemplo: presupuesto para capacitaciones, contratación de personas clave, actualización de protocolos).

Formación propia y del órgano directivo: participar y fomentar procesos de formación continua para todo el órgano de gobierno en temas de salvaguarda, ética institucional y responsabilidad legal.

Rendición de cuentas: supervisar la elaboración de informes periódicos sobre la implementación de la Política y garantizar su revisión, análisis y difusión institucional.

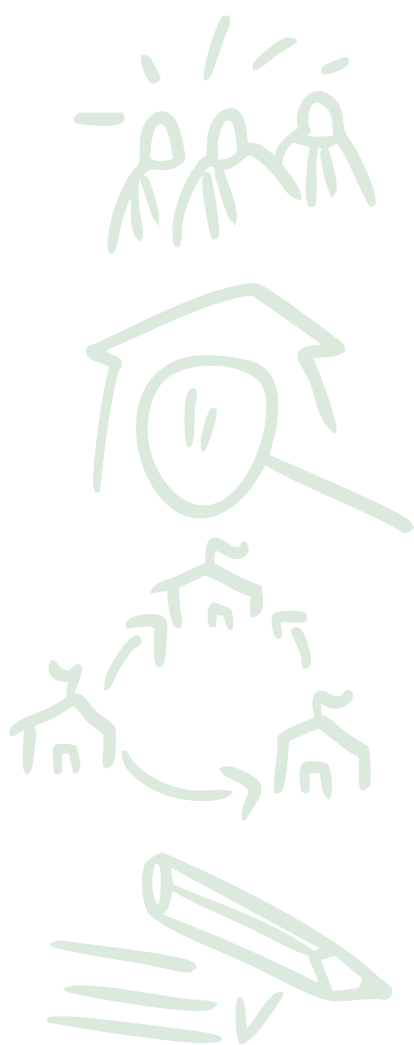
Gestión de riesgos y crisis: estar preparada para actuar frente a situaciones críticas o denuncias de alto impacto, articulando con las autoridades competentes y garantizando la transparencia del proceso.

3. Deberes y responsabilidades de las personas claves y personas de contacto de Salvaguarda

Cada apostolado / obra social, debe contar con una persona referente de salvaguarda, integrada al equipo local y con la capacidad de actuar, acompañar y articular. Esta estructura permite una respuesta escalonada, coordinada y contextualizada.

Estas personas son responsables de supervisar el cumplimiento de la Política de Salvaguarda, actuar como puntos de contacto en caso de denuncias, garantizar la confidencialidad y asegurar que se realicen capacitaciones periódicas (al menos semestrales) a todas las personas integrantes del apostolado / obra social.

Tienen una función operativa esencial:



Referencia visible y accesible: ser el punto de referencia formal y claramente identificado por la comunidad, con canales de comunicación confiables y seguros.

Gestión de denuncias y acompañamiento: recibir, registrar y canalizar denuncias o inquietudes relacionadas con situaciones de riesgo o vulneración de derechos, siguiendo los protocolos establecidos. Garantizar la confidencialidad, el cuidado emocional y el respeto por la dignidad de las personas involucradas.

Supervisión del cumplimiento normativo: asegurar que todos los espacios y actividades de la institución se desarrollen conforme a la Política de Salvaguarda. Esto incluye monitorear prácticas cotidianas, intervenir ante conductas inadecuadas y promover entornos seguros.

Articulación interinstitucional: coordinar acciones con los equipos locales, servicios sociales, autoridades judiciales o policiales, cuando corresponda, según las rutas de actuación previstas.

Capacitación constante: organizar y facilitar instancias de formación y actualización periódicas para el personal y voluntariado en todas las áreas de intervención.

Informe y sistematización: llevar registro de las acciones realizadas, informar al equipo central de salvaguarda y contribuir a la mejora continua del sistema de protección.

4. Deberes y responsabilidades de las personas a cargo de apostolados

La persona a cargo de apostolados debe asegurar que la Política de Salvaguarda se

implemente en cada una de sus áreas de trabajo, supervisar la conducta del personal y voluntarios, y fomentar una cultura de protección, seguridad y cuidado.

Son responsables de traducir la Política de Salvaguarda al contexto operativo concreto de cada comunidad o apostolado:



Implementación territorial de la Política: adaptar y aplicar los principios y procedimientos de salvaguarda en el día a día de las actividades bajo su coordinación.

Supervisión directa del personal y voluntariado: observar comportamientos, dar seguimiento a situaciones de riesgo o vulneración de derechos y promover acciones preventivas como espacios de diálogo y reflexión ética.

Promoción de cultura de protección: fomentar un clima institucional en el que el buen trato, la escucha activa y el respeto por la dignidad humana sean valores cotidianos.

Gestión preventiva: identificar proactivamente factores de riesgo, prácticas inadecuadas o signos de alerta, y activar rutas de protección cuando sea necesario.

Facilitación de procesos de formación: coordinar junto a los referentes de salvaguarda las actividades de capacitación dentro de sus áreas.

Evaluación y retroalimentación: participar activamente en los procesos de evaluación de la política e implementar ajustes o mejoras propuestas.

5. Deberes y responsabilidades de todo el personal y voluntariado

Todas las personas vinculadas a la Institución, sea en apostolados, obras sociales o voluntarias, deben estar informados sobre la Política de Salvaguarda, participar en capacitaciones y actuar de manera proactiva para prevenir situaciones de violencia en cualquiera de sus formas.

Cada persona que forma parte de la Institución, sin excepción, debe asumir activamente su rol en la protección y el cuidado. Sus responsabilidades incluyen:



Conocimiento y adhesión a la Política: leer, comprender y aceptar explícitamente la Política de Salvaguarda como parte de su compromiso institucional.

Participación obligatoria en formaciones: asistir y participar activamente en las capacitaciones regulares ofrecidas por la Institución sobre derechos humanos, buen trato, protocolos de actuación, etc.



Participación obligatoria en formaciones: asistir y participar activamente en las capacitaciones regulares ofrecidas por la Institución sobre derechos humanos, buen trato, protocolos de actuación, etc.

Conducta proactiva y ética: evitar cualquier conducta que ponga en riesgo la integridad física o emocional de otra persona; intervenir, denunciar o acompañar situaciones de violencia o vulneración de derechos que hayan presenciado o tengan conocimiento de modo directo.

Cuidado del entorno: contribuir activamente a crear un ambiente seguro, respetuoso e inclusivo en todas las actividades y espacios institucionales.

Cumplimiento del Código de Conducta: respetar las normas de comportamiento establecidas por la Institución como marco mínimo de protección.

Declaración de compromiso¹⁰

En el marco de la implementación de la Política de Salvaguarda se dispone la Declaración de Compromiso, que debe ser firmada por todas las personas vinculadas de modo directo en las acciones de la Congregación, tanto en los apostolados como sus obras sociales. La Declaración de Compromiso es un instrumento formal que:

✓ Reafirma la adhesión institucional e individual a los principios y prácticas de la Política de Salvaguarda.

✓ Tiene carácter obligatorio para todas las personas que integran la Institución, sin excepción (personal directivo, operativo, técnico, voluntarios, etc.).

✓ Se firma en el momento de ingreso a la Institución y debe renovarse periódicamente (cada año, al cierre del proceso de capacitación o tras una actualización de la Política).

✓ Incluye cláusulas sobre la aceptación del Código de Conducta, la disposición a recibir capacitación y el compromiso de reportar situaciones de riesgo o vulneración de derechos.

✓ Su incumplimiento puede dar lugar a sanciones internas, administrativas o incluso legales, de acuerdo al régimen disciplinario y a la normativa vigente.

¹⁰ Anexo 1 – Formulario Declaración de Compromiso.

2. Principios y estándares de conducta

La Política de Salvaguarda establece principios rectores y normas de conducta obligatorias para todas las personas vinculadas a la Institución (miembros directivos, personal remunerado, voluntariado, contratistas, pasantes y toda persona que actúe en nombre de la Institución) con el fin de prevenir situaciones de violencia, así como garantizar entornos seguros y protectores.

Código de conducta¹¹

El Código de conducta constituye un marco ético que establece comportamientos esperados y no permitidos en el ejercicio de las funciones institucionales. Toda persona integrante de la Congregación (directivos, personal, voluntarios/as) deberá firmar este Código como condición para su vinculación o permanencia en la Institución.

Incluye normas sobre:

Respeto incondicional a la dignidad de todas las personas, sin discriminación por edad, género, orientación sexual, etnia, religión, situación socioeconómica o discapacidad.

Compromiso activo con la prevención de cualquier forma de maltrato físico, emocional o sexual.

