



**Política de  
Salvaguarda  
Institucional de  
FUNDAL**

**Fundación Guatemalteca para Niños  
con Sordoceguera Alex**

**Guatemala:**

1era. Calle y Carretera Interamericana 0-  
20 zona 1 de Mixco, Guatemala

PBX: 2491-7878

**Quetzaltenango:**

Diagonal 15 7-39, Adicional Zona 5,  
Quetzaltenango

7926-8544

**Huehuetenango:**

14 avenida 7-56 zona 5,


Huehuetenango

7872-7008

**Correo electrónico: [info@fundal.org.gt](mailto:info@fundal.org.gt)**

### APROBACIÓN POR CONSEJO DIRECTIVO

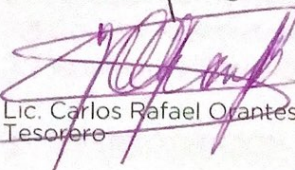
Esta política se aprobó en la ciudad de Guatemala, el día 17 de agosto de 2023 por parte del CONSEJO DIRECTIVO de FUNDAL, quienes tienen el compromiso de dar cumplimiento al Código de Conducta, así como de monitorear y evaluar que la Política de Salvaguarda Institucional sea conocida, asumida y se encuentre en ejercicio permanente por cada una de las personas que trabajan, colaboran e integran FUNDAL.



Ing. René Muñoz Barnoya  
Presidente



Lic. Pedro Miguel Prado Córdova  
Vicepresidente



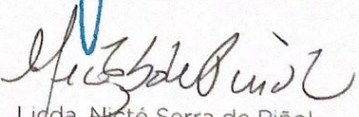
Lic. Carlos Rafael Orantes  
Tesorero




Licda. Vanessa Porras Contreras  
Secretaria



Lic. Oscar Estuardo Lou Bonilla  
Vocal 1



Licda. Nicté Serra de Piñol  
Vocal 2



María Elena Muñoz de Vásquez  
Vocal 3

## ÍNDICE

1.	<u>INTRODUCCIÓN</u>	3
1.1	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE SALVAGUARDA INSTITUCIONAL	3
1.2	PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE SALVAGUARDA INSTITUCIONAL	4
1.3	TÉRMINOS Y DEFINICIONES	5
1.3.1	DEFINICIONES GENERALES	5
1.3.2	DEFINICIONES DE MALTRATO Y VIOLENCIA	6
1.4	ALCANCE	11
1.5	MARCO LEGAL	12
2.	<u>PREVENCIÓN</u>	15
2.1	ANÁLISIS Y MITIGACIÓN DE RIESGOS	15
2.2	CONTRATACIÓN DE PERSONAL	15
2.2.1	LINEAMIENTOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	16
2.3	CÓDIGO DE CONDUCTA	17
2.4	INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN	18
2.4.1	LINEAMIENTOS PARA EL PROCESO DE INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN	18
2.5	USUARIOS EN LA COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES	19
2.5.1	LINEAMIENTOS PARA FOTOGRAFÍAS, VIDEOS E INFORMACIÓN	20
2.6	ROLES Y RESPONSABILIDADES	21
2.7	ALIANZAS Y DONACIONES	23
3.	<u>DESPROTECCIÓN</u>	23
3.1	RUTAS PARA LAS DENUNCIAS	24
3.1.1	LÍNEA DE COMUNICACIÓN PARA DENUNCIAS	24
3.1.2	RUTA DE DENUNCIA	25
3.2	PUNTOS FOCALES Y MANEJO DE DENUNCIAS	26
3.3	DIRECTORIO DE CENTROS DE REFERENCIA	28
4.	<u>MONITOREO Y EVALUACIÓN</u>	30
5.	<u>ANEXOS</u>	31

# 1. INTRODUCCIÓN

FUNDAL es una organización guatemalteca privada, no lucrativa, que desde 1998 se dedica a la educación con enfoque de derechos para bebés, niños, niñas y jóvenes con sordoceguera y discapacidad múltiple. Su misión es “Ser un puente hacia la inclusión” y su visión “Construir un mundo más humano libre de exclusión y lleno de oportunidades”

En FUNDAL la seguridad de los/las usuarios/as y sus familias, es lo primordial, sin dejar de lado, al equipo de colaboradores/as, practicantes, voluntarios/as, socios/as y visitantes. Por lo que a continuación se presenta la Política de Salvaguarda Institucional de FUNDAL que plantea de manera sencilla, un Código de Conducta para todas las personas que visitan, asisten, reciban servicios o laboren en FUNDAL, con el fin de hacer prevalecer los valores de respeto, amor, solidaridad y honestidad, salvaguardando la vida y dignidad de todos los/las usuarios/as de FUNDAL.

Cuando se trata de la población con discapacidad, la condición de vulnerabilidad se agrava, debido a que, en ocasiones, la discapacidad afecta la forma de comunicación, tal es el caso de las personas con Sordoceguera y/o Discapacidad Múltiple. Consecuentemente, las autoridades pueden considerar su comunicación como menos “creíble” o “confiable”.

El abuso o maltrato abarca todas las formas de malos tratos físicos y emocionales, el abuso sexual, el descuido, el trato negligente y la explotación comercial o de otra índole. Cualquier acto que cause daños a la salud, forma parte de la violencia. A menudo la violencia se ha normalizado como parte de la condición humana, un hecho ante el que se reacciona en lugar de prevenirla o erradicarla.

## 1.1 Objetivos de la Política de Salvaguarda Institucional

1. Prevenir cualquier situación de violencia que vulnere la integridad de los/las usuarios/as que reciben servicios por parte de FUNDAL, garantizando un ambiente seguro para todos y todas.
2. Establecer los lineamientos para actuar ante cualquier situación que viole lo establecido en esta política.

## 1.2 Principios de la Política de Salvaguarda Institucional

Esta Política de Salvaguarda Institucional se basa en los principios de marcos legales, jurídicos y prácticas internacionales que se rigen bajo leyes y convenios que resguardan la seguridad de todos los seres humanos.

Así mismo, se regirá bajo los principios institucionales que a continuación se expresan:

1. En FUNDAL se practican los siguientes valores y principios: Amor, respeto, vocación de servicio, solidaridad, honestidad, alegría y voluntad. Nuestra declaración de valores se incluye a continuación:

*En FUNDAL reconocemos la dignidad de todas las personas,  
abogando por su inclusión apasionadamente  
y junto a sus familias formamos un solo equipo  
en el que nos mueve el bien común.  
Nuestro entusiasmo y optimismo es contagioso,  
nos desafiamos para ser mejores cada día  
y nuestro actuar es transparente siempre.*

2. Todos y todas los/las estudiantes, usuarios/as, familias, tutores, socios/as, colaboradores/as, practicantes, visitantes y voluntarios/as tienen el mismo derecho a ser protegidos/as contra todas las formas de maltrato dentro de las instalaciones y programas de FUNDAL.
3. Todos y todas los/las usuarios/as mayores de edad, familias, tutores, socios/as, colaboradores/as, practicantes, visitantes y voluntarios/as tienen la responsabilidad proteger la dignidad de las personas con discapacidad, cumpliendo el Código de Conducta.
4. FUNDAL tiene el deber de cuidar y velar por la seguridad de todos y todas los/las estudiantes, usuarios/as, familias, socios/as, colaboradores/as, practicantes, visitantes y voluntarios/as informando y monitoreando la política constantemente.



