



Título de la política: Política de Salvaguarda	
Propietario: Riesgo y garantía Patrocinador Ejecutivo: Vicepresidente de Riesgos y Aseguramiento	Fecha de vigencia: 5-11-2025 Fecha de próxima revisión: 5-11-2027
Revisión: 1.4	Tipo de documento: Política Global

Razón o Fundamento de la Política

Food for the Hungry (FH) cree que todas las personas están hechas a imagen de Dios y deberán ser tratadas con respeto, honradas por su valor intrínseco, y cuidadas de maneras que glorifican a Dios. Esto se alinea con nuestra cultura, mentalidad y comportamientos del Latido.

El propósito de esta política es proteger a todos los participantes del programa, incluyendo a los niños/as y a todas las poblaciones vulnerables, de cualquier daño que se les pueda hacer debido a su participación en los programas de FH. Esto incluye daños causados por:

- La conducta del personal que esté asociado con FH.
- El diseño y la implementación de los programas y las actividades de FH.

Food for the Hungry se esfuerza por ofrecer un entorno libre de explotación sexual, abuso, acoso, intimidación, avergonzamiento o cualquier forma de daño en todas las áreas donde FH opera. FH mantiene una política de tolerancia cero frente a todas las formas de abuso físico y sexual en el personal; entre el personal y los participantes del programa y/o miembros de la comunidad.

Esta política reafirma los compromisos anteriores hechos por FH, los principios en los que basaremos nuestra toma de decisiones y acciones, e informar al personal de sus responsabilidades en relación con la salvaguarda.

Alcance

Todos los trabajadores de Food for the Hungry (FH), los socios, los representantes, los miembros de la Junta Directiva, los consultores, los voluntarios y cualquier otra persona asociada con la ejecución de los trabajos

de FH (“personal”). Esta política siempre es válida para el personal de FH, incluyendo cuando están en el trabajo, fuera del trabajo o con licencia laboral.

Declaración de política

Salvaguarda

Todas las personas tienen el derecho a protección contra el daño, el abuso, la negligencia, el acoso sexual y la explotación sexual. FH no tolerará el daño, el abuso, la negligencia, el acoso sexual ni la explotación sexual por parte del personal. Reconocemos que existen dinámicas de poder desiguales en toda la organización y en relación con quienes servimos, y que enfrentamos el riesgo de que algunas personas aprovechen su posición de poder para obtener ganancias personales.

FH se compromete a implementar medidas de protección a través del apoyo a sobrevivientes, el fortalecimiento de la capacidad de protección, la denuncia, la investigación, la respuesta y la prevención de cualquier conducta indebida en materia de protección.

FH hará lo siguiente:

- Asegurar que todo el personal tenga acceso a esta política, esté familiarizado con ella y conozca sus responsabilidades relacionadas con la misma.
- Diseñar e implementar todos sus programas y actividades de manera que protejan a las personas del riesgo de daño que puedan sufrir de su contacto con FH. Esto incluye cómo se recopila y comparte la información personal de los participantes del programa.
- Implementar procedimientos estrictos de salvaguarda al reclutar, desplegar y administrar personal.
- Garantizar que el personal reciba capacitación anual en los principios de salvaguarda, ética, y comportamiento apropiado que debe completarse en el segundo trimestre del año fiscal (Q2), incluyendo las obligaciones y los procedimientos de denuncia. Como parte de sus responsabilidades para crear y mantener un ambiente de salvaguarda, los supervisores son responsables de asegurar que los empleados que les reportan completen toda la capacitación requerida.
- Desarrollar e implementar un marco integral que fortalezca e incorpore la protección de los niños en todas las operaciones de FH.
- Exigir a todas las personas que trabajen con FH que presenten un certificado de antecedentes policiales o un documento similar de su país para demostrar que no tienen antecedentes de delitos que puedan

poner en riesgo a niños o personas vulnerables. Si no se dispone de un certificado de antecedentes policiales, se podrá aceptar otra forma confiable de verificación de antecedentes con la aprobación de FH. Este documento debe presentarse antes de comenzar cualquier trabajo con la comunidad y debe renovarse cada dos años.