Prohibición expresa de utilizar la posición de poder o confianza para obtener favores personales o ejercer control indebido sobre NNA o personas vulnerables.

Tolerancia cero frente a cualquier acto de acoso, abuso, negligencia, discriminación o trato denigrante.

Toda infracción al Código de conducta será considerada una falta grave y activará los procedimientos internos y externos correspondientes.

Diferencias entre el Código de conducta y la Declaración de compromiso

Aunque ambos instrumentos forman parte del marco ético y preventivo de la Política de Salvaguarda institucional, cumplen funciones distintas y complementarias dentro del sistema de protección y responsabilidad organizacional.

El Código de conducta es un documento normativo que establece de manera explícita las reglas de comportamiento esperadas, así como las conductas inaceptables, para todas las personas que integran, colaboran o representan a la organización (personal, voluntariado, contratistas, etc.).

Por su parte, la Declaración de compromiso es un documento individual firmado por cada persona vinculada a la organización, en el que declara expresamente haber leído, comprendido y aceptado cumplir la Política de Salvaguarda y el Código de conducta.

A diferencia del Código, que es general y normativo, la Declaración de compromiso es personal, afirmativa y legalmente respaldada.

Conceptos

Naturaleza →	Normativa y regulatoria Código de conducta	Declarativa y contractual Declaración de compromiso
Contenido →	Reglas de comportamiento institucional Código de conducta	Aceptación personal de esas reglas y compromisos Declaración de compromiso
Objetivo →	Establecer límites claros para prevenir riesgos Código de conducta	Formalizar la responsabilidad individual Declaración de compromiso
Aplicación →	General para todos los actores de la organización Código de conducta	Individual, firmada por cada persona Declaración de compromiso
Función →	Instrumento de control y sanción Código de conducta	Instrumento de consentimiento y adhesión voluntaria Declaración de compromiso

Interacción adecuada con NNA y personas vulnerables

El contacto cotidiano con NNA y personas en situación de vulnerabilidad debe regirse por principios de respeto, cuidado, empatía y responsabilidad. Para ello, se establecen las siguientes pautas:



Mantener una comunicación clara, respetuosa y adaptada a la edad, nivel de desarrollo y condición —física, cognitiva, psicosocial, sociocultural, de vulnerabilidad, otras— de la persona, que puedan influir en su forma de comprender o comunicarse.

Establecer límites físicos y emocionales saludables. Evitar expresiones afectivas que puedan prestarse a confusión (como abrazos sin consentimiento, caricias inapropiadas o lenguaje excesivamente familiar).

No generar dependencia emocional ni asumir un rol paternalista, invasivo o controlador.

Evitar cualquier comportamiento que pueda interpretarse como intimidación, burla, favoritismo o exclusión.

Nunca realizar comentarios sexualizados, insinuaciones o bromas inadecuadas, aun en tono informal.

El principio rector es que toda interacción debe fortalecer la autonomía, el respeto y la seguridad de todas las personas.

Límites profesionales y personales

Se subraya la importancia de mantener separadas las relaciones personales de las profesionales, evitando situaciones que puedan comprometer la integridad de la relación.

La Congregación promueve relaciones profesionales basadas en la confianza institucional, no en vínculos personales o afectivos informales. Por ello, se establece:



La prohibición de mantener relaciones amorosas, sentimentales o sexuales entre pares, con NNA o personas beneficiarias de los servicios y programas vinculados a los apostolados y obras sociales, bajo cualquier circunstancia.

Evitar conductas que trasladen vínculos profesionales al plano personal (salidas, regalos, conversaciones privadas recurrentes, etc.).

Evitar invitar a personas beneficiarias a espacios personales ni aceptar visitarlas en sus domicilios particulares.

En caso de existir relaciones preexistentes (por ejemplo, familiares, de pareja), estas deberán ser informadas a la coordinación institucional y gestionadas con transparencia y cuidado por todas las partes.

La integridad de la relación profesional debe preservarse como garantía de protección.

Uso de redes sociales y tecnología

Las tecnologías digitales son herramientas útiles, pero también pueden representar un riesgo para la privacidad, la imagen y la seguridad de NNA, otras personas vulnerables e integrantes de los equipos de trabajo vinculados a la Institución. En ese sentido:



Está prohibido compartir en redes sociales fotos, videos o información personal de NNA o personas beneficiarias sin autorización escrita de la Institución y, cuando corresponda, de la persona o su responsable legal.

Se deberá evitar todo contacto digital informal (chats privados, redes personales) con NNA o beneficiarios fuera del contexto institucional.

No se puede utilizar dispositivos institucionales para acceder o almacenar contenidos vinculados al trabajo, especialmente de índole privado o inapropiado.

Cualquier sospecha de uso indebido de redes o tecnología debe ser reportada de inmediato al responsable del apostolado / obra social o persona clave de salvaguardas.

La comunicación virtual también es un espacio de salvaguarda.

Confidencialidad y protección de datos

El manejo de la información personal y sensible debe responder a criterios de confidencialidad, legalidad y ética profesional. Por lo tanto:



Toda la información recopilada debe usarse exclusivamente para fines institucionales autorizados.

Los datos personales, clínicos, familiares o sociales deben almacenarse de forma segura (física y digital), con acceso restringido solo a quienes los requieren por sus funciones.

Queda estrictamente prohibido compartir información sensible con terceros sin autorización expresa de la persona responsable del apostolado / obra social.

El personal debe firmar cláusulas de confidencialidad al asumir funciones que seguirán vigentes incluso tras su desvinculación.

La vulneración de la confidencialidad puede generar consecuencias legales y comprometer la integridad de las personas y de la institución.

3.

Reclutamiento, selección y capacitación del personal

El reclutamiento, selección e incorporación de personal y voluntariado constituyen un eje estratégico de la Política de Salvaguarda. La Institución asume el compromiso de incorporar a su equipo únicamente a personas que demuestren un alto estándar ético, compromiso con la protección de derechos y disposición activa para promover entornos seguros.

Este capítulo establece los lineamientos que deben seguirse en todos los procesos de contratación, sin excepción, tanto para cargos permanentes como temporales, remunerados o voluntarios.

1. Proceso de reclutamiento y entrevista¹²

El proceso de reclutamiento se establece con criterios de prevención y detección temprana de posibles riesgos en relación con el perfil conductual, actitudinal y ético de las personas postulantes. Para ello, se contemplan los siguientes lineamientos:

Análisis de perfiles y publicación de convocatorias:

- Toda vacante deberá contar con un perfil de puesto que incluya expresamente las responsabilidades en materia de protección, así como los criterios de exclusión por antecedentes de violencia, abuso o negligencia.

Entrevistas estructuradas con enfoque en salvaguarda:

- Incluir preguntas que exploren valores personales, manejo de límites, actitudes frente a situaciones de conflicto y experiencia con NNA o personas vulnerables.

- Observar signos de alerta como respuestas evasivas, justificación de conductas inadecuadas o desconocimiento de derechos básicos.

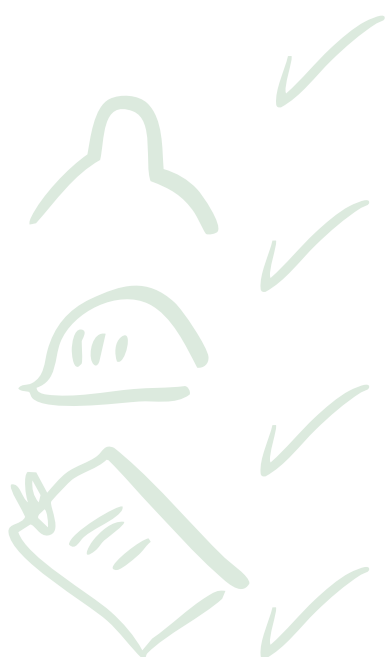
- Evaluar la empatía, capacidad de contención emocional y coherencia entre discurso y valores institucionales.

Este enfoque no busca solo contratar “buenas personas”, sino profesionales íntegros, éticos y competentes en contextos de cuidado.

¹² Anexo 3 – Proceso de selección de personal.

2. Verificación de antecedentes

Como parte del proceso obligatorio de selección y contratación del personal, incluidas las personas voluntarias, se establece la verificación exhaustiva de antecedentes, que incluye:



Certificados de antecedentes policiales y judiciales actualizados, emitidos por la autoridad competente (Policía Nacional y Corte Suprema de Justicia —CSJ—).

Verificación de registros públicos de condenas por delitos sexuales (Constancia de la CSJ), trata de personas, violencia familiar, deudores alimentarios (Registro de Deudores Alimentarios Morosos REDAM) u otros delitos incompatibles con el trabajo con NNA y personas vulnerables.