### 1.3 Términos y Definiciones

Para restablecer, resguardar y proteger los derechos humanos e integridad de todos/as los/las estudiantes, usuarios/as, familias, socios/as, colaboradores/as, practicantes, visitantes y voluntarios/as de FUNDAL, es importante resaltar el compromiso de la organización de asegurar un ambiente seguro dentro de las instalaciones.

Como parte de este compromiso, se propiciará en los procesos de inducción e implementación de esta Política de Salvaguarda Institucional, un común acuerdo sobre el significado de las siguientes definiciones.

#### 1.3.1 Definiciones Generales

- a. **Amenaza:** Es un fenómeno, sustancia, actividad humana o condición peligrosa que puede ocasionar la muerte, lesiones u otros impactos en la salud, al igual que daños a la propiedad, la pérdida de medios de sustento y de servicios, trastornos sociales y económicos, o daños ambientales. La amenaza se determina en función de la intensidad y la frecuencia.
- b. **Cultura de Apertura:** La apertura cultural es la disposición que tiene una persona para experimentar prácticas culturales diferentes a las que hace de forma habitual. También incluye la habilidad para encontrar nuevas formas de expresión, cuando las que ha utilizado con anterioridad no funcionan en un nuevo entorno. (Valladares, 2019).
- c. **Discapacidad:** Las personas con discapacidad son aquellas personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos. (Convención de la ONU, 2006, y Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, OMS, 2002).

- d. **Discapacidad Múltiple:** Se define como persona con discapacidad múltiple aquella que presenta una combinación de dos o más discapacidades asociadas, ya sea de tipo sensorial, físico, intelectual y/o mental. Las personas con discapacidad múltiple requieren de una metodología de trabajo, actividades y procesos de acuerdo a sus características y de un abordaje educativo que respete sus condiciones para poder acceder al conocimiento y a una vida autónoma.
- e. **Inclusión Social:** Según la UNESCO, la inclusión social es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación de cada persona en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y comunitarios.
- f. **Riesgo:** El riesgo se define como la combinación de la probabilidad de que se produzca un evento y sus consecuencias negativas. Los factores que lo componen son la amenaza y la vulnerabilidad.
- g. **Sordoceguera:** La sordoceguera es una discapacidad específica que combina una pérdida visual y auditiva en una misma persona. La pérdida puede ser total o parcial en uno o ambos sentidos. Según el momento de aparición, puede ser congénita o adquirida. Esta condición afecta la comunicación, el acceso a la información y la movilidad. La sordoceguera también se le conoce como "pérdida sensorial dual".
- h. **Vulnerabilidad:** Son las características y las circunstancias de una comunidad, sistema o bien, que las hacen susceptibles a los efectos dañinos de una amenaza.

### 1.3.2 Definiciones de Maltrato y Violencia

A continuación, se presentan las definiciones de los distintos tipos de abuso o maltrato, así como de los indicadores o señales útiles para identificar si existe o no una posible situación de abuso o maltrato.

**i. Abuso Infantil:**

Abarca el abuso físico, sexual o emocional de niños, niñas y adolescentes, que incluye la negligencia o descuido.

“El abuso o maltrato infantil abarca todas las formas de malos tratos físicos o emocionales, abuso sexual, descuido o trato negligente y explotación comercial o de otra índole que dañe o pueda causar daños a la salud del niño, su supervivencia, desarrollo o dignidad en el contexto de una relación de responsabilidad, confianza o poder”. (OMS, 1999).

**j. Abuso Emocional o Psicológico:**

Involucra cualquier comportamiento, verbal o no verbal, que impacta negativamente sobre el bienestar emocional o psicológico de otra persona. La violencia doméstica, las condiciones psiquiátricas y el abuso de sustancias por parte de los cuidadores principales, pueden exponer al niño o niña al abuso emocional. Existe un grado de abuso emocional en todas las clases de maltrato infantil, aunque puede ocurrir también de manera aislada.

**k. Indicadores de Abuso Emocional o Psicológico:**

- Aceptación de castigos excesivos y automutilación.
- Temor a que se llame a los padres y/o reacción exagerada ante los errores.
- Menosprecio propio constante. El niño, niña o adolescente puede entender/pensar que nadie le aprecia ni quiere, que es deficiente o que se le valora sólo si satisface las necesidades de otra persona.
- Conductas como mecerse, retorcerse el pelo o chuparse el dedo.
- Trastornos del habla que se manifiestan de repente.
- Temor a las situaciones nuevas.
- Extremos de pasividad o agresión.
- Abuso de drogas o sustancias.
- Baja autoestima, relaciones sociales escasas o inexistentes.
- Que se escape de casa o pretenda hacerlo.

**l. Abuso Físico:**

Causar intencionalmente una lesión física o no evitar - ya sea deliberadamente o por negligencia - una lesión física, o sufrimiento. Dichas lesiones pueden ser internas, externas o mixtas. Usualmente es ocasionado en una relación de poder, donde existe diferencia de fuerza, edad, conocimiento o autoridad entre la víctima y el ofensor.



**m. Indicadores Físicos de Abuso Físico:**

- Lesiones desatendidas, lesiones graves/leves sin explicación o con una explicación poco coherente o contradictoria.
- Moretones y marcas en lugares en los que suele sujetarse a una persona.
- Cortes, rasguños, quemaduras, golpes, retorceduras de extremidades, envenenamiento, escaldaduras, ahogamiento, sofocación.
- Encierro o suministro indebido de drogas con la intención de controlar el comportamiento.
- Fracturas (en especial de la columna vertebral). Hinchazón o incapacidad para usar las extremidades con normalidad.
- Marcas de mordeduras humanas.

**n. Indicadores Comportamentales de Abuso Físico:**

- Les teme a los adultos de una manera inusual (p. ej., tiene miedo de volver a casa).
- Busca complacer a los padres a un punto que no es natural.
- Se niega a hablar sobre una lesión.
- Teme recibir ayuda médica.
- Golpea o es violento con otros/as niños/as.
- Usa ropa que le cubre todo el cuerpo.

**o. Abuso Sexual:**

Obligar o convencer a una persona para que participe en actividades sexuales, ya sea que él o ella entienda o no, lo que sucede. Puede tratarse de actividades con contacto físico, que incluyen actos con o sin penetración. También se incluyen actividades de contenido sexual que propicia su victimización, como la utilización de material pornográfico, presenciar actividades sexuales o manifestar un comportamiento sexual inapropiado.

**p. Indicadores Físicos de Abuso Sexual**

- Lesiones sin explicación en los órganos genitales, el ano o la boca.
- Secreciones vaginales o del pene.
- Infecciones recurrentes e inesperadas de las vías urinarias.
- Incontinencia urinaria o fecal nocturna después de la edad normal.
- Presencia de una enfermedad de transmisión sexual.
- Embarazo no planeado en niñas jóvenes.
- Dolor abdominal.

- El abuso sexual no se identifica solamente mediante indicadores físicos. Con frecuencia, el primer indicio de abuso sexual ya está presente cuando el niño manifiesta haber sido abusado sexualmente.