- Investigar y responder con prontitud a los informes sobre las preocupaciones de salvaguarda conforme a los estándares establecidos.
- Mantener en un lugar seguro la documentación de las acusaciones, las investigaciones y las respuestas.
- Consultar el apéndice para conocer las actividades prohibidas, los principios fundamentales y los compromisos relacionados con esta política.

Obligación de informar

- El personal debe informar inmediatamente (dentro de las 24 horas), verbalmente o por escrito, cualquier sospecha o denuncia de que ha habido una violación de la política.
- Consulte el Apéndice para conocer las opciones de presentación de informes.

Represalia

FH prohíbe represalias contra cualquier persona que:

- Se opone a cualquier acto de abuso
- Informe de buena fe sobre cualquier sospecha de un presunto abuso a niños/as y poblaciones vulnerables.
- Participe en la investigación de cualquier presunto incidente de niños/as y poblaciones vulnerables.

Responsabilidades

- El director Financiero (CFO) y la Unidad de Riesgos y Aseguramiento son responsables de:
 - Garantizar que esta política y los materiales de orientación y capacitación relacionados se mantengan actualizados mediante revisiones anuales.
 - Garantizar de que la presentación de informes y las investigaciones globales sean supervisadas de acuerdo con esta Política, la Política de denuncia y las pautas relacionadas.
 - Informar al Comité de Finanzas y Gestión de Riesgos Empresariales (FERM) de la Junta Directiva con respecto a las denuncias.
- El director de Talento y Cultura (CTCO) y el equipo de Recursos

humanos son responsables de:

- Garantizar que se establezcan y cumplan procesos seguros de reclutamiento;
- Garantizar de que todos los miembros del equipo reciban capacitación de cumplimiento anualmente y reconozcan su comprensión de la misma y su disposición a cumplirla.
- Trabajar en estrecha colaboración con la alta dirección en todos los países para asegurar que se identifiquen y capaciten adecuadamente a los puntos focales y que las políticas y cursos de capacitación se adapten de manera apropiada al contexto local;
- Garantizar que los miembros del equipo declarados inelegibles para la recontractación no sean recontractados por FH y que este estatus se incluya en las respuestas a las verificaciones de empleo realizadas por otras organizaciones.
- El equipo de Cumplimiento y Salvaguarda, en colaboración con las partes interesadas clave, es responsable de:
 - Proporcionar estándares mínimos y orientación a los equipos en los países relacionados con los mecanismos de rendición de cuentas comunitaria para los participantes del programa y miembros de la comunidad.
- Todos los líderes de FH, los directores de país y los equipos de liderazgo senior (SLT) de todos los países y áreas donde FH opera son responsables de:
 - Crear y mantener un entorno y cultura que fomente el respeto y la inclusión y que no tolere ningún daño.
 - Supervisar la plena implementación de esta Política en su área de operaciones.
 - Asegurar que todas las denuncias relacionadas a salvaguarda sean tomadas en serio e inmediatamente sean reportadas a EthicsPoint, así como se trate con confidencialidad y se les dé alta prioridad.
 - Garantizar que se ofrezca a todos los sobrevivientes apoyo psicosocial, médico, legal y de otros tipos de apoyo necesario.
 - Asegurarse de que nadie que presente denuncias participe en investigaciones sufra represalias.
 - Las oficinas de país (CO) deben documentar todos los requisitos específicos de los donantes y solicitar orientación previa a los equipos de cumplimiento antes de incorporarlos a los planes operativos. Cualquier requisito que difiera de la política de salvaguarda de la organización o que vaya más allá de ella debe revisarse para garantizar su alineación. La implementación de las medidas de salvaguarda, incluyendo el presupuesto, la

contratación de personal y el desarrollo de capacidades, se incorpora a la planificación de recursos de acuerdo con las directrices de presupuestación anual. Los equipos de liderazgo se aseguran de que estas disposiciones se reflejen en los presupuestos operativos para el año fiscal.

Cumplimiento

El incumplimiento de esta política o tomar represalias contra quienes presenten denuncias de buena fe, son motivo de medidas disciplinarias para el personal, incluido el despido.