Chequeo de referencias laborales y personales, mediante entrevistas o formularios específicos, con especial énfasis en instituciones anteriores donde haya trabajado con población vulnerable.

Declaración jurada del postulante, donde afirme no estar inhabilitado/a para trabajar con NNA, ni haber sido objeto de sanciones administrativas, civiles o penales relacionadas con esta población.

La contratación no podrá avanzar sin estas verificaciones completas. En caso de detectarse inconsistencias o alertas, se suspenderá el proceso de incorporación.

3. Inducción y capacitación obligatoria en Salvaguardas¹³

El proceso de formación inicial establece que todas las personas nuevas vinculadas a la institución deben completar al menos 6 (seis) horas de capacitación, asegurando que comprendan la Política de Salvaguarda Congregacional y su importancia.

Todo el personal, rentado o voluntario, que se incorpore a sus apostolados y obras sociales, debe recibir una capacitación obligatoria, inicial e intensiva antes de asumir sus funciones. Esta etapa de inducción debe incluir:



Presentación completa de la Política de Salvaguarda Congregacional, su marco normativo y principios rectores.

Explicación del Código de conducta, ejemplos de buenas y malas prácticas, y consecuencias de su incumplimiento. Protocolos institucionales de actuación ante situaciones de riesgo o vulneración.

Derechos y deberes del personal en relación con la salvaguarda.

¹³ Anexo 4 – Plan de Capacitación inicial y continuo.

Canales de reporte, rutas de actuación y mecanismos de acompañamiento.

La capacitación inicial debe ser registrada y firmada por cada persona participante como constancia formal de cumplimiento.

Capacitación continua y refuerzo¹⁴

Es necesario incorporar a la planificación anual los mecanismos para asegurar que todo el personal reciba formación regular sobre salvaguardas, adaptándose a nuevas regulaciones institucionales y marcos legales, como también aprendizajes.

La capacitación no es un acto único, sino un proceso permanente. Por ello, la Institución debe establecer:



Instancias de formación continua, obligatorias y planificadas como parte del plan anual de la Institución, en cada apostolado y obra social.

Actualizaciones periódicas frente a reformas legales, protocolos modificados, situaciones críticas ocurridas o aprendizajes institucionales.

Utilización de casos prácticos, talleres y simulacros, para reforzar habilidades concretas de actuación, observación y cuidado.

Formación específica para ciertos roles: directivos, personas de contacto, equipo técnico, etc.

Registro y evaluación del desempeño del personal en relación con la salvaguarda, como parte de los procesos de supervisión y seguimiento.

El objetivo es construir una cultura institucional de protección, donde cada integrante se convierta en garante activo de los derechos de las personas con las que se trabaja.

Prevención de situaciones de riesgo y cualquier tipo de violencia

La prevención es el pilar más importante de la Política de Salvaguarda. No se trata solo de reaccionar ante situaciones de riesgo o daño, sino de construir entornos institucionales seguros, confiables y protectores desde el inicio. Esto implica reconocer que toda organización tiene potenciales vulnerabilidades, y que prevenir la violencia exige planificación, compromiso y acción continua.

1. Identificación de riesgos y evaluación de contextos

La prevención comienza con la identificación activa de posibles riesgos. Esto no debe entenderse como un ejercicio meramente teórico, sino como un proceso práctico, permanente y colectivo.

Se deberán aplicar herramientas como:

Mapeo de riesgos por actividad: analizando quiénes participan, qué tipo de contacto implica, qué condiciones de espacio y supervisión existen.

Toda actividad desarrollada por la organización (ya sea educativa, recreativa, espiritual o asistencial) debe pasar por un mapeo previo de riesgos específicos, analizando:

Quiénes participan: edades, características, nivel de autonomía, necesidades especiales, vínculos previos entre participantes y entre organizadores.

Tipo de contacto que implica: cercanía física, manipulación de cuerpos (ejemplo, higiene, salud, exposición emocional, potencial desigualdad de poder entre los actores.

Lugar y duración de la actividad: ¿Es en un espacio cerrado o abierto? ¿Cuánto tiempo estarán allí? ¿Hay visibilidad para terceros?

Presencia de personas adultas responsables: ¿Quiénes supervisan? ¿Cuál es la proporción entre las personas adultas y participantes —NNA o personas vulnerables—? ¿Se rotan turnos?

Riesgos específicos según actividad: por ejemplo, juegos bruscos, contacto físico, uso de herramientas o elementos peligrosos, exposición a personas externas.



Evaluaciones periódicas de contexto institucional y comunitario: detectando factores de riesgo estructurales como deficiencias edilicias, hacinamiento, falta de supervisión adulta y responsable, desigualdades de poder, violencia previa, etc.

Más allá de las actividades puntuales, toda organización está inserta en un contexto físico, social y cultural que puede facilitar (o impedir) la protección.

Se recomienda realizar, al menos una vez al año, una evaluación del entorno con enfoque estructural que considere:



Condiciones edilicias: infraestructura deteriorada, falta de iluminación, puertas sin cerraduras, baños sin privacidad, espacios sin ventanas, techos inseguros, etc.

Hacinamiento o sobrepoblación: cuando hay más personas de las que el espacio puede contener con dignidad y seguridad, aumentan los roces, los conflictos y la invisibilización de situaciones críticas.

Ausencia de supervisión activa: rutinas sin acompañamiento adulto, zonas o momentos donde NNA o personas vulnerables quedan solos/as.

Relaciones de poder desiguales o naturalizadas: trato autoritario, jerarquías rígidas, infantilización de las personas participantes, falta de participación real.

Historia previa de violencia institucional: si ha habido denuncias anteriores, prácticas punitivas, negligencias encubiertas o silencios institucionales.

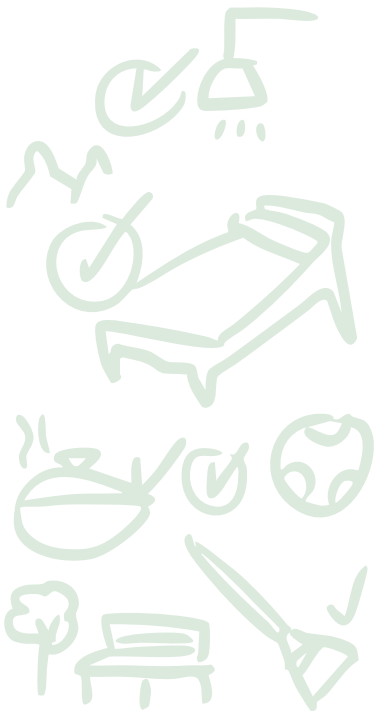
Condiciones del entorno social o comunitario: violencia intrafamiliar, consumo problemático, estigmatización, impunidad frente al abuso.

Estas evaluaciones pueden realizarse con instrumentos como una lista de chequeo, grupos focales, entrevistas internas y observación participante, y deben traducirse en acciones de mejora institucional.

Fichas de evaluación de seguridad por espacio físico: baños, cocinas, dormitorios, zonas de juego, salas cerradas, etc.

Cada espacio institucional debe ser evaluado de manera específica según sus características, funciones y riesgos potenciales. Las fichas de evaluación por espacio permiten detectar condiciones que facilitan o impiden la protección.

Ejemplos de espacios clave a evaluar:



Baños y duchas: privacidad garantizada, presencia de cerraduras seguras, iluminación adecuada, accesibilidad sin quedar ocultos del resto del equipo.

Dormitorios o áreas de descanso: distribución por edad y sexo, supervisión nocturna, normas claras de convivencia.

Salas cerradas: deben contar con puertas con visor o ventanas internas para garantizar visibilidad y evitar aislamiento.

Zonas de juego: materiales seguros, delimitación del espacio, protocolos en caso de lesiones.

Cocinas y áreas técnicas: restricción de acceso a menores, almacenamiento seguro de elementos peligrosos (gas, cuchillos, productos tóxicos).

Espacios exteriores: accesos controlados, cercos o límites físicos, condiciones de higiene y mantenimiento.

Estas fichas deben completarse semestralmente o ante cualquier reforma edilicia, y sus resultados deben integrarse al Plan de Prevención Institucional.

Cada apostolado / obra social debe contar con una matriz de riesgo actualizada y planes de mitigación específicos, que incluyan responsables, medidas concretas y tiempos de revisión.

2. Protocolos de supervisión y acompañamiento

La supervisión activa y estructurada es una medida esencial para prevenir situaciones de riesgo y garantizar el cumplimiento de los principios de la Política de Salvaguarda Congregacional. Esta no debe entenderse como una vigilancia punitiva, sino como una forma de acompañamiento ético y preventivo.

