

POLÍTICA DE PROTECCIÓN Y BUEN TRATO DE LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA DE ILÊWASI



Política elaborada por el equipo de ILÊWASI

PRESENTACIÓN

El centro nace del deseo de un grupo de personas interesadas en ser un hogar para niños, niñas y adolescentes de todo el mundo. Su denominación es una fusión de idiomas de Latinoamérica y África, esto es, ILÊ significa "casa" en yourubá y WASI significa "casa" en quechua. A partir de este momento, nos referiremos a nuestra organización con el nombre de ILÊWASI.

Estamos inscritos en la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en el Registro de Agentes de la Cooperación Internacional al Desarrollo de la Comunitat Valenciana en calidad de Organización No Gubernamental de Desarrollo (ONGD) y en el Registro General de titulares de actividades, servicios y centros de acción social. Su constitución está integrada por personal laboral, voluntariado y de prácticas de estudios reglados que tienen en común la investigación, defensa y promoción de los derechos de niños, niñas y adolescentes con un enfoque de interculturalidad.

En ILÊWASI, nos dedicamos a la misión de crear un mundo donde los derechos de la infancia no se vulneren sistemáticamente. Nuestra intervención socioeducativa y la promoción de la inclusión social son pilares fundamentales en cada uno de nuestros proyectos. Buscamos garantizar que cada niño, sin importar su origen o circunstancias, pueda disfrutar de una infancia segura, llena de oportunidades y libre de cualquier forma de violencia o discriminación. Trabajamos incansablemente para erradicar la injusticia en todos los rincones del mundo en lo que respecta a niñas, niños y adolescentes. Nuestro compromiso es construir un futuro donde cada niño pueda crecer y prosperar, protegido y empoderado por sus derechos inalienables.

TÍTULO	POLÍTICA DE PROTECCIÓN Y BUEN TRATO DE LA INFANCIA DE ILÊWASI
FECHA DE APROBACIÓN	03/02/2024
FECHA DE APROBACIÓN DE LA PRIMERA VERSIÓN	03/02/2024
ÓRGANO DE APROBACIÓN	Aprobación por la Junta de ILÊWASI.
VIGENCIA	4 años.
OBJETIVOS	El objetivo general de esta política es proteger a niñas, niños y adolescentes, y participantes del trabajo de ILÊWASI, ante cualquier forma de violencia disminuyendo los riesgos y daños que puedan afectar a su integridad física, psíquica y social derivados de la realización de nuestras actividades y proyectos en su ámbito.
COMPONENTES DEL GRUPO DE TRABAJO	Técnicos: María Paz Ramos Martín, Óscar Pelech, Irene Díez Angulo, Bruno Nos Segura, Génesis Saray Sira Bracho y Julia Ferriz Granada. Prácticums del grado de Derecho
PERSONA RESPONSABLE EN PROTECCIÓN DE LA ENTIDAD	Presidenta: Begoña Ramos Martín. Delegado de protección: Óscar Pelech.
ALCANCE	Actores internos: personal laboral; voluntariado; APs; estudiantes en prácticas curriculares de formación reglada; personal de aprendizaje y servicio; socios y socias. Actores externos: todo el personal de los emplazamientos en los que se desarrollan las actividades, además de colaboradores, proveedores, financiadores, visitas, etc.

DOCUMENTOS RELACIONADOS	Código de conducta; análisis de riesgos.
COMUNICACIÓN	Difusión interna por los canales habituales. Asimismo, accesible de forma permanente en la web ilewasi.org dentro de la sección de transparencia, además de la difusión en nuestras redes sociales.