#### **q. Indicadores Comportamentales de Abuso Sexual**

- Conocimiento/comportamiento sexual inadecuado para su edad.
- Cambio repentino en la personalidad.
- Desmejoramiento inexplicable en la realización de actividades físicas.
- Falta de concentración (p. ej., calificaciones más bajas).
- Aislamiento social, depresión, baja autoestima, (p. ej., no juega).
- Comportamiento regresivo (como la incontinencia urinaria nocturna).
- Trastornos de la alimentación y/o del sueño.
- Conductas autodestructivas.
- Llegar más temprano a la escuela, quedarse después de horario y/o no querer regresar a la casa o escuela.

#### **r. Descuido o Negligencia**

Falta constante de atención de las necesidades físicas y psicológicas del niño, niña o adolescente, lo que puede dañar de manera significativa su salud y desarrollo. En este sentido, la falta de satisfacción de las necesidades básicas de alimentación, vestido, educación, atención médica, teniendo la posibilidad de hacerlo, es categorizado como descuido o trato negligente.

#### **s. Indicadores de Descuido o Negligencia**

- Tener hambre o cansancio constantemente, puede ser porque no se le proporcionan los alimentos y las bebidas que necesita y cuando las necesita.
- Que presente delgadez extrema o emanación/vientre abultado/estatura baja. Que tenga mal aspecto en la piel y el tono del cabello.
- Que llegue tarde a clase o no asista.
- Que manifieste tendencias destructivas.
- Que robe en forma compulsiva o hurgue en la basura.
- Que su higiene personal no sea buena. Que tenga la ropa en malas condiciones.
- Que tenga una enfermedad sin tratar.
- No brindarle la atención o los tratamientos médicos/dentales correspondientes y falta de estimulación o supervisión, entre otros.

#### **t. Intimidación (Bullying)**

El Bullying (del inglés) es una forma de discriminación entre pares por sus características o su forma de vida: orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, situación migratoria, etnia, sexo, condición socioeconómica, condición de salud, discapacidad, creencias religiosas, opiniones, prácticas basadas en estigmas sociales, embarazo, entre otras. Se manifiesta en comportamientos o conductas repetidas y abusivas con la intención de infringir daño por parte de una o varias personas hacia otra, que no es capaz de defenderse a sí misma. El Bullying puede ser violencia de tipo verbal, física, emocional, de índole sexual, material, o cibernética (a través de redes sociales y medios digitales).

#### **u. Explotación Comercial**

Es explotar a un niño, niña, adolescente o persona adulta laboralmente o en otras actividades en beneficio de otros y en detrimento del desarrollo físico, de su salud mental, educativa, moral, emocional y social. Incluye, pero no se limita a, el trabajo infantil.

#### **v. Violencia Institucional**

Los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de los/las ciudadanos/as, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. (CNDH México 2013).

Reconociendo a la persona como víctima del proceso, resulta revictimizada ante la falta de seguimiento del ente de investigación, la falta de tribunales especializados, lo que no permite reflejar en la víctima una seguridad jurídica y a los ojos del perpetuador es una ventaja para continuar cometiendo el delito.

#### **w. Violencia Psicológica**

Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica. Puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, insultos, humillaciones, indiferencia, infidelidad o rechazo. Esta situación puede llevar a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio. La víctima no se da cuenta de que el agresor vulnera sus derechos, ya que este tipo de maltrato es sutil y difícil de detectar (Conapo, 2015).

#### x. Violencia Sexual

La Organización Mundial de la Salud, define la violencia sexual como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y lugar de trabajo”. (OMS, 2012)

#### y. Violencia Simbólica

Es la ejercida a través de mensajes, valores, símbolos, íconos, imágenes, signos e imposiciones sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas que transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, que contribuyen a naturalizar la subordinación de las mujeres (Leites, 2019)

#### z. Protección Organizacional

Se define como el conjunto de acciones y procesos que garantizan un desarrollo integral y una vida digna, así como las condiciones materiales y afectivas que permitan vivir plenamente y alcanzar el máximo de bienestar posible. Incluye acciones permanentes para prevenir las diversas formas de maltrato.

### 1.4 Alcance

La política de Salvaguarda institucional debe aplicarse a todas las personas que se mencionan a continuación:

- **Estudiantes:** Bebé, niño/a, adolescente que recibe servicios directos de los programas educativos por parte de FUNDAL.
- **Usuarios(as):** Bebé, niño/a, adolescente o persona adulta que recibe servicios complementarios.
- **Familias o Encargados(as):** Grupo de personas del hogar que tienen cierto grado de parentesco con estudiantes y usuarios que reciben los servicios de FUNDAL y se responsabilizan de su participación. En caso de que ningún familiar pueda acompañar al/la estudiante o usuario/a, se delega esta responsabilidad a un “Encargado”.
- **Socios(as):** Persona o grupo de personas que participan de manera activa dentro de la fundación. Socios fundadores y benefactores.
- **Colaboradores(as):** Persona que realiza un trabajo a través de una relación laboral dentro de la organización.

- **Donantes:** Personas individuales, empresas o agencias de cooperación nacionales e internacionales.
- **Practicantes:** Estudiante que está por culminar la etapa teórica y que es enviado a FUNDAL a tomar experiencia en el campo laboral de su profesión.
- **Invitado(a)/Visitante:** Persona que asiste a las instalaciones de FUNDAL para conocer la organización o participar en un evento específico.
- **Voluntarios(as):** Persona que decide prestar un servicio a FUNDAL y realizar un trabajo por voluntad propia, sin una remuneración económica.

\*Es importante que todas las personas mencionadas anteriormente tengan conocimiento sobre el *Código de Conducta* y que lo firmen, para dejar constancia de enterados/as.

## 1.5 Marco Legal

### CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO

Con sus protocolos facultativos, establece un marco legal que permite a los distintos Estados elaborar legislaciones nacionales que protejan los derechos del/la niño/a. Sobre esa base, se ha creado el Comité de los Derechos del Niño/a (órgano especial de supervisión) de la Organización de Naciones Unidas, que regula la implementación, de las disposiciones de la Convención sobre los Derechos del Niño que realizan los Estados parte y propone recomendaciones para su posterior aplicación.

Dicha normativa a través del artículo 19 insta a adoptar todas las medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas necesarias para proteger a niños, niñas y adolescentes (NNA) contra toda forma de violencia, incluidos el abuso y el descuido o negligencia. La Convención sobre los Derechos del Niño también dispone medidas especiales a favor de NNA que se hallen en situaciones especiales, como es el caso de la niñez con discapacidades (artículo 23).

La Convención sobre los Derechos del Niño, a lo largo de sus 54 artículos, reconoce que los niños y las niñas (seres humanos menores de 18 años) son individuos con derecho de pleno desarrollo físico, mental y social, y con derecho a expresar libremente sus opiniones. Además, la Convención es también un modelo para la salud, la supervivencia y el progreso de toda la sociedad humana.

La Convención, como primera ley internacional sobre los derechos de los niños y niñas, es de carácter obligatorio para los Estados parte. Se ha utilizado en todo el mundo para promover y proteger los derechos de la infancia. Desde su aprobación, en el mundo se han producido avances considerables en el cumplimiento de los derechos de la infancia a la supervivencia, la salud y la educación, a través de la prestación de bienes y servicios esenciales.