Elementos centrales del protocolo de supervisión:



Presencia adulta permanente: toda actividad con NNA o personas vulnerables debe estar supervisada en todo momento por personal capacitado. Nunca deben quedarse sin una persona adulta responsable.

Ratios adecuados: se deben establecer criterios orientativos de cantidad de personas adultas por cantidad de participantes (por ejemplo, un adulto por cada 10 NNA en actividades generales o uno por cada 5 cuando son menores de 5 años o personas con discapacidad).

Turnos rotativos y cobertura horaria: la supervisión debe contemplar todos los momentos de la jornada (mañana, tarde, noche —si aplica—) y cubrir espacios intermedios (pasillos, baños, comedores).



Rondas de supervisión inesperadas: las coordinaciones o referentes institucionales deben realizar visitas aleatorias, sin previo aviso, a fin de verificar el cumplimiento de las normas.

Bitácoras o registros de supervisión: toda supervisión debe ser documentada, detallando fecha, hora, observaciones, intervención y recomendaciones.

Acompañamiento al personal nuevo: ninguna persona nueva debe quedar a cargo de grupos sin al menos un período mínimo de acompañamiento por parte del personal de la institución ya experimentado.

3. Comunicación abierta y fomento de la confianza

Prevenir la violencia también implica crear una cultura institucional donde sea seguro hablar, opinar, cuestionar o reportar sin miedo a represalias.

Estrategias para fomentar una cultura de confianza entre las personas vinculadas a la institución de modo directo e indirecto:



Canales seguros de reportes confidenciales: disponer mecanismos de reportes que generen seguridad a las personas, por ejemplo: buzones físicos, correo electrónico institucional, entrevistas privadas con referentes.

Espacios periódicos de escucha activa: promover encuentros grupales o individuales, con acompañamiento emocional y terapéutico, estableciendo reglas claras de escucha, respeto y contención.

Lenguaje accesible y amigable: evitar tecnicismos, hablar con claridad y empatía, especialmente con las personas vulnerables.

Formación del personal en habilidades de escucha, empatía y contención.

Sistema de retroalimentación interna: lo que se plantea debe generar respuestas concretas, visibles y efectivas.

Cuando se construye un clima de confianza real, la comunicación fluye, se detectan riesgos a tiempo y las personas se sienten protegidas.

4 Educación y empoderamiento de NNA y personas vulnerables

El empoderamiento es una medida de prevención y protección. Enseñar a las personas sobre sus derechos, sus límites y cómo pedir ayuda es una herramienta concreta contra cualquier tipo de violencia.

Componentes clave del empoderamiento educativo:



Conocimiento de derechos humanos, especialmente los referidos a integridad, participación, no discriminación y protección contra la violencia.

Reconocimiento del propio cuerpo y el respeto a los límites personales (“tengo derecho a decir no”).

Identificación de señales de abuso o trato inadecuado, y cómo pedir ayuda a adultos de confianza.

Desarrollo de la autoestima y la autonomía, para fortalecer la capacidad de tomar decisiones seguras.

Accesibilidad cultural, lingüística y cognitiva, adaptar los contenidos a edades, nivel educativo, discapacidades o al contexto comunitario.

Los espacios de empoderamiento deben ser regulares, sistemáticos y diseñados con perspectiva pedagógica.

5. Gestión de la información y archivo seguro

Toda documentación relacionada con reportes, seguimientos, entrevistas, informes y decisiones vinculadas a la Política de Salvaguarda Congregacional debe manejarse con rigurosidad, confidencialidad y resguardo institucional.

Protocolos institucionales para la gestión segura:



Uso de formularios institucionales estandarizados para registrar reportes o intervenciones.

Almacenamiento físico bajo llave, en archivo reservado y con acceso exclusivo del equipo autorizado.

Almacenamiento digital con claves de acceso, respaldo automático y sistemas de protección contra filtraciones. Clasificación de la información por niveles de acceso (por ejemplo: solo el equipo de salvaguarda puede acceder a ciertos documentos).

Tiempos de conservación definidos por la normativa vigente (por ejemplo, 5 años desde el cierre del caso).

Destrucción segura de documentación vencida, con acta o registro.

Toda persona que accede a esta información debe haber firmado un acuerdo de confidencialidad, que continúe vigente incluso después de su desvinculación.

5.

Procedimientos para los reportes¹⁵ y respuestas ante situaciones de riesgo o vulneración

Este capítulo establece un sistema estructurado y seguro para la recepción, análisis, tratamiento y seguimiento de reportes vinculados a la protección de niñas, niños, adolescentes y personas vulnerables. Su objetivo es garantizar que toda situación de riesgo, sospecha o vulneración sea abordada con responsabilidad, rapidez, confidencialidad y enfoque de derechos, priorizando siempre la seguridad, el bienestar y la participación informada de las personas afectadas.

1. Canales de reportes accesibles y seguros

La Institución debe contar con múltiples vías de reportes, accesibles para cualquier persona (interna o externa), adaptadas a diferentes edades, capacidades y contextos.

Características esenciales de los canales de reporte:

Disponibles en formato físico y digital: buzones cerrados, formularios online, correos institucionales, líneas telefónicas o WhatsApp.

Claramente visibles y comunicados: carteles, afiches, reuniones informativas, espacios de sensibilización.

Adaptados a población con discapacidad: pictogramas, lectura fácil, lengua de señas, traductores comunitarios —si es necesario—.

Sin riesgo de represalias: debe dejarse en claro que ninguna persona sufrirá consecuencias negativas por reportar de buena fe una situación determinada.

Disponibles para terceras personas: familiares, personas voluntarias o integrantes de la comunidad también deben poder activar el sistema de reporte.

2. Protocolo de recepción de reportes

Este protocolo establece pasos claros y obligatorios para el tratamiento de todo reporte, sospecha o situación de riesgo.

¹⁵ A los efectos de esta Política, el término reporte se refiere a cualquier forma de comunicación formal o informal sobre situaciones reales o sospechas de riesgo o vulneración de derechos, con el objetivo de activar mecanismos institucionales de protección. Se utilizará el término denuncia solo para cuando se trate de instancias externas o judicializadas.

Etapas clave:



Recepción formal: el personal debe registrar el reporte utilizando el formulario de reporte institucional¹⁶, sin presionar ni cuestionar a la persona que reporta la situación.

Escucha activa y contención: el objetivo no es "investigar" en ese momento, sino contener, agradecer y registrar.

Derivación inmediata: el caso debe pasar al equipo responsable de salvaguarda sin retrasos.

Activación de medidas de protección urgentes si se detecta riesgo inminente (alejamiento del presunto agresor, intervención médica, resguardo temporal, etc.).

Inicio del circuito formal: registro de la situación, apertura de expediente, designación de responsables.

Todo el personal debe recibir formación periódica sobre cómo realizar y recibir un reporte, qué hacer y qué no hacer, y a quién derivar.

3. Confidencialidad en el proceso de reporte

La protección de la identidad y la privacidad de las personas involucradas es esencial para evitar la revictimización, represalias o filtraciones. Por ello, es importante garantizar que toda la información relacionada con los reportes se maneje con el máximo cuidado para proteger la identidad de todas las partes principalmente de las víctimas.

Criterios institucionales:

Solo el equipo de salvaguarda o las personas autorizadas pueden acceder a los datos.

La información se guarda en expedientes confidenciales y con acceso restringido.

Está prohibido hablar del caso fuera del canal formal, incluso con buena intención.

Las comunicaciones deben hacerse con lenguaje cuidadoso, objetivo y sin prejuicios.

Toda persona implicada debe firmar una cláusula de confidencialidad.



¹⁶ Anexo 5 – Formulario Institucional de Denuncia.

4. Evaluación inicial del reporte

Una vez recibido el reporte, el equipo designado debe realizar una evaluación preliminar objetiva y rápida para:



Verificar si se cuenta con datos suficientes para avanzar.

Determinar el nivel de riesgo actual para la persona afectada.

Activar medidas preventivas si se justifica.

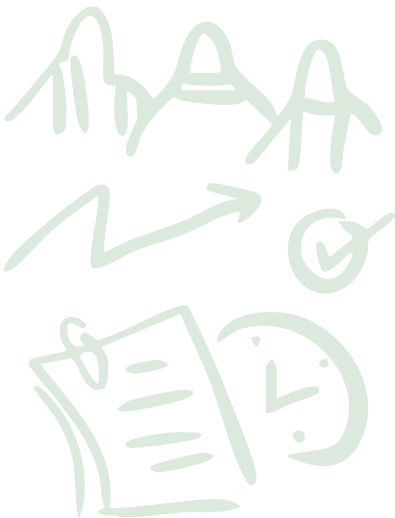
Decidir si corresponde una investigación interna o la intervención de autoridades externas.