INDICE:

0. Abreviaturas
1. Definiciones
2. Alcance
3. Código de conducta
4. Análisis de riesgos
5. Gestión del personal
6. Respuesta de casos
7. Difusión
8. Seguimiento y revisión de la política
9. Cumplimiento
10. Anexos

0. ABREVIATURAS

Art.	Artículo
BOE	Boletín Oficial de España
CDN	Convención de Derechos del Niño
CEIP	Centro de educación infantil y primaria
LOPIVI (Ley Orgánica)	Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.
NNA	Niñas, niños y adolescentes
Núm.	Número
UJI	Universitat Jaume I

1. DEFINICIONES

DEFINICIONES

CONCEPTOS MÍNIMOS PARA INTRODUCIR

VIOLENCIA

“Se entiende por violencia toda acción, omisión o trato negligente que priva a un niño, niña o adolescente de sus derechos y bienestar, que amenaza o interfiere su ordenado desarrollo físico, psíquico o social, con independencia de su forma y medio de comisión, incluida la realizada a través de las tecnologías de la información y la comunicación, especialmente la violencia digital.

En cualquier caso, se entenderá por violencia el maltrato físico, psicológico o emocional, los castigos físicos, humillantes o denigrantes, el descuido o trato negligente, las amenazas, injurias y calumnias, la explotación, incluyendo la violencia sexual, la corrupción, la pornografía infantil, la prostitución, el acoso escolar, el acoso sexual, el ciberacoso, la violencia de género, la mutilación genital, la trata de seres humanos con cualquier fin, el matrimonio forzado, el matrimonio infantil, el acceso no solicitado a pornografía, la extorsión sexual, la difusión pública de datos privados así como la presencia de cualquier comportamiento violento en su ámbito familiar” (art. 1.2 LOPIVI)

TIPOS DE VIOLENCIA:

- **Abuso**

Cualquier acción intencionalmente dañina llevada a cabo contra un menor de 18 años por un adulto u otro niño. Esta definición abarca todos los tipos y formas de malos tratos físicos y emocionales, que conduzcan a un daño real o potencial para la «salud, supervivencia, desarrollo o dignidad de un niño en el contexto de una relación de responsabilidad, confianza o poder» (OMS). Los actos de abuso pueden ser aislados o prolongarse durante un período de tiempo. A medida que los niños crecen y se desarrollan, corren un mayor riesgo de sufrir diferentes formas de abuso (OMS, 2020)¹.

- **Abuso sexual**

Supone el sometimiento de un niño, niña o adolescente a comportamientos sexuales por parte de una persona (adulto u otro menor), en un contexto de desigualdad de poder, habitualmente a través del engaño, la fuerza, la mentira o la manipulación.

Tiene consecuencias muy graves en el desarrollo y bienestar emocional, psicológico y psicosexual del menor, que pueden alargarse en el tiempo.

- **Negligencia**

Se define como la falta de atención de las necesidades físicas, psicológicas y afectivas de los niños y las niñas.

- **Maltrato físico**

¹ Organización Mundial de la Salud. (2020). *Maltrato infantil*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/child-maltreatment>

Es la forma más evidente de maltrato. Comprende actos tanto intencionales como no intencionales que pueden provocar secuelas físicas graves o fatales. Se manifiesta mediante golpes, cortes, quemaduras, mutilaciones, sacudidas o palizas entre otras.

- **Maltrato psicológico**

Se refiere a toda forma de agresión verbal y psicológica que afecte el bienestar emocional de un niño, niñas y adolescentes como amenazas, insultos, humillaciones, ridiculizaciones o aislamiento²

PROTECCIÓN

El artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del Niño establece:

- "1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas apropiadas para proteger al niño contra toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual, mientras el niño se encuentre bajo la custodia de los padres, de un representante legal o de cualquier otra persona que lo tenga a su cargo.*
- 2. Esas medidas de protección deberían comprender, según corresponda, procedimientos eficaces para el establecimiento de programas sociales con objeto de proporcionar la asistencia necesaria al niño y a quienes cuidan de él, así como para otras formas de prevención y para la identificación, notificación, remisión a una institución, investigación, tratamiento y observación ulterior de los casos antes descritos de malos tratos al niño, y, según corresponda, la intervención judicial".*

PROTECCIÓN ORGANIZACIONAL

La protección infantil organizacional es la responsabilidad que tienen las organizaciones de asegurar que su personal, operaciones y programas no causen daño a niños y niñas; es decir, que no expongan a niños y niñas a riesgos de maltrato y abuso, y que cualquier preocupación que tenga la organización en torno a la integridad de niños y niñas dentro de la comunidad donde trabajan, sea reportada a las autoridades competentes.