Aprobación



Noviembre 19, 2025 | 8:14 AM EST

Mark Viso, Presidente y CEO

Fecha

Recursos relacionados

- [Safeguarding Acknowledgement Form](#)
- [Code of Conduct](#)
- [Whistleblower Policy](#)
- [Anti-Harassment and Nondiscrimination Policy](#)
- [Business Integrity Policy](#)
- [Community System for Accountability and Feedback \(C-SAFE\) Policy](#)
- [Enterprise Risk Management \(ERM\) Policy](#)
- [UN Secretary General's Bulletin: Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse](#)
- [UN Secretary General's Bulletin: Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority](#)
- [Inter-Agency Standing Committee \(IASC\) Six Core Principles Related to Sexual Exploitation and Abuse](#)
- [International Labor Organization \(ILO\) Convention 182](#)
- [International Labor Organization \(ILO\) Convention 138](#)
- [Core Humanitarian Standards 2024](#)
- [Inter-Agency Misconduct Disclosure Scheme \(MDS\)](#)
- [Inter -Agency Standing Committee \(IASC\) Definition & Principles of a Victim Survivor Centered Approach](#)
- [InterAction CEO Pledge on Preventing Sexual Abuse, Exploitation, and Harassment by and of NGO Staff](#)
- [InterAction Core Standards for Survivor-Centered Support of Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment](#)

Capacitaciones relacionadas

- [All-Staff Safeguarding Awareness Training](#)

Herramientas relacionadas

- [Whistleblower Guidelines](#)
- [Community System for Accountability and Feedback \(C-SAFE\) Toolkit](#)
- [Internal Investigations Toolkit & Case Management Guidelines](#)
- [Enterprise Risk Management Guidelines](#)

Sitios web relacionadas

- [United Nations](#)
- [Inter Agency Standing Committee \(IASC\)](#)

- [InterAction](#)
- [FH Hub - Safeguarding page](#)
- [FH Hub - Risk Management and Assurance page](#)

Historial de revisiones

Revisión	Fecha de efectividad	Descripción de cambios
1.4	Noviembre 5, 2025	Exigir una verificación de antecedentes policiales u otra autoridad a los terceros que visiten y trabajen con niños y otras personas vulnerables. Enlaces tras la migración a Microsoft
1.3		Actualización según las normas y el formato vigentes

Apéndice

Definiciones

Término	Definición
Salvaguarda	El proceso de proteger a los Accionistas y a los miembros de la comunidad, incluidos los niños, niñas y las poblaciones vulnerables, contra toda forma de abuso, negligencia, explotación sexual, acoso, intimidación y humillación. Garantiza que estén seguros y cuenten con una atención eficaz que les permita desarrollarse plenamente. FH es responsable de garantizar que el personal, las operaciones y los programas «no causen daño». Esto incluye proteger a los niños, a las niñas y a las poblaciones vulnerables del riesgo de daño y abuso, así como minimizar los impactos negativos en las comunidades, el medio ambiente y el patrimonio cultural.
Niño(a)(s)	Un(a) niño(a) es una persona menor de 18 años, independientemente de las definiciones locales o culturales sobre cuándo un niño llega a la edad adulta.
Abuso infantil	Infligir una herida física o emocional a una persona menor de 18 años de edad. Las categorías incluyen:

	<ul style="list-style-type: none"> i. Abuso sexual: Incluye cualquier contacto real o amenaza sexual, prostitución, o pornografía que involucre a un niño/a. Un niño/a es incapaz de "consentir" una actividad sexual con un adulto. El hecho de creer erróneamente que la persona tiene 18 años o más no puede ser utilizado como defensa. ii. Abuso físico: Incluye la herida física real o la amenaza de herir a un niño/a. El abuso físico de un niño/a puede incluir pegar, golpear, sacudir, y/o arrojar deliberada y violentamente a un niño/a. iii. Abuso emocional: Incluye un maltrato severo o persistente, o el rechazo a un niño/a, lo cual puede perjudicar su desarrollo emocional o conductual. El abuso emocional puede incluir el decirle al niño/a que no vale nada, que no lo/a aman o que es inadecuado/a; el uso inapropiado de autoridad espiritual (por ejemplo, la Biblia, las tradiciones de la iglesia, la autoridad eclesial, etc.); o forzar a un niño o niña a comportarse de manera malsana. iv. Negligencia: Incluye fallas persistentes o severas en cuidar y/o proteger a un niño/a de los peligros que resulten en perjuicio de su salud o desarrollo. El descuido puede incluir elementos educativos, físicos o emocionales.
Participantes del programa	Un residente de una comunidad con la cual FH está asociada, que puede ser un receptor de los servicios, y/o que participa activamente como un contribuyente de las actividades de servicio que brinda el proyecto y que están patrocinadas por FH y sus socios.
Poblaciones vulnerables	Los adultos y niños/as que no pueden protegerse a sí mismos de daños o explotación, o que se les considere que están en riesgo por cualquier motivo, incluyendo asuntos de género, salud mental, salud física, discapacidad, etnicidad, identidad religiosa,

	estatus económico o social y/o como resultado de desastres o conflictos
Explotación sexual	La explotación sexual ocurre cuando alguien utiliza o trata de utilizar una relación de poder diferenciado, o la posición vulnerable de una persona, o la confianza con propósitos sexuales. Esto puede incluir coaccionar o involucrar a una persona en un acto sexual, en prostitución, o en pornografía.
Abuso sexual	Contacto físico sexual real o amenaza de este, ya sea por fuerza o bajo condiciones de desigualdad o coercitivas. Los participantes del programa u otros miembros de la comunidad pueden correr riesgos de explotación o de abuso sexual.
Acoso sexual	Cualquier avance sexual no deseado, solicitud de un favor sexual, conducta o gesto verbal o físico de naturaleza sexual, u otro tipo de conducta de naturaleza sexual que se puede esperar o que se perciba razonablemente que ofenda o humille a otra persona.
Intimidación o bullying	Propenso o caracterizado por el maltrato excesivo y la dominación de los demás.
Avergonzar o burlarse de alguien	Someter a alguien a vergüenza, deshonra, humillación o descrédito, especialmente por exposición pública o crítica.

Pautas

Actividades prohibidas

Cuando interactúen con participantes del programa, miembros de la comunidad, niños y poblaciones vulnerables con los que FH colabora y el personal, se prohíbe participar en cualquiera de las siguientes acciones (esta lista no incluye todas las posibles):

- Conducta sexual inapropiada
 - Pasar tiempo con un niño donde ellos están fuera de la vista de los demás. Utiliza la regla de “dos adultos de distinto sexo” cuando sea posible.
 - Comportarse de una manera sexualmente provocativa, incluida conducta o gestos verbales o físicos de naturaleza sexual con participantes del programa, miembros de la comunidad, niños y poblaciones vulnerables.
 - Exponer a los participantes del programa, miembros de la comunidad, niños y poblaciones vulnerables a pornografía u otras imágenes o medios sexualmente explícitos.
 - Dormir en la misma cama con un niño (que no sea el suyo) o