Esta evaluación debe realizarse dentro de las primeras 48 horas de recibido el reporte.

5. Investigación interna

Si corresponde, la Institución deberá realizar una investigación administrativa y ética, que no sustituye la investigación penal o legal, pero permite actuar a nivel organizacional.

Aspectos fundamentales:



Designación de un equipo interdisciplinario imparcial y capacitado.

Elaboración de un plan de investigación con plazos, entrevistas, revisión de documentos, etc.

Respeto a las garantías del debido proceso: derecho a ser oído, defensa, confidencialidad.

Informe final con conclusiones, medidas y recomendaciones, elevado a la autoridad máxima.

Plazo máximo sugerido: 30 días hábiles desde la apertura del expediente.

6. Colaboración con autoridades competentes

Todo reporte que constituya un delito debe ser derivado de forma inmediata a las autoridades competentes: Defensoría, Fiscalía, Policía o Juzgado, según el caso.

La institución debe:

Tener una ruta de derivación clara y protocolizada, con contactos institucionales actualizados.



Facilitar a los organismos del Estado el acceso a la información, sin obstaculizar.

Proteger a la víctima durante todo el proceso judicial o administrativo.

Capacitar al equipo sobre la legislación vigente y su rol como posibles denunciantes obligatorios.

7. Apoyo a las víctimas¹⁷

Durante todo el proceso, la Institución tiene la responsabilidad de brindar contención, asistencia y acompañamiento integral a las víctimas o personas afectadas.

Medidas mínimas de apoyo:



Asistencia psicológica gratuita, mediante profesionales internos o externos.

Asesoramiento legal, especialmente si hay procesos judiciales en curso.

Atención médica, protección física y emocional.

Acompañamiento institucional respetuoso y libre de revictimización.

Si es necesario, reubicación o cambio de entorno institucional temporal.

La víctima debe estar informada, contenida y protegida en cada etapa del procedimiento.

8. Medidas disciplinarias y legales para la persona agresora

Ante la confirmación de responsabilidad o en situaciones de sospecha grave con evidencia suficiente, la Institución puede y debe aplicar medidas:



Separación preventiva del cargo durante la investigación si hay riesgo.

Sanciones disciplinarias que van desde advertencias hasta el despido con causa.

Denuncia penal y colaboración con la justicia.

La política debe ser clara: tolerancia cero a cualquier forma de violencia o encubrimiento.

¹⁷ Anexo 6 – Proceso de Acompañamiento a víctimas.

9. Monitoreo y seguimiento de casos

Una vez finalizado el proceso, debe garantizarse:



Seguimiento del estado emocional y social de la víctima.

Verificación de que las medidas de protección siguen vigentes.

Evaluación periódica del entorno institucional.

Sistematización de aprendizajes del caso para ajustar protocolos, prevenir repeticiones y fortalecer la cultura institucional de salvaguarda.

Todo seguimiento debe quedar registrado y formar parte del expediente confidencial¹⁸.

6.

Monitoreo, evaluación y revisión de la Política

Es importante recordar que una Política de Salvaguarda Congregacional no es un documento estático, por el contrario, para que la Política sea eficaz, legítima y sostenible, debe estar sujeta a un sistema constante de monitoreo, evaluación y revisión periódica que permita detectar debilidades, medir impacto, incorporar aprendizajes y adaptarse a nuevos desafíos sociales, institucionales o normativos.

Este capítulo establece los mecanismos y procesos institucionales necesarios para garantizar la implementación real de la Política, el seguimiento técnico y la revisión participativa.

1. Mecanismos de monitoreo interno

El monitoreo interno consiste en un proceso continuo y sistemático de recolección y análisis de información para verificar si las acciones previstas en la Política de Salvaguarda Congregacional están siendo implementadas de forma efectiva.

Los componentes clave del sistema de monitoreo son:



Plan de Monitoreo Anual con objetivos, indicadores, cronograma y responsables definidos¹⁹.

Indicadores cuantitativos y cualitativos de cumplimiento, por ejemplo:

- Porcentaje de personal capacitado en salvaguarda.
- Número de reportes recibidos y tiempo promedio de respuesta.
- Evaluación del clima institucional respecto a la protección.

Revisión de registros institucionales: formularios de reportes, bitácoras de seguimiento, actas de supervisión, informes de capacitaciones.

Alertas tempranas y medidas correctivas: si se detectan desvíos, omisiones o incumplimientos, se deben activar acciones inmediatas y correctivas (reentrenamiento, reforzamiento de supervisión, rediseño de procesos, etc.).

¹⁹ Anexo 7 – Formulario seguimiento de casos.

Este monitoreo debe ser liderado por el equipo de salvaguarda, con participación activa de las áreas operativas.

2. Evaluaciones periódicas de la Política y sus instrumentos de aplicación

La evaluación periódica permite analizar los resultados e impacto real de la Política de Salvaguarda Congregacional en tiempo y forma, y no solo su cumplimiento formal.

Frecuencia sugerida:

- Evaluación de proceso: anual.
- Evaluación de resultados e impacto: cada 2 o 3 años.

Aspectos que se deben evaluar:

- Nivel de implementación de los procedimientos establecidos.
- Eficacia de las medidas preventivas y de respuesta.
- Percepción institucional sobre la cultura de protección.
- Coherencia con el marco legal y los estándares internacionales.
- Inclusión y pertinencia para contextos locales y culturales.

Las evaluaciones deben incluir recomendaciones claras para fortalecer la política y sus instrumentos de aplicación.

3. Recopilación de retroalimentación

La participación de los distintos actores institucionales es crucial para validar la política y hacerla más efectiva.

Formas de recoger retroalimentación:



Encuestas anónimas al personal, voluntariado y personas beneficiarias.

Grupos focales o talleres participativos para evaluar la implementación de las políticas en distintos contextos.

Espacios de consulta específicos tras eventos críticos (por ejemplo: una denuncia importante).



Evaluaciones pos capacitación para medir comprensión y aplicación práctica.

Revisión de registros de sugerencias, quejas o reclamos.

Esta retroalimentación debe documentarse, analizarse y tener consecuencias prácticas. No sirve para acumular informes, sino para construir soluciones colectivas.

4. Proceso de revisión y actualización de la Política

Toda política debe contar con un mecanismo de revisión periódica que permita su actualización y adaptación a partir de evidencia interna, cambios legales, contextuales o institucionales.

Etapas del proceso de revisión:



Planificación de la revisión: establecer el equipo responsable, cronograma y criterios de revisión.

Análisis técnico: revisión del marco legal actualizado, recomendaciones de evaluaciones previas, estándares internacionales.

Consulta interna: recogida de opiniones y sugerencias de actores clave.

Redacción de las modificaciones: ajustando conceptos, procedimientos, definiciones o anexos.

Validación institucional: aprobación por la Junta Directiva o autoridad correspondiente.

Comunicación y reinducción: socialización del nuevo documento y reentrenamiento de todo el personal.

Se sugiere realizar una revisión integral cada 3 años —o antes— si hay modificaciones legales relevantes o incidentes críticos.

5. Roles y responsabilidades en el monitoreo y evaluación

Es fundamental que los roles sean claramente asignados y que todos los niveles institucionales comprendan su papel en el seguimiento y mejora continua de la Política.

Distribución de responsabilidades:

Equipo de Salvaguarda	Coordinar el monitoreo, recopilar datos, proponer mejoras.
 Responsable Institucional (Apostolado / obras social)	Aprobar ajustes, asignar recursos, garantizar el cumplimiento.
 Coordinadores/as de áreas	Implementar acciones, supervisar indicadores, facilitar datos.
 Consejo Directivo	Revisar resultados y aprobar reformas normativas.
 Todo el personal	Participar en encuestas, sugerir mejoras, informar desvíos.

Este enfoque distribuye el compromiso institucional de manera horizontal y articulada, generando corresponsabilidad en la cultura de salvaguarda.

7. Comunicación y difusión

La implementación efectiva de la Política de Salvaguarda Congregacional requiere que todas las personas que forman parte de la institución y su entorno comprendan su existencia, su contenido, sus procedimientos y sus objetivos. Para ello, es necesario diseñar e implementar un plan de comunicación y difusión permanente, claro y accesible.

Este capítulo establece las estrategias, recursos y responsabilidades vinculadas a la visibilización y apropiación colectiva de la política.

1. Estrategias de comunicación de la Política

La Institución debe contar con un Plan de Comunicación de la Política de Salvaguarda Congregacional, con acciones que promuevan:

Visibilidad institucional: toda sede, comunidad o espacio debe exhibir de manera clara que existe una Política de Salvaguarda vigente, con sus principios y mecanismos básicos.