BUEN TRATO

"Se entiende por buen trato a los efectos de la presente ley aquel que, respetando los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes, promueve activamente los principios de respeto mutuo, dignidad del ser humano, convivencia democrática, solución pacífica de conflictos, derecho a igual protección de la ley, igualdad de oportunidades y prohibición de discriminación de los niños, niñas y adolescentes" (art. 1.3 LOPIVI)

NIÑO/NIÑA/ADOLESCENTE

Todo ser humano menor de 18 años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad (art. 1 de la Convención sobre los Derechos del Niño). En este documento, el concepto de adolescente se utiliza también como sinónimo de menores de edad.

² Save the Children. (2012). *Violencia sexual contra los niños y las niñas. Abuso y explotación sexual infantil*. https://www.savethechildien.es/sites/default/files/imce/docs/violencia_sexual_conta_los_ninos_y_las_ninas.pdf

2. ALCANCE

<u>ACTORES INTERNOS</u>	<u>ACTORES EXTERNOS</u>
Personal laboral	Personal externo de otras entidades
Voluntariado	Administraciones
Estudiantes en prácticas curriculares de formación reglada	Otras entidades del tercer sector
Aprendizaje y Servicio (menores de edad)	Donantes
Socios y socias	Colaboradores (continuos y ocasionales)
	Proveedores
	Contratas/Subcontratas
	Financiadores
	Visitas

Las disposiciones contenidas en esta Política son de aplicación a todos los actores anteriormente mencionados.

Los actores internos, adicionalmente al cumplimiento de esta Política, se comprometen también a respetar el Código de Conducta de ILÊWASI y a presentar el certificado negativo de delitos de naturaleza sexual, entre otros compromisos.

A mayor abundamiento, en el **ANEXO VI** y **ANEXO VII** respectivamente, se detallan la junta directiva y el personal laboral de ILÊWASI, concretado su identidad, el puesto que ocupan y las funciones que desempeñan, a efectos de una mejor aplicación de esta Política.

Con respecto a los participantes externos, como colaboradores, proveedores, contrata, financiadores, etc., se les informará sobre esta Política, la cual deberán respetar en

todos los aspectos que les sean aplicables. Esto incluye, además, al personal externo de otras entidades, administraciones, otras entidades del tercer sector, donantes, colaboradores continuos y ocasionales, proveedores, contratadas/subcontratadas, financiadores y visitantes.

Además de las funciones indicadas en el **ANEXO VI y VII**, poseemos la figura del delegado de protección, ostentándolo Oscar Pelech.

El nombramiento y funciones del delegado de protección se hará siguiendo la siguiente estructura del **ANEXO VIII**.

3. CÓDIGO DE CONDUCTA

La política de protección y de buen trato de la infancia trata de garantizar el bienestar de los NNA que participan en nuestras actividades. Nuestra entidad quiere que cualquier profesional u otras personas que colaboran en dichas actividades desarrollen un comportamiento adecuado de buen trato hacia los NNA.

Por ello exigimos que nuestros/as profesionales:

Compartan compromisos sobre la convivencia con sus compañeros y compañeras, personal técnico, NNA, y todas las personas vinculadas a la entidad. Este Código de Conducta se presentará con claridad, estimulando la reflexión, y garantizando que se entienden todas las conductas que se incluyen en el mismo.

Nos comprometemos a:

- Concebir a los niños y niñas como sujetos de derecho.

- Asumir el componente protector de su rol como adulto.
- Realizar su tarea de una manera responsable, sana, respetuosa, segura con los niños y las niñas.
- Mejorar su formación y capacitación en materia de protección y derechos de la infancia.
- Seguir las recomendaciones de la entidad en materia de protección y buen trato.
- Cumplir con las políticas de la entidad en materia de protección y buen trato.
- Respetar los derechos de la infancia.
- En caso de detectar alguna conducta sospechosa comunicarlo por el canal establecido en el ámbito de protección.
- Prestar apoyo cuando un niño/a solicita escucha y apoyo. No minusvalorar la situación.
- Obligación de manejar adecuadamente la información confidencial en relación con niños, niñas y familias.