- personas vulnerables.
- Sugerir que un presunto sobreviviente de abuso sexual tiene alguna responsabilidad por el abuso o que se comportó de una manera "seductora".
- Toque no deseado, abuso sexual, sexo oral y/o relaciones sexuales con cualesquiera de los participantes del programa, miembros de la comunidad, niños y poblaciones vulnerables.
- Involucramiento en la prostitución
- Facilitar cualquier acto de este tipo con los participantes del programa y miembros de la comunidad, incluidos niños o poblaciones vulnerables.
- Conducta Física Inadecuada
 - Golpear o agredir físicamente a los participantes del programa, miembros de la comunidad, niños y poblaciones vulnerables, incluso si es aceptable en la cultura local.
- Conducta emocional inadecuada
 - Actuar de manera que avergüence, humille, menosprecie o degrade a los participantes del programa, miembros de la comunidad, niños y poblaciones vulnerables, o perpetrar cualquier forma de abuso.
 - Participar en prácticas tradicionales dañinas o abuso espiritual o ritual.
- Imágenes inapropiadas
 - Tomar, producir o crear imágenes de participantes del programa, miembros de la comunidad, niños y población vulnerable que sean humillantes, degradantes, vergonzosas u ofensivas de otro modo. Todos los participantes del programa, miembros de la comunidad, niños y población vulnerable deben estar vestidos adecuadamente y no en poses que puedan percibirse como sexualmente sugerentes o provocativas.
- Otros
 - Inscribir o involucrar a un niño/a o a poblaciones vulnerables en actividades de FH sin el consentimiento de los padres o tutores.
 - Llevar en un vehículo a un niño/a sin el consentimiento de los padres o a personas vulnerables sin tener el consentimiento apropiado; al menos otro adulto deberá estar presente en el automóvil o en la motocicleta.
 - Incluir el nombre completo o la ubicación de los participantes del programa, niño/a, o personas vulnerables en las publicaciones de los medios de comunicación, o darlo a personas no autorizadas.
 - Llevar a los participantes del programa, niños/as y poblaciones vulnerables a la casa del personal.

- Estar embriagado o consumir alcohol o drogas antes o durante encuentros con los participantes del programa, niños/as o poblaciones vulnerables.
- Usar lenguaje, sugerencias o consejos ofensivos.
- Exponer a los participantes del programa, a los niños/as y a las poblaciones vulnerables a situaciones que son inseguras, abusivas o ilegales.
- Vestirse de manera culturalmente inapropiada en la que el cuerpo quede expuesto a los participantes del programa, a los niños/as y a las poblaciones vulnerables
- Culpar del abuso a quien sobrevivió, dado que no puede ser culpado por las acciones de los demás.
- Dejar sin supervisión a personas ajenas al personal de FH durante las visitas a los lugares donde FH tiene proyectos.
- Contratar a la población vulnerable para realizar cualquier trabajo que los explote.
- Contratar niños en cualquier forma de trabajo infantil (incluso como "ayuda doméstica") a menos que sea en el mejor interés del niño y en consonancia con las leyes locales y los estándares internacionales. El "trabajo infantil" es un trabajo que es mental, física, social o moralmente peligroso y perjudicial para los niños, o que interfiere con su escolaridad y pone en riesgo significativo de sufrir lesiones. El "trabajo infantil" puede ser beneficioso si cumple y está alineado con la norma de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y antepone los intereses del niño a cualquier beneficio obtenido por los adultos.

Principios fundamentales

Con el fin de proteger a los niños y las poblaciones más vulnerables contra la explotación sexual, el abuso y el acoso (SEAH), y garantizar la integridad de las actividades de FH, se deben seguir los siguientes principios fundamentales:

- La explotación, abuso y acoso sexual (SEAH) constituyen actos graves de mala conducta y es motivo de despido.
- Se prohíben las actividades sexuales con los niños/as. El hecho de creer erróneamente que la persona tiene 18 años o más no puede ser utilizado como defensa.
- Se prohíbe intercambio por dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de sexo, incluyendo favores sexuales u otras formas de humillación, conductas degradantes o de explotación. Esto incluye el intercambio por asistencia a la cual los participantes del programa tienen de por sí

derecho.

- No se permiten relaciones sexuales entre el personal y los participantes del programa. Tales relaciones, que se basan, inherentemente, en dinámicas de poder desiguales, socava la credibilidad y la integridad del trabajo de alivio y desarrollo de FH.
- Cuando el personal desarrolla inquietudes o sospechas en relación a casos de SEAH por parte de un compañero de trabajo, sea o no de FH, dicho personal debe informar de inmediato esas preocupaciones a través de los mecanismos de denuncia establecidos^{1.1}.
- Cuando el personal desarrolla inquietudes o sospechas respecto a casos de SEAH entre los participantes del programa y/o los miembros de la comunidad, dicho personal debe informar de inmediato dichas inquietudes a través de los mecanismos de denuncia establecidos.
- Se requiere que el personal cree y mantenga un ambiente seguro para prevenir la SEAH y promueva la implementación de la presente política. Los supervisores de todos los niveles tienen la responsabilidad de apoyar y reforzar los sistemas que mantengan este ambiente.