## **MARCO LEGAL DE LA DISCAPACIDAD**

La Política Nacional en Discapacidad tiene su sustento jurídico en normativas nacionales e internacionales. Dentro del marco jurídico nacional, la política se sustenta en lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad; la Ley del Organismo Ejecutivo; La Ley de Desarrollo Social, Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural; el Código Municipal; y la Ley General de Descentralización.

El decreto No. 135-96, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, crea el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, CONADI, con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en esta materia. Ésta es la ley marco que rige el impulso de acciones y políticas a favor de las y los guatemaltecos con discapacidad y, aunque tiene algunos vacíos que habrá que enmendar mediante el impulso de reformas, hay contenidos muy visionarios que se corresponden armónicamente al planteamiento de leyes de más reciente creación, que vienen a convertirse en el complemento idóneo para la concreción de tales políticas.

Sin embargo, a través de las corrientes constitucionales, la garantía de protección a los derechos humanos de las personas con discapacidad se realizó con la aplicación de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad impulsada por la ONU, de la cual Guatemala es parte, y se responsabiliza del reconocimiento, protección y restablecimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

## **LEY DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA (PINA)**

La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, ha sido hoy por hoy, la normativa que permitió garantizar de forma integral tanto los derechos humanos de los niños, niñas y adolescentes vulnerados en sus derechos humanos, como de adolescentes en conflicto con la ley penal.



En este sentido, no solo se busca una protección a la integridad de los niños, niñas y adolescentes, sino es un parámetro que los reconoce como personas sujetas de derechos y obligaciones.

Es así como dicho reconocimiento se extiende a las niñas, niños y adolescentes con discapacidad; permitiéndoles gozar de la protección ante cualquier violación de sus derechos humanos, teniendo como entidad protectora a la Procuraduría General de la Nación, por medio de la Procuraduría de la Niñez.

A continuación, se extrae de la SECCIÓN III, titulada DERECHO A LA PROTECCION DE LA NIÑEZ y ADOLESCENCIA CON DISCAPACIDAD, algunos artículos relevantes para este documento:

**ARTICULO 46.** Vida digna y plena. Los niños, niñas y adolescentes con discapacidad física, sensorial y mental, tienen derecho a gozar de una vida plena y digna.

**ARTICULO 47.** Obligación estatal. El Estado deberá asegurar el derecho de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad a recibir cuidados especiales gratuitos. Dicho derecho incluye el acceso a programas de estimulación temprana, educación, servicios de salud, rehabilitación, esparcimiento, así como la preparación para el trabajo, para lo cual promoverá, si no contara con estos servicios, su creación. Si fuera necesario y dentro de sus posibilidades, los referirá a centros privados, según el trámite administrativo establecido.

**ARTICULO 48.** Acceso a información y comunicación. El Estado reconoce el derecho del niño, niña y adolescente con discapacidad al acceso de información y comunicación, a la facilitación de accesos arquitectónicos para su integración y participación social.

**ARTICULO 49.** Prevención. El Estado deberá promover, proveer y difundir programas de prevención, detección y referencias de las discapacidades, con los diferentes centros institucionales para su diagnóstico y tratamiento oportuno, tanto a nivel institucional como comunitario.

## 2. PREVENCIÓN

FUNDAL, a través de los siguientes protocolos, mecanismos y lineamientos, se asegurará de proteger a los/las estudiantes, usuarios/as, familias, socios/as, colaboradores/as, practicantes, visitantes y voluntarios/as, con el objetivo de prevenir que las acciones realizadas como institución coloquen en riesgo su integridad.

### 2.1 Análisis y Mitigación de Riesgos

El análisis establece los procedimientos para identificar y clasificar los riesgos, que a su vez impactará en los procesos de diseño de programas, así como en el análisis de los programas existentes. La mitigación establece cómo se desarrollarán las estrategias para reducir o eliminar cada riesgo identificado.

FUNDAL se compromete, a través de esta política, a hacer un análisis de riesgos a su personal, programas y operaciones, para evitar vulnerar a cualquier persona asociada a su labor. Asimismo, realizará una estrategia de mitigación de riesgos. Tanto el análisis como la mitigación de riesgos serán incorporados a los informes de diseño, ejecución y resultados de cada área utilizando los siguientes instrumentos:

[Anexo 01 Protocolo de Analisis y Mitigacion de Riesgos.pdf](#)

[Anexo 02 Matriz de Analisis y Mitigacion de Riesgos.xlsx](#)

### 2.2 Contratación de Personal

FUNDAL requiere que todas las personas que colaboran con y en nombre de la institución sean confiables, por lo que se asegura de incorporar las mejores prácticas para la contratación, con un enfoque de derechos para personas con discapacidad.

FUNDAL aplicará los más altos estándares de protección en sus políticas de contratación e investigación. Todos los/las postulantes serán investigados/as para determinar su idoneidad para el puesto y su comprensión sobre la Política de Protección Institucional.

Los controles de contratación, como antecedentes penales y policíacos, son parte importante de la política de contratación y aplica a todas las personas con las cuales se tiene relación laboral. Se harán confirmaciones de identidad, así como verificaciones de constancias académicas y laborales, y se requerirá un mínimo de dos referencias laborales.

### 2.2.1 Lineamientos para el proceso de selección de personal

<p>1. Cuando se diseñe un descriptor de puesto, debe analizarse el rol y pensar en la seguridad de los/las usuarios y los riesgos que conlleva el cargo. Vale la pena responder a las siguientes preguntas:</p> <p>a) ¿Qué tipo de contacto con los/as usuarios/as involucra el puesto? ¿Directo (cargos técnicos) o indirecto (cargos administrativos)?</p> <p>b) ¿El/la colaborador/a tendrá acceso a los/las usuarios/as sin supervisión o tendrá una posición de confianza?</p> <p>c) ¿Qué otro tipo de contacto tendrá con el/la usuario/a (por teléfono, internet o correo)?</p>
<p>2. Desarrollar descriptores claros y términos de referencia, incluidos para contratos de corto plazo, así como para consultorías.</p>
<p>3. Asegurar que los criterios de selección resalten la experiencia relevante necesaria si el puesto involucra contacto directo con los/las usuarios/as.</p>
<p>4. Garantizar que en el anuncio o publicación de cada oferta de trabajo incluya el compromiso de adherirse a la política de protección institucional y que la papelería de todo/a solicitante será revisada a profundidad.</p>
<p>5. Desarrollar formas de solicitud de empleo que pidan a quien aplica que dé su consentimiento para ser investigado/a en las áreas penales y policíacas.</p>
<p>6. Pedir los documentos necesarios para confirmar identidad y pruebas de autenticación de estudios para evitar dar por bueno un título o documento que pudo haber sido falsificado.</p>
<p>7. Procurar tener procesos de entrevista planificados y asegurar que las personas que entrevistan tengan la experiencia y conocimientos necesarios sobre la protección institucional y buenas prácticas.</p>
<p>8. Incluir preguntas específicas en la entrevista para determinar posturas y valores en torno al maltrato infantil. Por ejemplo:</p>

<p>a. Deme ejemplos en el que haya actuado para proteger a un niño, niña o adolescente.</p> <p>i. ¿Qué aprendió de esa experiencia?</p> <p>ii. ¿Qué impacto tuvo en su vida laboral como personal?</p>
<p>9. Solicitar al menos dos referencias laborales o de otros que puedan hablar sobre la experiencia del/la candidato/a y su idoneidad para el cargo al que aplica.</p>
<p>10. Verificar la identidad de las referencias.</p>
<p>11. Realizar todos los chequeos posibles.</p>
<p>12. Considerar el uso de períodos de prueba para asegurar la idoneidad del/la candidato/a en el puesto.</p>

Los siguientes documentos respaldan los procesos de selección y contratación:

**Anexo 03: [MANUAL DE ORGANIZACION Y FUNCIONES -EN CONSTRUCCIÓN-.pdf](#)**

**Anexo 04: [PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO SELECCION Y CONTRATACION.docx](#)**

### 2.3 Código de Conducta

El código de conducta es una guía clara y concisa de comportamientos y prácticas hacia los usuarios que son y no son aceptables para un colaborador de la organización.