Entiendo que no se debe:

- Discriminar a ningún niño, niña o adolescente por motivo alguno.
 - Proferir algún tipo de insulto o amenaza verbal contra ningún niño, niña o adolescente.
- Maltratar a ningún niño, niña o adolescente.
- Realizar ningún intercambio físico o comunicativo inapropiado con niños y niñas. Verbales, físicos o sexuales.
 - Entablar relaciones sexuales o sentimentales con chicos o chicas menores de edad.
 - Realizar comentarios verbales o telemáticos inapropiados.
 - Quedar en solitario con niños, niñas o adolescentes salvo en las ocasiones que están especialmente tasadas en la política.
 - Compartir datos de contacto personales: teléfono, redes sociales, etc.
 - Trasladar en transporte privado a niños, niñas y adolescentes salvo en las

ocasiones tasadas en la política.

- Usar inapropiadamente las redes sociales.
- Intentar generar relaciones comerciales o mercantiles con menores de edad.
- Chantajear con cualquier tipo de información a niños, niñas y adolescentes.
- Tomar imágenes de menores de edad sin consentimiento escrito o de manera inadecuada.
- Realizar comentarios humillantes a niños o niñas delante del grupo o en privado.

4. ANÁLISIS DE RIESGOS

ILÊWASI incorpora como objetivo en todos sus ámbitos de acción, programas, proyectos, campañas y actividades el mantener la integridad de las NNA en entornos seguros y protegidos.

El personal de ILÊWASI lleva a cabo una evaluación sistemática de riesgos para la protección de las NNA en todos sus ámbitos de acción, y, especialmente, en los programas, proyectos, campañas o actividades en los que se tenga contacto con NNA. Consideramos que estos NNA pueden ser, bien participantes ellos mismos en las actividades, o bien encontrarse acompañando a las personas adultas participantes.

En nuestra entidad llevamos a cabo una identificación de riesgos, los analizamos y establecemos los pasos que se llevarán a cabo para mitigarlos. Además, se añaden la plantilla de indicadores utilizados por el Ayuntamiento de Castellón de la plana (**ANEXO IX**) que será de utilización por ILÊWASI.

En este proceso contaremos con la participación de las propias NNA en la medida de lo posible. Se llevará a cabo durante el diseño preliminar de los programas, proyectos, campañas o actividades y durante la fase de formulación de los mismos. Su seguimiento y actualización quedarán reflejados en los informes intermedios y finales de los propios programas, proyectos, campañas o actividades.

Esta evaluación dará lugar a las correspondientes estrategias de mitigación, indispensables para la prevención de la violencia y para la promoción de un ambiente seguro y una cultura del buen trato hacia las NNA participantes en los programas, proyectos, campañas y actividades de ILÉWASI.

PROYECTO	RIESGOS	NIVEL RIESGO	MEDIDAS A ESTABLECER
Área educativa y social	Discriminación	Medio	M01, M02, M03, M04, M05, M06, M07, M08, M09, M10 y M11
	Agresiones verbales	Medio	M01, M07 y M11
	Quedar a solas un menor con un adulto de otra asociación, o de intercambio	Medio	M01, M02, M03, M04, M05, M06, M07, M08, M09, M10 y M11
	Consumir alcohol o drogas	Bajo	M01, M04, M05, M06, M08, M09, M10 y M11
	Agresiones físicas	Bajo	M01, M07 y M11
	Agresión sexual	Bajo	M01, M02, M03, M04, M05, M06, M07, M08, M09, M10 y M11
	Sexting	Bajo	M01, M02, M03, M04, M05, M07, M09, M10 y M11
	Ciberbullying	Bajo	M01, M05, M07, M09, M10 y M11
	Llevarlos en el transporte público	Bajo	M01, M02, M04, M05, M06, M07, M08, M09, M10 y M11
	Llevarlos en un coche personal	Medio	M01, M02, M03, M04, M05, M06, M07, M08, M09, M10 y M11
	Terceras personas sin identificar o identificadas que quieran recoger a los NNA	Medio	M01, M04, M05, M06, M07, M08 y M09