Compromisos

FH se dedica a cumplir los seis principios básicos relacionados con la explotación y el abuso sexual del Comité Permanente entre Agencias (IASC) mediante la implementación de los siguientes compromisos. FH se compromete a:

- Desarrollar estrategias específicas de la organización para prevenir y responder a la SEAH. Esto incluye incorporar responsabilidades de trabajo apropiadas en puestos específicos del personal, llevar a cabo evaluaciones para identificar áreas de riesgos y documentar los pasos tomados para mitigar dichos riesgos.
- Incorporar los estándares de FH sobre la SEAH en documentos y materiales relevantes, incluyendo, entre otros, los códigos de conducta, el material de inducción, los cursos de capacitación para el personal, y los contratos y documentos legales de empleo.
- Asegurarse de que, al participar en asociaciones, o en acuerdos de subvenciones o de sub-participantes del programa, los documentos del acuerdo deban:
 - incluir esta Política como anexo;
 - incorporar un lenguaje apropiado exigiendo que las entidades contratantes y las personas, sus trabajadores y voluntarios,

¹ El mecanismo de denuncias establecido puede ser en ocasiones un mecanismo de denuncia independiente de terceros. Sin embargo, FH se compromete a participar en mecanismos de denuncias comunitarios interinstitucionales, por lo que, en algunos contextos, los mecanismos de denuncias interinstitucionales pueden ser el sistema establecido.

- acaten un código de conducta que se alinee con esta Política;
- manifestar expresamente que el incumplimiento en la toma de medidas preventivas contra la SEAH, o de no investigar y reportar las acusaciones, o de no tomar medidas correctivas cuando suceda una SEAH, se constituirá en motivo para que FH rescinda el acuerdo y la asociación.
- Informar las obligaciones a los donantes (particulares y agencias gubernamentales) sobre cómo se está implementando la Salvaguarda.
- Informar periódicamente al personal, así como a personas que no formen parte del personal, al igual que a los participantes del programa sobre las medidas adoptadas para prevenir y responder a la SEAH, incluyendo los mecanismos para presentar quejas. Se respetará la confidencialidad por todas las partes involucradas.
- Recabar el apoyo de las comunidades y de los gobiernos locales para prevenir y responder a la SEAH por parte del personal, y de personas que no forman parte del personal.
- Asegurarse de que los mecanismos para reportar denuncias sean accesibles y que los puntos focales de FH entiendan cómo responder apropiadamente, incluyendo el que haya un procedimiento de denuncias en un idioma local relevante, así como una política en caso de incumplimiento.
- Proporcionar apoyo y asistencia a los sobrevivientes de la SEAH. Esto puede incluir tratamiento médico, asistencia legal y apoyo psicosocial según corresponda, considerando la confidencialidad, las sensibilidades culturales y la seguridad de los sobrevivientes. FH les asistirá en hacer los reportes de los incidentes a las autoridades correspondientes, si deciden hacerlo directamente.
- De conformidad con las leyes pertinentes, evitar que los perpetradores de la SEAH vuelvan a ser contratados o los asignen a otro lugar. Los gerentes y los equipos de recursos humanos deben asegurarse de que los procesos de reclutamiento sean rigurosos para todo el personal, incluyendo la detección utilizando el sistema interinstitucional de Divulgación de Malas Conductas (MDS). Se debe investigar las acusaciones de SEAH de manera oportuna y profesional.
- Tomar medidas rápidas y apropiadas, incluyendo acciones legales cuando se requieran, en contra del propio personal y de personas externas que cometan SEAH. Esto incluye el despido y la derivación a las autoridades pertinentes para las acciones correspondientes en el país de origen del abusador, así como en el país anfitrión.
- Tomar las medidas apropiadas según el mejor parecer y capacidad de FH para proteger a los denunciantes de las represalias cuando se reporten denuncias de SEAH que involucren a los trabajadores de FH y

a personas externas.