Comprensión transversal: el contenido de la Política debe ser comunicado de forma adaptada a los distintos perfiles de la Institución (personal técnico, administrativo, voluntariado, NNA, personas adultas mayores, personas con discapacidad, familias, visitantes, etc.).

Sistematización del mensaje: evitar que la comunicación dependa de la voluntad individual. Debe haber procedimientos, materiales y canales institucionales planificados y coordinados.

Comunicación multicanal y repetida en el tiempo:

- Reuniones informativas al ingresar a la institución.
- Inclusión del tema en capacitaciones y espacios formativos internos.
- Incorporación del mensaje en redes sociales, página web institucional y materiales impresos.

Campañas temáticas: se pueden realizar campañas específicas en fechas clave (Día de la Niñez, Mes contra el Abuso Sexual, etc.) para reforzar mensajes y generar conciencia.

La Política de Salvaguarda no se comunica una sola vez, debe mantenerse viva mediante acciones sostenidas.

2. Materiales informativos

Para acompañar la estrategia comunicacional deben ser elaborados y distribuidos materiales informativos accesibles, amigables y adaptados a los distintos públicos.

Materiales sugeridos:

Afiches visibles en espacios comunes, con:

- Principios básicos de la Política de Salvaguarda.
- Código de conducta resumido.
- Canales de reportes y personas de contacto.
- Lenguaje simple, imágenes claras y sin textos excesivos.

Folletos o trípticos para entregar en mano a familias, nuevos ingresos o participantes de actividades. Deben incluir:

- Qué es la Política de Salvaguarda.
- Por qué existe.
- Qué derechos protege.
- Cómo reportar.
- A quién acudir en caso de dudas o situaciones de riesgo.

Materiales específicos para NNA, como:

- Historietas o cuentos ilustrados.
- Carteles con pictogramas.
- Videos breves animados.
- Juegos de rol o dramatizaciones.
- Versión de la Política adaptada a lectura fácil, para personas con discapacidad o bajo nivel de alfabetización.

Criterios para los materiales:

- Claridad visual (contraste, tamaño de letra, íconos).





- Lenguaje inclusivo y sin tecnicismos.
- Traducción, si corresponde (lengua indígena, lengua de señas).
- Mensajes positivos y empoderantes.

La clave es que todas las personas entiendan qué protege la Política y cómo pueden activarla.

3. Puntos de contacto y referencia claros

La Institución debe garantizar que existan personas visiblemente identificadas como referentes de la salvaguarda, accesibles, confiables y capacitadas para:



Recibir consultas, dudas o reportes.

Orientar sobre el contenido de la Política.

Activar los procedimientos de respuesta.

Medidas mínimas para visibilizar los puntos de contacto:

- Nombramiento oficial de personas referentes en cada unidad o comunidad.
- Publicación visible de su nombre, rol, medio de contacto (correo, teléfono, presencial).
- Rondas de presentación periódicas del referente en actividades con NNA.
- Inclusión de los contactos en todos los materiales informativos y capacitaciones.

Si no hay claridad sobre quién recibiría una denuncia, la protección se debilita. Por eso, el rol de contacto institucional no debe ser simbólico, sino efectivo.

Una Política de Salvaguarda no se implementa efectivamente si no se comunica adecuadamente. Las estrategias de comunicación, los materiales informativos y la visibilidad de los referentes no son un "complemento", son una parte sustancial del sistema de protección institucional.

8. Glosario y conceptos fundamentales²⁰

En toda política institucional, y especialmente en una Política de Salvaguarda, es fundamental garantizar la comprensión común y precisa de los términos utilizados. Por ello, esta Política incorpora un glosario específico como anexo, que contiene las definiciones y aclaraciones necesarias para una interpretación correcta, uniforme y accesible de los conceptos clave.

1. ¿Por qué un glosario?

La naturaleza de la Política de Salvaguarda implica el uso de términos técnicos, jurídicos y psicosociales que, si bien forman parte del lenguaje habitual de protección, pueden no ser comprendidos de igual manera por todas las personas que integran la Congregación. La claridad conceptual es esencial para:



Evitar ambigüedades o malentendidos.



Facilitar la formación y capacitación del personal y voluntariado.

Brindar seguridad jurídica y operativa al momento de aplicar la política.

Promover una cultura institucional basada en el conocimiento compartido.

Conclusión

Para finalizar, es importante recordar que la presente Política de Salvaguarda Congregacional representa el compromiso indeclinable de la Institución con la protección integral de la dignidad, los derechos humanos y el bienestar de todas las personas, especialmente, de las niñas, niños, adolescentes, mujeres y personas en situación de vulnerabilidad que forman parte o se vinculan con sus apostolados y obras sociales, incluida sus servicios.

Esta Política no es simplemente un documento normativo; es una expresión concreta de la espiritualidad, de la opción por la vida y de la ética del cuidado. Refleja la voluntad colectiva de construir espacios seguros, transparentes y confiables, donde cada persona pueda crecer, servir, sanar y ser acompañada con respeto y responsabilidad.

Proteger implica mucho más que prevenir el daño, significa educar, escuchar, transformar estructuras, revisar prácticas, acompañar procesos y asumir compromisos colectivos. Esta Política es una herramienta viva, en constante revisión, que requiere ser apropiada, sostenida y dinamizada por todos los niveles de la Congregación.

Se espera que cada comunidad, apostolado, hermana, persona colaboradora o voluntaria pueda reconocerse como un agente activo de salvaguarda, no solo cumpliendo protocolos, sino encarnando una cultura institucional del buen trato, la justicia y la reparación.

Cuidar no es solo una obligación, es una forma de amar y de servir en lo cotidiano, la salvaguarda es un compromiso cristiano, comunitario e institucional. Que esta Política sea camino, luz y guía para actuar con coherencia y decisión.

Anexos

- Anexo 1 - Declaración de compromiso con la política de salvaguarda
- Anexo 2 - Código de conducta
- Anexo 3 - Proceso de selección de personal
- Anexo 4 - Plan de capacitación inicial y continua
- Anexo 5 - Formulario institucional de reporte
- Anexo 6 - Proceso de acompañamiento a la víctima
- Anexo 7 - Formulario de seguimiento y monitoreo del caso
- Anexo 8 - Formulario Plan de Monitoreo anual de la Política de Salvaguarda
- Anexo 9 - Glosario

Política de Salvaguarda
Congregacional
Anexo 9 - Glosario

Política de Salvaguarda Congregacional

Anexo 9 - Glosario

Salvaguarda infantil y protección infantil

(diferencias)

En toda política institucional, y especialmente en una Política de Salvaguarda, es fundamental garantizar la comprensión común y precisa de los términos utilizados. Por ello, esta Política incorpora un glosario específico como anexo, que contiene las definiciones y aclaraciones necesarias para una interpretación correcta, uniforme y accesible de los conceptos clave por parte de todas personas vinculadas de modo directo e indirecto.

Aunque los términos salvaguarda infantil y protección infantil están relacionados y comparten el objetivo de garantizar la seguridad y el bienestar de niñas, niños y adolescentes, tienen enfoques y alcances distintos.

Salvaguarda infantil

La salvaguarda infantil se refiere a todas las medidas preventivas que, en este caso, la Congregación implementa para garantizar que las niñas, niños y adolescentes con quienes interactúa se desarrollen en un entorno seguro y libre de riesgos de violencia, abuso, negligencia o explotación.

La salvaguarda tiene un enfoque proactivo y preventivo, establece mecanismos y procedimientos para evitar situaciones de riesgo y así garantizar un entorno seguro para las personas más vulnerables.

Protección infantil

La protección infantil se enfoca en la respuesta ante situaciones en las que una niña, niño o adolescente ha sido víctima de violencia, abuso, negligencia, explotación o cualquier otra forma de maltrato.

La protección infantil tiene un enfoque reactivo y correctivo, establece mecanismos de identificación de situaciones de riesgo y brinda respuesta ante casos de violencia, abuso o negligencia.

Ambos conceptos son esenciales y complementarios. Mientras la salvaguarda infantil busca evitar situaciones de riesgo antes de que ocurran, la protección infantil interviene cuando la niña, niño o adolescente ya ha sido afectado.

En una política de salvaguarda congregacional es clave integrar ambos enfoques para garantizar un ambiente seguro y una respuesta efectiva ante cualquier vulneración de derechos.

Violencia

Tipos

1. Violencia de género

Violencia doméstica: es la que se genera en el hogar en el que las mujeres son las principales víctimas de este tipo de violencia, que incluye abuso físico, psicológico, sexual y económico. Según las estadísticas, muchas mujeres son agredidas por sus parejas o exparejas, los casos de femicidio (asesinato de mujeres por razones de género) también son recurrentes.