	Adoctrinamiento	Bajo	M01, M02, M04, M05, M06, M07, M08 y M09
	NNA sale del aula	Medio	M06
Área deportiva	Discriminación por nacionalidad, por físico	Medio	M01, M04, M05, M07, M09 y M11
	Baños en los que no hay privacidad, por lo cual existe riesgo de comportamientos de naturalezasexual inconscientemente (como tocamientos) y bullying por parte de los demás usuarios NNA del proyecto	Medio	M01, M04, M05, M06, M07, M08, M10 y M11
	Agresiones verbales durante el deporte	Medio	M01, M07 y M11
	Contacto con terceros en las duchas	Bajo	M01, M02, M03, M04, M05, M07, M10 y M11
	Posibles contactos de naturalezasexual entre ellos en las duchas	Bajo	M01, M04, M05, M06, M07, M10 y M11
	Baños en los que no hay privacidad, por lo cual existe riesgo de entrada sorpresiva, agresiones sexuales y toma vídeos o fotos, todo ello por parte de un adulto	Bajo	M01, M02, M03, M04, M05, M06, M07, M08, M09, M10 y M11
	Espacio abierto en el cual los menores puedan	Medio	M06

	perderse		
	Seguridad del patio. Posible contacto con desconocidos	Bajo	M01, M04, M05, M06, M07, M08, M09, M10 y M11
	Terceras personas sin identificar (o identificadas) que quieran recoger a los NNA.	Medio	M01, M04, M05, M06, M07, M08 y M09
	Sobrepasarse en las muestras decariño con abrazos y besos inapropiados y fuera de lugar conNNA	Bajo	M01, M02, M03, M04, M05, M06, M07, M08, M09, M10 y M11

Tipo de probabilidad por Nivel
Es muy probable que el riesgo suceda. Alto
Es medianamente probable que suceda. Medio
Es muy poco probable que el riesgo suceda. Bajo

CATÁLOGO DE MEDIDAS, EVIDENCIAS E INDICADORES		
	<i>MEDIDA</i>	<i>EVIDENCIA DE LA MEDIDA</i>
M01	Pedagogía sobre cuestiones de género, igualdad, sexualidad y afectividad, valores, gestión emocional, desarrollo personal, liderazgo, métodos alternativos de resolución de conflictos, interculturalidad, etc.	Formación a través de cursos, talleres y demás recursos educativos de estas materias a los NNA. Redactar un decálogo.

<p>M02</p>	<p>Reforzar los procesos de selección de personas y su vinculación con la entidad</p>	<p>Implementación de un Plan de Selección del Personal laboral en ILÉWASI comprendido por el seguimiento y cumplimiento de los siguientes pasos:</p> <p>1- Definición clara del perfil profesional ofertado con las siguientes denominaciones:</p> <p>1.1. Denominación del puesto de trabajo 1.2. Misión, visión y valores de la organización 1.3. Funciones a desempeñar 1.4. Formación necesaria 1.5. Formación deseable 1.6. Experiencia profesional requerida 1.7. Tipo de contrato 1.8. Salario aproximado 1.9. Horario de trabajo</p> <p>2- Difusión de la oferta laboral en distintos canales de difusión (como InfoJobs)</p> <p>3- Mayor escrutinio en la evaluación de los candidatos:</p> <p>3.1. Presentación de los currículos 3.2. Preparación de las entrevistas 3.3. Realización de las entrevistas 3.4. Evaluación de conocimientos técnicos de los candidatos 3.5. Realización de la selección 3.6. Cumplimiento de los trámites legales 3.7. Acogida del nuevo compañero en la organización</p>
------------	---	--