Todo el personal, incluyendo voluntarios/as, consultores, invitados, practicantes y visitantes, deben seguir el Código de Conducta tanto en su vida laboral, como personal, aplicando los comportamientos como propios, así mismo deben firmar el Código de Conducta cuando ingresan por primera vez a la organización y renovar su compromiso de cumplirlo cada año.

Para asegurar el cumplimiento del Código de Conducta en todas las actividades y áreas de FUNDAL, por favor consultar los anexos a continuación:

**Anexo 05:** [ANEXO 05 CODIGO DE CONDUCTA \(Marzo2023\).pdf](#)

**Anexo 06:** [Protocolo para visitas](#)

**Anexo 07:** [00. NARRATIVA DE EXPEDIENTES Y MATERIAL.docx](#)

## 2.4 Inducción y Capacitación

FUNDAL brindará inducción sobre de la Política Institucional de Salvaguarda a todos y todas los/las usuarios/as mayores de edad, familias, tutores, socios/as, colaboradores/as, practicantes, visitantes y voluntarios/as a través de una capacitación al menos 2 veces al año.

Se debe contar con el Código de Conducta para el personal y toda persona que ingrese a FUNDAL, el cual se comunica y se socializa en el proceso de inducción o bienvenida.

FUNDAL facilita a todo el personal y padres de familia apoyo psicológico, como parte de la salud emocional, asistiendo como mínimo una vez al año.

### 2.4.1 Lineamientos para el proceso de inducción y capacitación

1. Todo el personal existente y de nuevo ingreso recibirá una inducción general (tiempo estimado 2 horas) sobre la política, definiciones, código de conducta para el personal, ruta de denuncia, y actualizaciones realizadas, con el fin de concientizar y adquirir el compromiso de cumplir el código de conducta.

2. Todos/as los/las usuarios/as que atiende la organización deberán conocer el código de conducta en versión mediada (o si tienen uno específico para menores de edad) y a quién dirigirse cuando necesitan expresar que no se sienten cómodos/as con alguien.

3. Cuando ingrese personal que tenga responsabilidades dentro de la política (como coordinadores/as de programas, dirección, recursos humanos) deberán recibir una inducción profunda sobre la política, responsabilidades, análisis y mitigación de

riesgos, procesos de manejo de denuncias y mecanismos de monitoreo y evaluación.

4. Toda la información sobre la política institucional debe estar escrita en un lenguaje sencillo, claro y comprensible para adultos, niños, niñas y adolescentes

Para asegurar el cumplimiento estos lineamientos, por favor consultar los anexos a continuación:

**Anexo 08: Procedimiento de Inducción** [PROCEDIMIENTO DE INDUCCION1.docx](#)

**Anexo 09: Manual de Inducción** [MANUAL DE INDUCCION FUNDAL OFICIAL.pdf](#)

**Anexo 10: Formulario para denunciar detractores de valores**  
<https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=PuzGU-yq9kGQa6tZaQQfe20RpNJ4ZsdAsppS-345i9UQTJUTeLMTdRWDBCvjBHN1UxTIVPSTZNM4u&web=1&wdLOR=c4B9E00BC-D903-2A4C-B61F-4928503C7370>

## 2.5 Usuarios en la Comunicación y Redes Sociales

- a. Todos los/las usuarios/as con sordoceguera y discapacidad múltiple deberán ser vestidos/as apropiadamente, según género y edad cronológica.
- b. Se solicitará a los/las padres/madres de familia o encargados autorización por medio de un permiso escrito para uso de fotografías y videos, para fines didácticos y de difusión de los servicios (como mínimo el permiso se firma anualmente).
- c. Se debe respetar la decisión de los/las padres/madres o encargados/as respecto a la toma de fotografías y vídeos, así como la disposición del/la usuario/a.
- d. Las fotografías deberán centrarse en el/la usuario/a haciendo una actividad específica.
- e. Visitantes y voluntarios/as no tienen permitido tomar fotografías para publicar en sus redes sociales, se debe validar con el área de comunicación la toma de fotografías y vídeos, para regirse a la normativa de FUNDAL.
- f. FUNDAL utiliza todas las redes sociales. Solamente la persona encargada del área de Comunicación está autorizada para publicar fotografías de los/las estudiantes, usuarios/as y familias. El



personal de FUNDAL no debe publicar fotografías ni vídeos, solamente tienen autorizado compartir las publicaciones realizadas desde las redes sociales de FUNDAL.

### 2.5.1 Lineamientos para Fotografías, Videos e Información

1. Respetar la dignidad de cada usuario/a. Si se llegan a tomar fotografías o videos se debe representar de forma adecuada el contexto del/la usuario/a, sin que se viole su integridad.
2. Solo se recogerá material audiovisual y fotográfico con autorización.
3. Las fotografías y videos del/la usuario tendrán confidencialidad.
4. Toda fotografía y video debe mostrar un balance de la realidad.
5. Las fotografías y videos deben responder a los valores de la organización.
6. Explicaremos a los/las usuarios por qué les están tomando fotografías y videos.
7. No se permitirá que las personas que toman video o fotografías tengan acceso a los usuarios sin supervisión del padre/madre de familia o colaborador/a de FUNDAL.
8. No revelaremos información a nadie sin autorización
9. Usaremos formas de consentimiento
10. Estos principios también se aplican para comunicación en redes sociales de la organización.