- Asegurar una supervisión de alto nivel sobre los informes de SEAH que se reciban y las medidas que se tomen al respecto, con el propósito de monitorear su efectividad, informar el progreso, y mejorar los esfuerzos para prevenir y responder a la SEAH.
- El personal tratará con respeto a todas las personas y no utilizará con los participantes del programa, los niños/as, y/o las poblaciones vulnerables, un lenguaje o comportamiento que sea inapropiado, acosador, abusivo, sexualmente provocativo, degradante, o culturalmente inapropiado.
- Cuando se fotografíe o filme a un participante del programa, miembros de la comunidad, a un niño/a y a poblaciones vulnerables, el personal:
 - Acatará las tradiciones locales o las restricciones para reproducir imágenes personales.
 - Obtendrá consentimiento escrito e informado de uno de los padres de familia o tutor, antes de fotografiar o filmar a un participante de programa, a un niño/a o a poblaciones vulnerables, dando una explicación sobre cómo será utilizada la fotografía o la filmación. Si el padre o tutor fuera analfabeto, se le dará una explicación verbal en el idioma local sobre las pautas para su consentimiento, solicitando una huella digital u otra marca que indique que hay consentimiento sobre el formulario de permiso.
 - Se asegurará de que las fotografías, los videos, las redes sociales y la tecnología digital presenten a los participantes del programa, a los niños/as y a las poblaciones vulnerables de una manera digna y respetuosa.
 - Se asegurará de que los participantes del programa, niños/as y poblaciones vulnerables estén vestidos adecuadamente y no estén en poses que se puedan ver como sexualmente sugerentes.
 - Se asegurará de que las imágenes sean representaciones honestas del contexto y de los hechos.
 - Se asegurará de que el etiquetado de los archivos no revele información que pueda identificar al beneficiario, al niño/a o a las poblaciones vulnerables, incluido el nombre, la ciudad y/o el país.
 - Se asegurará de que el personal no utilice ni conserve imágenes, videos, contenido de redes sociales ni ningún tipo de contenido digital para uso personal.
- FH exige que todas las personas externas y los consultores que vayan a tener interacción directa con niños o personas vulnerables presenten

un certificado de antecedentes policiales válido o una verificación de antecedentes equivalente de su país de residencia. Si no se dispone de un certificado de antecedentes policiales, se podrá aceptar una forma alternativa de verificación confiable con la aprobación previa de FH. Esta documentación debe presentarse a la oficina nacional o al equipo de cumplimiento antes de comenzar cualquier trabajo y renovarse cada dos años. FH no exigirá certificados de antecedentes policiales a las personas que no tengan contacto directo con poblaciones vulnerables.

Opciones de reporte

- Informes confidenciales y anónimos: <https://fh.ethicspoint.com>
- El mecanismo de denuncia confidencial disponible en su ubicación.
- Su supervisor (quien luego debe enviar la queja, acusación o sospecha al sitio de presentación de informes en: <https://fh.ethicspoint.com> inmediatamente (dentro de las 24 horas siguientes a la recepción de la queja).
- Si el personal se entera de posibles problemas de salvaguarda, debe informar incluso si el presunto sobreviviente no desea que se investigue. Si bien FH se esforzará por respetar los deseos del presunto sobreviviente, en algunas situaciones es posible que FH necesite investigar para garantizar la protección y la prevención de malos tratos en el futuro. Además, en algunas situaciones es posible que se requiera que FH informe la posible mala conducta a las autoridades locales para su investigación.
- El personal debe informar problemas de salvaguarda sospechosos o presuntos, incluso si los problemas son entre los participantes del programa o los miembros de la comunidad. Si el presunto autor no es personal, FH remitirá el asunto a las autoridades correspondientes.
- Si el personal desea presentar una queja de salvaguarda contra un miembro del equipo ejecutivo de FH, la queja puede presentarse al director ejecutivo (a menos que la queja involucra al director ejecutivo) o directamente al presidente de la junta directiva de FH (las acusaciones contra miembros del equipo ejecutivo serán investigadas por expertos externos).
- El personal no debe realizar un seguimiento ni investigar problemas de salvaguarda sospechosos o presuntos por sí solo.
- No informar problemas de salvaguarda puede resultar en responsabilidad penal y/o despido.