M03	<p>Todo el personal de ILÉWASI, que está integrado por la Junta de socios, personal laboral, voluntariado y prácticum- debe presentar el certificado de delitos de naturaleza sexual actualizado.</p> <p>Destacar que las personas de origen extranjero deben presentar el citado certificado expedido tanto en España como en su país de origen.</p> <p>Además de ser obligatorio la presentación o bien de los antecedentes penales o bien de la declaración responsable firmada por su titular.</p>	<p>Es obligación legal, pese a ello se extreman la precaución en controlar periódicamente la vigencia del mismo y que aquellas personas que deban presentar el nacional y el de un tercer Estado, efectivamente presente ambos.</p>
M04	<p>Desarrollar canales de notificación que garanticen la confidencialidad a todos niveles.</p>	<p>Estricto cumplimiento de la normativa de protección de datos en la materia y potenciación entre los NNA de las figuras del delegado de protección y del coordinador de bienestar y protección, así como de sus funciones</p>
M05	<p>Fomentar los espacios para la petición de ayuda o consultas por parte de adultos y NNA. Además de la disponibilidad</p>	<p>Hacer hincapié desde el primer momento en la figura del delegado de protección y del coordinador de bienestar y</p>

	de recursos de apoyo individual en cada caso	protección, así como de sus funciones.
M06	Garantizar la presencia de más de un adulto en determinados contextos para minimizar el riesgo	Aleccionar al personal sobre la necesidad de esta medida y de su cumplimiento.
M07	Fomentar la toma de conciencia individual y desarrollo del compromiso personal sobre qué es el maltrato, la violencia y el trato inadecuado hacia NNA	Actuaciones tendentes a formar a todos los actores implicados en un enfoque integral sobre estas conductas.
M08	Incluir un cuestionario para la verificación del aprendizaje	El personal debe llevar a cabo dicha conducta
M09	Difusión de recursos de apoyo externo (web, trípticos, organizaciones...)	Les serán facilitados por el personal
M10	Implementación de las garantías legales vigentes que permitan el ejercicio del derecho a la intimidad y la propia imagen, el derecho al olvido y la protección de datos de carácter personal.	Instar a ILÉWASI a constituir e implementar su propio Plan de Protección de Datos al tratar con datos sensibles de las personas usuarias de sus proyectos. Además, impartir formaciones relativas de la Ley Orgánica 3/2018,

		de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como su reglamento de desarrollo
M11	Gestión de las alegaciones falsas por mala fe	<p>Desarrollo de un Protocolo que regule estas situaciones.</p> <p>Destacar la importancia de la implementación e incentivación de los métodos alternativos de resolución de conflictos entre las partes enfrentadas por la citada conducta. Por lo que se hace imprescindible a formar a toda la plantilla laboral, al voluntariado y los prácticum en esta temática</p>
M12	Autorización para recoger a NNA, adjuntando documentación acreditativa de identidad (pasaporte, DNI, NIE)	El personal debe contar con un registro de dichas autorizaciones.

5. GESTIÓN DEL PERSONAL

ILÊWASI debe reflejar, a lo largo de todo el ciclo de gestión de recursos humanos, el compromiso que asume en la presente Política de Protección y Buen Trato.

A. En los procesos de contratación:

Idoneidad: La entidad debe incorporar a aquellas personas que mejor garanticen la protección y buen trato hacia los NNA con los que trabajamos, asegurando además que los criterios de selección incluyan y enfatizan la experiencia necesaria para aquellos puestos de trabajo que suponen contacto directo con NNA o bien acceso a su información personal. Estos procesos incluyen sólidos controles:

- Verificación de la identidad.
- Currículum Vitae
- Comprobación de referencias (dos como mínimo).
- Petición de certificado negativo de delitos sexuales.

B. Planes de Formación del personal:

- Todos los actores incluidos en el alcance de esta política (ver apartado 3: Alcance) deben recibir formación sobre la misma.
- Debe ser adaptada al grado de contacto con la infancia y adolescencia de cada uno de ellos.
- Debe ser operativa.
- Debe establecerse un plan de formaciones con:
 - Temas o necesidades de formación.
 - Tiempos para la formación.
 - Obligatoriedad de las mismas para ejercer determinados trabajos directos con niños y niñas.
 - Establecer quien o quienes proporcionan la formación.
 - Puede ser interna o externa.
 - Elaboración de materiales adecuados para las mismas.
 - Debe establecerse la periodicidad de las formaciones.