Acoso sexual: es un tipo de violencia que se manifiesta a través de conductas no deseadas de naturaleza sexual, que pueden ser verbales, no verbales o físicas. Estas conductas pueden crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para la persona que las recibe. El acoso sexual en lugares públicos y privados es un problema recurrente, aunque muchas víctimas no denuncian por miedo o estigmatización.

Violencia económica: es una forma de violencia que se manifiesta a través del control y la limitación de los recursos económicos de una persona, con el objetivo de mantenerla en una situación de dependencia y vulnerabilidad. Se trata de una forma de violencia que, a menudo, es invisible y silenciosa, pero que tiene graves consecuencias para la autonomía y el bienestar de la víctima. El control financiero y la privación de recursos económicos son formas comunes de abuso dentro de relaciones abusivas, donde los agresores impiden que las víctimas tengan independencia económica.

2. Violencia hacia niñas, niños y adolescentes

Abuso físico y emocional: estos tipos de abusos contra niñas, niños y adolescentes son formas de maltrato que causan daño a su bienestar físico, emocional y psicológico. Ambas formas de abuso pueden tener consecuencias devastadoras y duraderas en la vida de un niño.

Abuso físico: implica cualquier acción no accidental que cause daño físico o riesgo de daño a un niño, niña o adolescente. Esto puede incluir golpes, patadas, bofetadas, quemaduras, sacudidas o cualquier otra forma de agresión física, el uso de objetos para infligir daño y la negligencia en la atención médica, como no buscar tratamiento para lesiones o enfermedades.

Abuso psíquico: también conocido como abuso emocional, es un patrón de comportamiento que daña la autoestima de un niño, niña o adolescente o su desarrollo emocional. Esto puede incluir insultos, humillaciones, amenazas o críticas constantes, rechazo, aislamiento o negligencia emocional, violencia vicaria.

Trabajo infantil: se define como todo trabajo que priva a niñas, niños o adolescentes de su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo integral (físico y psicológico). Esto incluye trabajo que es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño, niña o adolescente, trabajo que interfiere con su escolarización, ya sea privándolos de la posibilidad de asistir a clases u obligándolos a abandonar la escuela de forma prematura.

Es importante destacar que no todo el trabajo realizado por niñas, niños o adolescentes se considera trabajo infantil. Algunas actividades, como la colaboración en tareas del hogar o en negocios familiares fuera del horario escolar, pueden ser beneficiosas para su desarrollo, siempre y cuando sean adecuadas para su edad y no interfieran con su educación.

Sin embargo, el trabajo infantil en su forma más perjudicial incluye:

Las peores formas de trabajo infantil: como el criadazgo, la esclavitud, la trata de personas, el reclutamiento forzoso para conflictos armados y la explotación sexual.

Trabajos peligrosos: que ponen en riesgo la salud y la seguridad de los niños.

3. Violencia Sexual

La violencia sexual es cualquier acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados o las acciones dirigidas contra la sexualidad de una persona mediante coacción, por cualquier persona, independientemente de su relación con la víctima, en cualquier ámbito.

Tipos de violencia sexual:

Violación: penetración sexual sin consentimiento.

Abuso sexual: cualquier acto sexual no consentido, incluyendo tocamientos, manoseos o forzar a alguien a realizar actos sexuales.

Acoso sexual: conducta verbal o física de naturaleza sexual no deseada que crea un ambiente hostil o intimidatorio.

Explotación sexual: uso de una persona para fines sexuales a cambio de algo, como dinero, comida o refugio.

Trata de personas con fines de explotación sexual: captación, traslado o recepción de personas con fines de explotación sexual.

Características clave de la violencia sexual:

Falta de consentimiento: la característica fundamental es la ausencia de consentimiento libre e informado.

Coerción: la violencia sexual puede involucrar fuerza física, amenazas, manipulación o abuso de poder.

Impacto psicológico: la violencia sexual puede tener graves consecuencias emocionales y psicológicas para la víctima, como trauma, ansiedad, depresión y trastorno de estrés postraumático.

4. Violencia en el ámbito escolar

La violencia en el ámbito escolar se refiere a cualquier forma de agresión o comportamiento violento que ocurre dentro del entorno educativo, ya sea entre estudiantes, de estudiantes hacia docentes o viceversa, o incluso por parte de personas externas a la institución. Este tipo de violencia puede manifestarse de diversas maneras y tener graves consecuencias para todos los involucrados.

Tipos de violencia escolar:

Acoso escolar (*bullying*): implica un patrón de comportamiento agresivo y repetitivo, donde un estudiante o grupo de estudiantes intimidan, humillan o maltratan a otro. Puede ser físico, verbal, psicológico o cibernético (*ciberbullying*).

Violencia física: incluye agresiones como golpes, empujones, patadas o cualquier otra forma de contacto físico dañino.

Violencia verbal: se manifiesta a través de insultos, burlas, amenazas, apodosos ofensivos y otras formas de agresión verbal.

Violencia psicológica: implica manipulación emocional, chantaje, exclusión social, rumores maliciosos y otras tácticas para dañar la autoestima y el bienestar emocional de la víctima.

Ciberacoso (*ciberbullying*): se utilizan medios electrónicos como redes sociales, mensajes de texto o correos electrónicos para acosar, humillar o difamar a alguien.

Violencia sexual: abarca cualquier forma de agresión sexual, incluyendo tocamientos inapropiados, acoso sexual y abuso sexual.

Consecuencias de la violencia escolar:

Problemas de salud mental, como ansiedad, depresión y baja autoestima.

Dificultades académicas y bajo rendimiento escolar.

Aislamiento social y problemas de relaciones interpersonales.
Sentimientos de miedo, inseguridad y falta de confianza.

En casos extremos, puede llevar a comportamientos autodestructivos o incluso al suicidio.

Es fundamental que las escuelas, las familias y la sociedad en general trabajen juntas para prevenir y abordar la violencia escolar, creando entornos seguros y respetuosos donde todos los estudiantes puedan aprender y desarrollarse plenamente.

5. Violencia digital

Se refiere a cualquier forma de violencia o agresión que se lleva a cabo a través de medios digitales, como redes sociales, mensajería instantánea, correos electrónicos, foros en línea y otras plataformas digitales. Esta forma de violencia puede tener un impacto significativo en la vida de las personas, causando daño emocional, psicológico y, en algunos casos, físico.

Características clave de la violencia digital o cyberviolencia:

Anonimato: el anonimato que ofrecen algunas plataformas digitales puede envalentonar a los agresores y dificultar la identificación de los responsables.

Alcance masivo: los contenidos violentos pueden difundirse rápidamente y alcanzar a un gran número de personas, lo que aumenta el daño a la víctima.

Persistencia: los contenidos publicados en línea pueden permanecer accesibles durante mucho tiempo, lo que prolonga el sufrimiento de la víctima.

La violencia digital abarca una amplia gama de conductas, incluyendo:

Ciberacoso (*cyberbullying*): es el acoso o intimidación a través de medios digitales.

Grooming: es un delito que consiste en el conjunto de estrategias y acciones que un adulto lleva a cabo para ganarse la confianza de un menor de edad a través de internet, con el objetivo de abusar sexualmente de él.

Doxing: se refiere a la práctica maliciosa de recopilar y divulgar información personal de alguien en línea sin su consentimiento, con la intención de causarle daño, intimidar o avergonzar.

6. Violencia política y social

La violencia política y social no son fenómenos aislados, sino que están arraigados en contextos históricos, sociales y políticos complejos; engloba un amplio espectro de actos violentos que buscan imponer ideas, ejercer poder o generar cambios en la estructura social o política.

Violencia política: se caracteriza por el uso de la fuerza o la coerción para alcanzar objetivos políticos. Puede manifestarse a través de conflictos armados, terrorismo, represión estatal, ataques a organizaciones políticas o a sus representantes.

Violencia social: se refiere a los actos violentos que surgen de tensiones y conflictos dentro de la sociedad. Puede incluir violencia urbana, crímenes de odio motivados por prejuicios raciales, religiosos o de orientación sexual, disturbios y saqueos. Sus causas pueden ser diversas, como la desigualdad económica, la discriminación, la falta de acceso a servicios básicos o la polarización social.

Violencia en el contexto de protestas: en algunos casos, la violencia se produce durante manifestaciones y protestas sociales, cuando las fuerzas de seguridad responden con represión o uso excesivo de la fuerza contra los manifestantes.