Para asegurar el cumplimiento estos lineamientos, por favor consulte:  
**ANEXO 11: [Manual Comunicacion Enfoque Derechos FUNDAL.pdf](#)**

## 2.6 Roles y Responsabilidades

Rol	Responsable
Ofrecer pronta respuesta a situaciones de denuncias o riesgos, investigando o preguntando información apropiada	Direcciones y Coordinaciones
Dar seguimiento a las recomendaciones dadas a los padres de familia.	Directoras de cada Programa o Servicio, Psicología y Trabajo Social
Dar acompañamiento y asesoría a la familia para hacer la denuncia donde corresponde.	Trabajo Social
Llenar hoja de reporte de lo informado por la familia o lo observado en el usuario.	Directoras de cada Programa o Servicio
Elaboración de informe del caso detectado de violencia intrafamiliar.	Psicología y Trabajo Social
Estudiar los riesgos que llevan la denuncia y darlos a conocer a la familia.	Autoridades Institucionales, Directoras de cada Programa y Servicio, Psicología, Trabajo Social y Asesor(a) Jurídico(a).
Llevar el control de los casos reportados y solicitar información sobre los avances del/la usuario/a a directoras de cada Centro Educativo y Programa / Servicio.	Dirección de Programas y Servicios, Dirección de Programas de Inclusión Social, Psicología y Trabajo Social.
Dar seguimiento a las acciones de la Política de Salvaguarda	Dirección de Programas y Servicios, Dirección de Programas de Inclusión Social, Dirección de Talento Humano, Psicología y Trabajo Social
Archivar todos los registros del análisis de riesgos	Equipo de Liderazgo

Responsabilidades	A quienes aplica
Caminar siempre por la derecha para evitar tropezos y/o accidentes con usuarios/as con discapacidad visual.	Todo el personal
Verificar que el mobiliario de las aulas y oficinas se encuentre en la mejor ubicación y condiciones para la movilización y seguridad de los/las usuarios/as.	Todo el personal
Familiarizarse con la política de salvaguarda institucional de FUNDAL.	Todo el personal
Estar alerta de los abusos y riesgos para usuarios/as y sus familias	Todo el personal
Cumplir el código de conducta	Todo el personal
Ser vigilante.	Todo el personal
Denunciar cualquier incidente, comportamiento inadecuado o sospecha.	Todo el personal
Promover las buenas prácticas y desafiar las malas prácticas.	Todo el personal
Mostrar y alentar una cultura de apertura.	Todo el personal
Informar a usuarios/as y a sus familias de los procedimientos de denuncia y cómo denunciar incidentes y comportamientos inadecuados.	Todo el personal
Asegurarse de que todo el personal contratado entregue sus antecedentes penales y policíacos.	Recursos Humanos
<p>Desarrollar análisis y mitigación de riesgos de actividades y proyectos que involucren a usuarios/as y sus familias.</p> <p>Revisar que las imágenes de niños, niñas y adolescentes tomadas por la organización o externos no violen la política de protección infantil.</p> <p>Asegurarse que la política institucional sea aplicada en sus programas.</p>	Coordinaciones de programas y Líderes de Área
Evaluar socios/as para determinar si tienen o no contacto e impacto con los usuarios.	Personal de administración
<p>Asegurarse de que la política sea implementada.</p> <p>Hacer cumplir el código de conducta y monitorear su cumplimiento.</p> <p>Supervisar la implementación de la política y monitorear su implementación.</p> <p>Manejar todos los aspectos de las denuncias y respuesta de los incidentes.</p>	Dirección Ejecutiva y Consejo Directivo

## 2.7 Alianzas y Donaciones

Para iniciar una alianza con posibles socios el área de Gestión y Comunicación se debe seguir el Protocolo de Validación de Donaciones y Alianzas, con el fin de asegurarse que las organizaciones que se unen a FUNDAL, también cumplan con la Política de Salvaguarda Institucional.

### ANEXO 12: [Protocolo de Validación de Donaciones y Alianzas](#)

## 3. DESPROTECCIÓN

FUNDAL, como garante de los derechos humanos de las personas con discapacidad y particularmente de los/las usuarios/as y familias que reciben nuestros servicios, se compromete a dar seguimiento a cualquier caso de desprotección que se detecte, sea o no confirmado. Es importante aclarar que, todas aquellas acciones que violen el *Código de Conducta* se tomarán de inmediato como caso de desprotección.

En los casos de violencia intrafamiliar, FUNDAL se compromete a asesorar y dar seguimiento con los padres de familia/responsables para que la situación se aborde de la mejor manera, asegurándose que los/las usuarios/as tengan un entorno familiar estable y positivo que beneficie su desarrollo.

Sin embargo, en cumplimiento del artículo 44 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia que estipula: “Obligación de denuncia. Las autoridades de los establecimientos de enseñanza pública o privada comunicarán a la autoridad competente los casos de: a) abuso físico, mental o sexual que involucre a sus alumnos; b) reiteradas faltas injustificadas y de evasión escolar cuando sean agotados los medios administrativos escolares.”

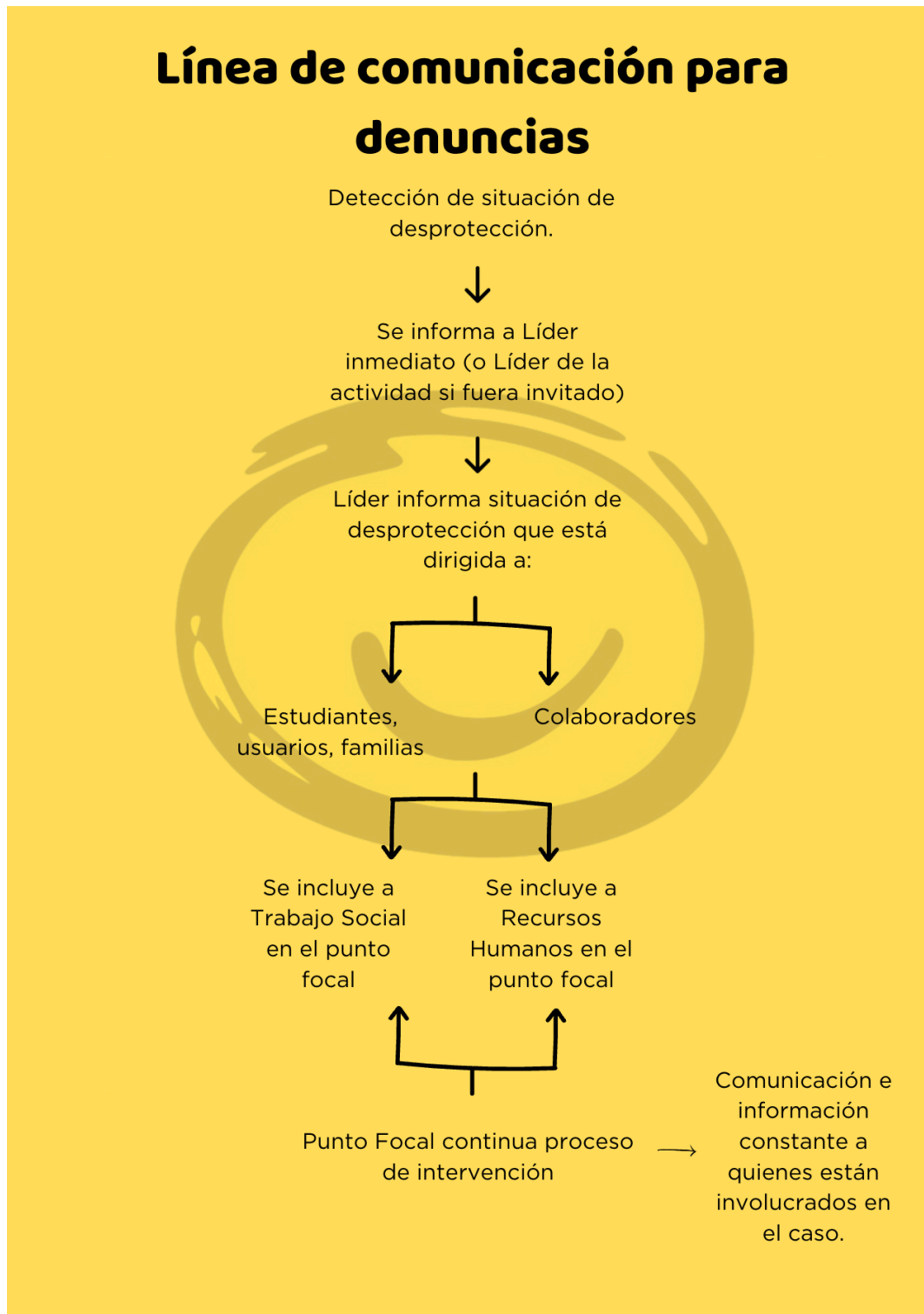
FUNDAL, informará a la Procuraduría de la Niñez y Adolescencia, sobre los indicios que puedan vulnerar los derechos humanos de sus usuarios. La denuncia a PGN se realizará de forma anónima, para no afectar la relación del/la usuario/a con la organización