ILÊWASI garantizará que los procesos de selección de personal en contacto con NNA (personal técnico y médico; personal de administración y servicios -consejería, limpieza, transporte-, etc.), se lleven a cabo de acuerdo con los siguientes parámetros:

- Todo el personal (técnico, médico; de servicios, etc.) que trabaje con NNA de edad deberá acreditar estar en posesión del certificado de ausencia de delitos de naturaleza sexual. ILÊWASI recabará dicha información y se la facilitará al Delegado de Protección cuando ésta sea requerida.
- Se incluirá en los contratos una cláusula referente a la protección de la infancia y la adolescencia.
- En caso de que los candidatos presenten interrupciones en su historial laboral deberá explicar los motivos de las mismas.
- Todo el personal que trabaje con NNA recibirá formación básica en materia de protección que incluya la violencia sexual en el deporte.
- Todo el personal que trabaje con NNA deberá conocer y firmar su compromiso con lo establecido en la presente política.

Se establece como requisito indispensable para el acceso y ejercicio de cualesquiera profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas menores de edad, el no haber sido condenado por sentencia firme por delito contra la libertad e indemnidad sexuales ni de trata de seres humanos. Se adjunta como **ANEXO I**, formulario de declaración de antecedentes penales, como **ANEXO II**, modelo de solicitud de certificado por delitos de naturaleza sexual y como **ANEXO V**, la declaración personal de conformidad al Código de Conducta y la Política de Protección y de Buen Trato de ILÊWASI.

Asimismo, todo el personal de ILÊWASI debe efectuar por escrito la declaración personal relativa al Código de Conducta y la Política de Protección de la entidad, pormenorizado en el PUNTO 4 de la presente política.

6. RESPUESTA EN CASO DE PREOCUPACION, SOSPECHA O INCIDENTE

Nuestra entidad ILÊWASI responderá de manera adecuada a todas y cada una de las situaciones de desprotección, sospechas, denuncias y comunicaciones relacionadas con los derechos de los niños y niñas con los que trabajamos.

Todas las personas incluidas en el alcance de esta política (ver apartado 3 Alcance) tienen la responsabilidad y la obligación de informar al respecto si tienen motivos razonables para sospechar que una NNA está sufriendo un daño o se encuentra en riesgo de sufrirlo: cualquier preocupación, sospecha o incidente relativo a un comportamiento que contravenga la Política de Protección y de Buen Trato de ILÊWASI. La notificación puede hacerse a través del siguiente correo electrónico <ilewasivoluntariado@gmail.com> o utilizando el “formulario de reporte de incidencia, sospecha o preocupación” de ILÊWASI (**ANEXO III**), debe notificarse dentro de las 24 horas siguientes a tener conocimiento de la situación, utilizando los procedimientos establecidos al respecto. Asimismo, la entidad, debe emitir una primera respuesta inicial dentro de las 72 horas siguientes a la recepción de la notificación.

Además, el delegado de protección deberá rellenar un informe preceptivo del caso que será confidencial. Lo hará utilizando el “Formulario en caso de sospecha de violencia contra la infancia” de ILÊWASI (**ANEXO IV**).

Ninguna persona se verá perjudicada respecto a su relación contractual con ILÊWASI por haber notificado preocupaciones, sospechas o incidentes, a menos que la debida investigación demuestre que existió mala fe en la notificación. De igual forma, si una persona decide conscientemente no informar sobre una preocupación, sospecha o incidente, puede ser objeto de medidas disciplinarias.

Todas las notificaciones son aceptadas y tomadas en serio.

Las preocupaciones, sospechas e incidentes pueden ser de los siguientes tipos:

- Observación directa de un caso de violencia hacia una NNA.
- Revelación o indicación, por parte de terceros, de un caso de violencia potencial hacia un NNA dentro o fuera de la entidad.
- Incumplimiento de la presente Política de Protección y Buen Trato o de sus procedimientos asociados por parte de alguna persona incluida en el alcance de esta política.
- Conocimiento de procedimientos legales/judiciales relacionados con violencia contra NNA que hayan sido aplicados a alguna persona incluida en el alcance de esta política.