7. Violencia rural y conflictos agrarios

Violencia en el campo: en las zonas rurales, particularmente en áreas donde se desarrollan grandes proyectos agroindustriales o ganaderos, los campesinos y las comunidades indígenas a menudo enfrentan tipos de violencia relacionados con el despojo de tierras, el desalojo forzoso y la represión por parte de fuerzas privadas o estatales.

Enfrentamientos entre campesinos y fuerzas de seguridad: las luchas por la tierra han generado tensiones y enfrentamientos violentos entre grupos campesinos y fuerzas de seguridad, especialmente en casos de represión a movimientos sociales y campesinos sin tierra.

8. Violencia de crimen organizado y narcotráfico

Violencia vinculada al narcotráfico: en algunas regiones fronterizas, el narcotráfico y el crimen organizado generan un clima de violencia. Esto incluye asesinatos, secuestros, extorsiones y enfrentamientos armados entre bandas criminales y las fuerzas de seguridad.

9. Violencia institucional

La violencia institucional se refiere a aquellas prácticas o acciones, ya sean por omisión o comisión, llevadas a cabo por funcionarios públicos o agentes del Estado que, en el ejercicio de sus funciones, vulneran o ponen en riesgo los derechos humanos de las personas.

Características principales:

Ejercicio abusivo del poder: se produce cuando funcionarios públicos utilizan su posición de autoridad de manera ilegítima, excediendo los límites de sus funciones.

Vulneración de derechos: implica la violación de derechos fundamentales como la integridad física, la libertad, la dignidad y la vida.

Contexto institucional: ocurre dentro de instituciones estatales como fuerzas de seguridad, servicios penitenciarios, hospitales, escuelas, entre otras.

La violencia institucional puede manifestarse a través de agresiones físicas y psicológicas, detenciones arbitrarias, tortura y tratos crueles, discriminación y abuso de autoridad, negligencia y falta de atención adecuada, obstaculización al acceso a derechos.

Maltrato en el sistema de justicia: en ocasiones, las víctimas de violencia, especialmente las de violencia de género o violencia infantil, enfrentan revictimización o negligencia dentro del sistema de justicia, lo que perpetúa la impunidad y dificulta la reparación y la justicia para las víctimas.

Uso excesivo de la fuerza por parte de la policía: son casos de abuso policial y violación de los derechos humanos, especialmente durante operativos de control social y manifestaciones públicas.

Es fundamental destacar que la violencia institucional es una grave violación de los derechos humanos y que es responsabilidad del Estado garantizar la protección y el respeto de los mismos.

10. Violencia estructural

La violencia estructural es un concepto que describe las formas en que las estructuras sociales y las instituciones perpetúan la desigualdad y la injusticia, generando daño y sufrimiento a ciertos grupos de personas. A diferencia de la violencia directa (como la agresión física), la violencia estructural es más sutil y a menudo invisible, pero sus efectos pueden ser igualmente devastadores.

Características clave:

Sistémica: está arraigada en el funcionamiento normal de la sociedad, manifestándose en leyes, políticas, normas culturales y prácticas institucionales.

Indirecta: no hay un agresor individual claramente identificable, sino que la violencia se ejerce a través de la privación de necesidades básicas y la limitación de oportunidades.

Desigualdad: afecta de manera desproporcionada a grupos marginados y vulnerables, como las personas pobres, las minorías étnicas, las mujeres y las personas con discapacidad.

Normalizada: a menudo se percibe como algo natural o inevitable, lo que dificulta su reconocimiento y abordaje.

Son ejemplos de violencia estructural la pobreza y la desigualdad económica, la discriminación racial y de género, la falta de acceso a la educación y la atención médica, la exclusión social y la marginación, la degradación ambiental y el cambio climático.

Son consecuencias de este tipo de violencia la limitación del desarrollo humano y el bienestar, un aumento de la conflictividad social, el deterioro de la salud física y mental de la población y una violación permanente de los derechos humanos.

Es importante destacar que la violencia estructural no es un fenómeno inevitable, sino que puede ser transformada mediante cambios en las estructuras sociales y las políticas públicas.

11. Violencia en instituciones congregacionales

La violencia dentro de las instituciones congregacionales (como iglesias, comunidades religiosas, misiones y otros contextos eclesiales) es un fenómeno complejo que puede afectar tanto a los miembros de la congregación como a los empleados y líderes religiosos. Esta violencia puede adoptar diversas formas y tener consecuencias muy dañinas para las personas afectadas y para la credibilidad y la salud de la institución en general. Es importante reconocer que, al igual que en otras instituciones, las congregaciones deben tener medidas claras para prevenir, abordar y erradicar cualquier tipo de violencia.

11.1. Violencia sexual

Abuso sexual: uno de los tipos de violencia más graves y más reportados dentro de las instituciones religiosas. Los casos de abuso sexual cometidos por miembros del clero o personas con autoridad religiosa son devastadores para las víctimas, y afectan gravemente la integridad moral de la congregación. En ocasiones, las víctimas son niñas, niños o adolescentes, pero también se dan situaciones de abuso hacia personas adultas vulnerables.

Acoso sexual: el acoso sexual por parte de líderes religiosos o miembros de la congregación hacia otros miembros, especialmente en entornos de confianza, también es una forma de violencia que debe ser atendida.

11.2. Violencia psicológica o emocional

Manipulación espiritual: algunas veces, los líderes religiosos pueden ejercer un control excesivo sobre la vida personal, familiar o profesional de los miembros, utilizando la religión para justificar conductas abusivas, como el aislamiento social, la coacción emocional o la culpabilización excesiva.

Gaslighting: en algunas congregaciones, los líderes pueden usar tácticas manipuladoras para hacer que las personas duden de su percepción de la realidad, lo que lleva a una pérdida de confianza en sí mismas y una dependencia emocional del líder religioso.

Explotación emocional: esta forma de violencia se da cuando los líderes o miembros de la congregación explotan las emociones y la vulnerabilidad de los demás, manipulándolos para cumplir con sus propios intereses personales, económicos o espirituales.

11.3. Violencia física

Maltrato físico: aunque es menos común, puede ocurrir que se produzcan situaciones de violencia física dentro de las congregaciones, especialmente en contextos de abuso de poder, ya sea entre los miembros del clero o entre los miembros de la comunidad.

Disciplina abusiva: en algunas iglesias, se han reportado prácticas de "disciplina" excesiva que incluyen castigos físicos o humillación pública de los miembros, particularmente en contextos de control rígido y autoritarismo.

11.4. Violencia económica

Explotación financiera: en algunos casos, los líderes religiosos pueden abusar de su poder para explotar financieramente a los miembros de la congregación. Esto incluye la presión para hacer donaciones excesivas, manipular a los miembros para que entreguen dinero bajo la premisa de bendiciones divinas o promesas de éxito o utilizar los recursos de la iglesia de manera irresponsable.

Control económico: en algunas congregaciones, los miembros pueden ser manipulados o forzados a ceder el control de sus finanzas personales a los líderes religiosos o a la institución, lo que crea dependencia económica y vulnerabilidad.

11.5. Violencia espiritual o doctrinal

Control sobre la fe personal: algunos líderes religiosos pueden ejercer un control excesivo sobre las creencias y prácticas espirituales de los miembros, dictando de manera autoritaria cómo deben vivir su fe y qué deben creer, a menudo en contra de su conciencia personal.

Condiciones abusivas disfrazadas de enseñanza religiosa: el uso de la doctrina religiosa para justificar actos de abuso, intimidación o exclusión también es una forma de violencia. Esto puede incluir la discriminación por orientación sexual, género o raza, o la justificación del maltrato bajo el pretexto de "pruebas de fe".

Factores que contribuyen a la violencia en las instituciones congregacionales:

Desigualdad de poder: la estructura jerárquica de muchas organizaciones religiosas puede permitir que los líderes se beneficien de un poder desmesurado sobre los miembros, lo que facilita la perpetración de abusos.

Falta de rendición de cuentas: la ausencia de mecanismos de supervisión efectivos y transparentes dentro de las congregaciones puede permitir que los abusos persistan sin ser detectados o castigados.

Cultura de silencio: en muchas comunidades religiosas existe una cultura de no cuestionar la autoridad, lo que puede llevar a las víctimas de abuso a sentirse desprotegidas o incapaces de denunciar.

Confusión entre fe y abuso: en algunos casos, las víctimas pueden confundir la violencia con una forma de "disciplina divina" o "pruebas de fe", lo que dificulta la identificación de abusos y la búsqueda de ayuda.

Julio, 2024.

Congregación *Nuestra Señora de la
Caridad del Buen Pastor*

Política de Salvaguarda

de niñas, niños, Adolescentes
y personas en situación de
vulnerabilidad

Paraguay
2024