Como se establece en el *Código de Conducta*, todas las personas que tengan contacto con usuarios/as de FUNDAL (colaboradores/as, consultores/as, voluntarios/as, socios/as, visitantes, donantes, etc.) se comprometen a manifestar cualquier preocupación, queja o denuncia sobre la integridad de un usuario. Para lo que se ha establecido la siguiente ruta de denuncia y la hoja de registro de denuncia:

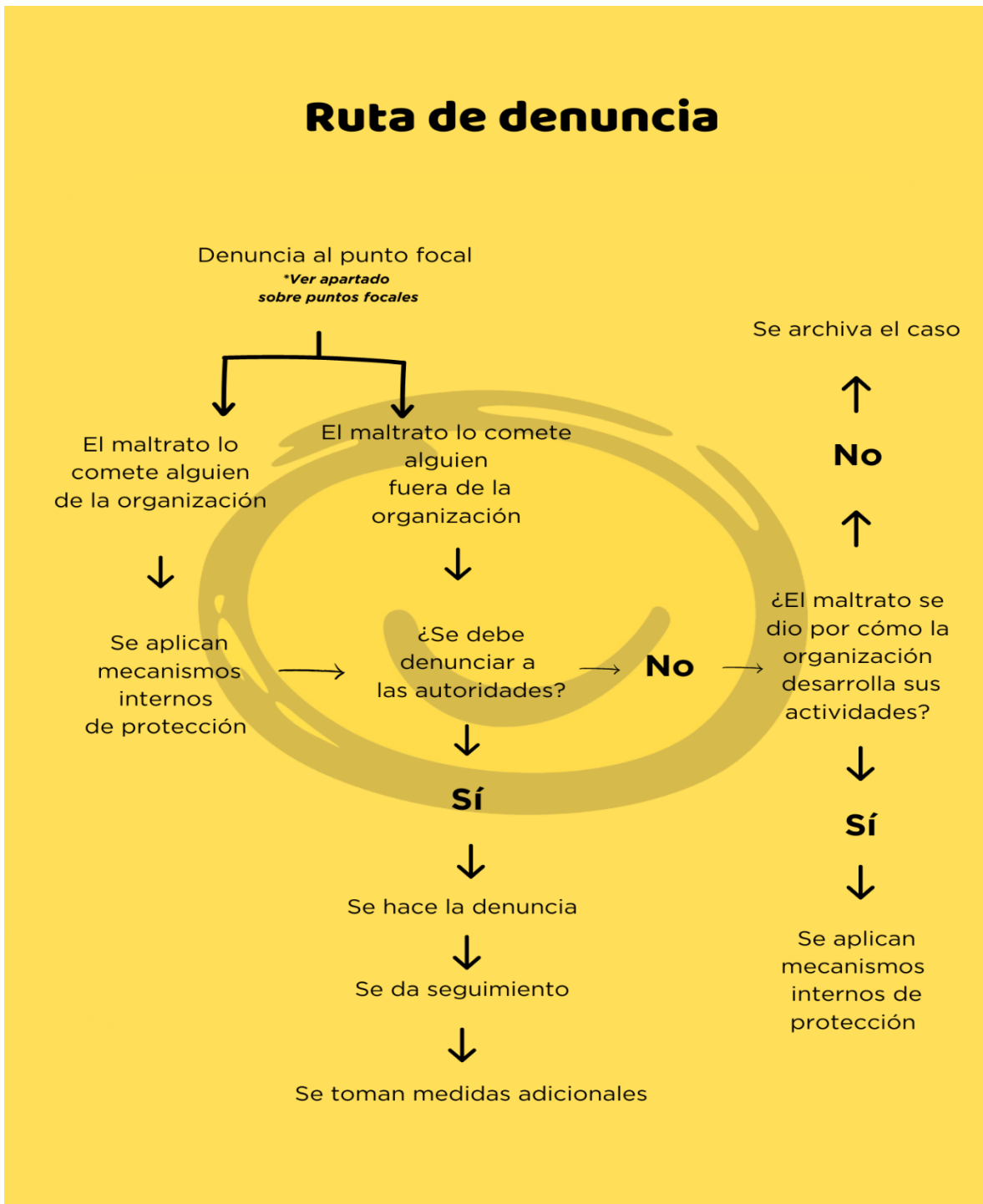
ANEXO 13: [HOJA DE DENUNCIA - SALVAGUARDA.docx](#)

## 3.1 Rutas para las denuncias

## 3.1.1 Línea de comunicación para denuncias



3.1.2 Ruta de Denuncia



Link para versión editable:

[https://www.canva.com/design/DAFo80tsOms/9DMQ3nF8Ovt-g7laP8joZQ/edit?utm\\_content=DAFo80tsOms&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAFo80tsOms/9DMQ3nF8Ovt-g7laP8joZQ/edit?utm_content=DAFo80tsOms&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)



### 3.2 Puntos Focales y Manejo de Denuncias

El Punto Focal es un comité que puede estar conformado por los siguientes roles, dependiendo de la denuncia que se aborde:

1. Dirección de Programas
2. Trabajo Social
3. Psicología
4. Recursos Humanos
5. Abogada/o

Si el caso amerita denunciarse a PGN, se realizará de forma anónima para no afectar la relación del/la usuario/a con la organización.

La siguiente tabla detalla qué roles se incorporan al comité de Punto Focal, dependiendo la denuncia que se aborde:

El maltrato lo comete alguien de FUNDAL a un/a usuario	Se recibe una denuncia por maltrato a una persona ajena a FUNDAL por parte de alguien que labora en FUNDAL.	El maltrato lo comete alguien fuera de la organización a un/a usuario/a
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dirección de Programas</li> <li>2. Trabajo Social</li> <li>3. Psicología</li> <li>4. Abogado(a)</li> <li>5. Recursos Humanos</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dirección de Programas</li> <li>2. Abogado(a)</li> <li>3. Recursos Humanos</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dirección de Programas</li> <li>2. Trabajo Social</li> <li>3. Psicología</li> <li>4. Abogado(a)</li> </ol>

Dirección Ejecutiva debe estar informada en todos los procesos de denuncia que se inicien, el avance del caso y las decisiones internas que se deban tomar. Notificará al Consejo Directivo de los procesos en curso y los casos cerrados.

FUNDAL recibirá la información de los/las usuarios/as con discapacidad con sensibilidad y evitará revictimizarlos en el manejo de sus denuncias, quejas o inquietudes.