Existe dentro de la política de protección y de buen trato de nuestra entidad un formato de reporte de incidencia que recogerá todos los elementos de la misma desde su inicio hasta su cierre. Esto permitirá tener una trazabilidad de la información. Dicha información será almacenada de manera adecuada y solamente tendrán acceso a ella las personas designadas como responsables de la gestión de los casos. En los supuestos recogidos en esta Política, será de aplicación, en relación a la trazabilidad, las disposiciones en este ámbito contenidas en el “Protocolo frente a los conflictos, al acoso sexual y por razón de sexo, al trato discriminatorio y el acoso laboral y la violencia física, en el ámbito laboral” de ILÉWASI de abril de 2023, al cual nos remitimos.

7. DIFUSIÓN

La Política será publicitado dentro de ILÉWASI, especialmente entre el personal y los encargados de ejecutar proyectos y actividades. La responsabilidad de difundirlo recaerá en el equipo directivo, quien podrá designar para ello al equipo de Comunicaciones o a quien estime pertinente.

De estimarse como necesario, se podrán organizar charlas o reuniones informativas, con el fin de aclarar dudas y dar relevancia a las indicaciones y objetivos que se presenten. Asimismo, la Política requiere ser puesta a disposición de las madres, padres o tutores de los NNA. Se espera que los NNA, en tanto usuarios, también conozcan el contenido de dicha política, por ello es recomendable entregarles información acorde a su etapa de desarrollo. Esto podrá realizarse a través de un impreso o un resumen de la misma. El espacio podría ser la reunión informativa previa a cada actividad que desarrolla ILÉWASI y donde se reúne con las madres, padres o tutores.

La Política deberá estar disponible en la página web de ILÉWASI y en páginas específicas o blogs asociados a los proyectos en ejecución. Deberá ser visualizado en línea y descargable en pdf.

Página web: <https://ilewasi.org/>

Blog: <https://ilewasi.blogspot.com/2021/01/pececitosas-superando-obstaculos-y.html>

Perfil de Instagram:

<https://www.instagram.com/ilewasi?igsh=MWRwN2R2aWdhNDZrMQ==>

8. REVISIÓN Y SEGUIMIENTO

Nuestra entidad en el marco de la política de infancia de ILÉWASI tiene un especial interés en dotarse de herramientas que sirvan para el seguimiento y evaluación de las acciones planteadas para la protección de la infancia. Anualmente y dentro del plan operativo de la entidad en esta materia, dispondremos de 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 en la entidad.

Entendemos que el trabajo de protección y buen trato a la infancia es un proceso que está afectado por cambios externos e internos. Por ello, cada 4 años procederemos a un proceso de revisión de la política de protección y de buen trato de la infancia de ILÉWASI. Este proceso es estratégico y deberá contar con la participación de los diferentes estamentos colectivos de nuestra entidad para aportar aquellos elementos que deban insertarse en la Política.

9. CUMPLIMIENTO

La entidad de ILÉWASI se compromete a trabajar en la construcción de entornos seguros y de buen trato hacia los niños, niñas y adolescentes que forman parte de ella. A trabajar en la prevención de comportamientos constitutivos de violencia, tratando de evitar su aparición y afrontando las denuncias y las quejas que puedan producirse, y asume los siguientes compromisos:

- Fomentar la participación activa de los NNA.
- Programar y diseñar las actividades que se desarrollen en su entidad, sobre la base del respeto a los derechos y libertades de las personas menores, incluida la diversidad sexual y de género, la igualdad, no discriminación y prohibición de todo tipo de violencia.
- Difundir y aplicar la política de actuación establecido.
- Garantizar que el personal que preste sus servicios esté en posesión del certificado de ausencia de delitos sexuales de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.
- Impulsar formación especializada inicial y continua en materia de derechos fundamentales de la infancia y la adolescencia.

- Resolver con celeridad y eficacia las solicitudes de ayuda presentadas en la entidad teniendo en cuenta la confidencialidad del solicitante.
- Adoptar medidas de protección hacia las víctimas o terceras personas que hayan informado acerca de cualquier conducta violenta.
- Informar a las autoridades competentes cuando se den casos de violencia constitutivos o no de delito.
- Nombrar al/la delegado/a de protección y que el mismo realice un cumplimiento efectivo de sus funciones.

Firma:

.....