Si un(a) usuario(a) de FUNDAL dice que está siendo abusado o que ha sido abusado, nosotros(as):

- a. Escucharemos y aceptaremos lo que está comunicando, pero no le presionaremos para obtener más información.

- b. Le comunicaremos lo que realizaremos a continuación.
- c. No investigaremos por nuestra cuenta, no informaremos, cuestionaremos o confrontaremos al supuesto abusador.
- d. Tomaremos con seriedad la sospecha y/o suposición de abuso hacia los/las usuarios/as.
- e. Anotaremos cuidadosamente todo lo que hemos escuchado, visto o leído en la hoja de denuncia.
- f. Nos limitaremos a hacer la denuncia al punto focal y no compartiremos la información con nadie más.

Toda inquietud, queja o denuncia será tratada con seriedad y confidencialidad. La prioridad siempre será la seguridad y el interés superior de las personas con discapacidad.

La información de identidad del usuario/a víctima será compartida única y exclusivamente si es necesario y con las personas interesadas. A toda persona cuya acción haya generado inquietud, queja o denuncia en su contra será protegida dentro de lo posible de cualquier trato denigrante. Si se comprueba que la denuncia o queja fue malintencionada se tomarán medidas disciplinarias a quien haya hecho la denuncia.

La persona denunciada (supuesta victimaria) y todos los/las testigos/as deben cooperar completamente con los procesos de investigación interna, asegurando la confidencialidad de los mismos, la información obtenida será compartida si fuera necesaria y con personal específico.

Una persona designada debe asegurarse que no se repita la situación y que todas las personas involucradas conozcan el procedimiento correcto ante estos casos.

Quejas o denuncias contra el personal por lo regular resultarán en la suspensión del presunto perpetrador para hacer la investigación. Si la denuncia es un delito tipificado por los marcos legales, se debe denunciar a las autoridades de inmediato antes de tomar acciones o de informar al supuesto perpetrador.

Las investigaciones internas deben ser realizadas por personas con las habilidades y capacidades para ello. La investigación debería incluir entrevistas con personas involucradas, incluyendo testigos, para reunir toda la información posible.

Se debe tomar medidas disciplinarias adecuadas en el caso que la investigación demuestre que la denuncia es cierta. Si se descubre que la denuncia no tiene medios de prueba suficientes, se deben tomar pasos para minimizar el daño a la reputación de la persona acusada.

Todas las investigaciones internas relacionadas con delitos tipificados deben ser discutidas con las autoridades competentes antes de tomar acciones para asegurarse de que la organización no entorpezca la investigación de las autoridades.

Se debe ofrecer apoyo y asesoría a quienes estén involucrados en la denuncia y el proceso de respuesta.

### 3.3 Directorio de Centros de Referencia

A continuación, se incluyen centros de apoyo y asesoría a donde se puede acudir en cualquier situación en que se considere pertinente. Es importante presentarse ante las instituciones, para que conozcan nuestro trabajo y el proceso de derivación de casos sea más fácil.

#### Guatemala

Instituciones receptoras de denuncias	Centros de apoyo para la atención Psicológica de niñas y niños
Procuraduría General de la Nación, Procuraduría de la Niñez y Adolescencia 15 Ave. 9-69, zona 13, Guatemala Ciudad Teléfono: 2414-8787 ext. 2014 Emergencia: 1546	Asociación Nacional Contra el Maltrato Infantil CONACMI 2a Avenida 5-45 Zona 1 Tel: 2220-7400 o 2230-2199
Ministerio Público Oficinas de atención permanente Teléfono: 2411-9136 Atención Integral Ext. 1365 y 1366 Atención a la víctima Teléfono: 2411-1991/5 15 Ave. 15-16, zona 1 Barrio Gerona	Centro de apoyo Integral a la comunidad CAIC 17 avenida 10-95, zona 15 Vista Hermosa III A un costado de la Universidad del Valle Teléfono: 2354-0531
Policía Nacional Civil 12 calle 11-23, Zona 1 Teléfono: 2251-0396/ 110	Centro Landivariano de Prácticas 14 calle 3-14, zona 1 Teléfono: 2230-5339 al 41
Fundación Sobrevivientes 12 calle 11-63, zona 1 Ciudad de Guatemala Teléfono: 2245-3000	Misión Internacional de Justicia 13 calle 2-73, zona 1 Teléfono: 2230-5377
Procuraduría de los Derechos Humanos 12 ave 12-54 Zona 1 Teléfono: 2424-1717	Instituto de la Víctima 3ª. Av. 16-31 zona 10 Teléfono: 2314-5800
Centro de Atención Integral para el Fortalecimiento de las Familias Guatemaltecas 2ª calle 0-11 zona 1 Telefono 2292-2181	

### Quetzaltenango

<b>Instituciones receptoras de denuncias</b>	<b>Centros de apoyo para la atención Psicológica de niñez</b>
Ministerio Público Diagonal 11 7-20 zona 1 Quetzaltenango. Tel. 7761-9698 / 7761-9599	Comisión Municipal de la Niñez y Adolescencia Centro Comercial tercer nivel Quetzaltenango.
Procuraduría General de la Nación 17 avenida 6-23 zona 3 Quetzaltenango. Tel: 7763-5762 / 5315-4502	Hospital Regional de Occidente 0 calle 36-40 zona 8 Quetzaltenango. Tel. 7763-5140 / 7763-5240
Nuevos Horizontes Tel. 7761-4328 / 7765-0141	Bufete Popular de Psicólogos de la Universidad Rafael Landívar Edificio Santo Hermano Pedro 21 avenida 8-10 zona 3, Quetzaltenango. Tel. 7765-5876 / 7765-5884
Juzgados de la Niñez y Adolescencia y Conflicto con la Ley Penal Pluripersonal Diagonal 10 0-34 zona 6 Quetzaltenango. Tel. 7022-6500 Ext. 1209	Bufete Popular de la Universidad san Carlos de Guatemala Calle Rodolfo Robles 29-99 zona 3 de Quetzaltenango. Tel. 7761-2614
Organismo Judicial Diagonal 10 0-34 zona 6 Quetzaltenango. Tel. 7739-6000	Centro de Salud 13 avenida 4-51 zona 3 Quetzaltenango. Tel. 7763-5059
Instituto de la Víctima 29 avenida "A" 9-95, zona 3 de Quetzaltenango 2314 5800	

### Huehuetenango

<b>Instituciones receptoras de denuncias</b>	<b>Centros de apoyo para la atención Psicológica de niñez</b>
Procuraduría General de la Nación Procuraduría de la Niñez y Adolescencia 1ª. Calle B 5-09, Zona 8, Huehuetenango. 7764-0152	Centro de Salud Sur Calle de la Federal, Zona 1, Huehuetenango. 77641-472
Juzgado de Primera Instancia de la Niñez y Adolescencia y Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal de Huehuetenango 1ª. Calle 0-70, Calle Real del Hipódromo, Zona 8, Huehuetenango. 7764-6385	Clínica Psicológica UMG 3ª. Ave. 1-40, Zona 8, Huehuetenango. 7764-3391
Procuraduría de los Derechos Humanos Comisión de la Niñez 12 Calle y 12 Avenida, Colonia Los Encinos, Zona 5, Huehuetenango. 7764-8093	Policía Nacional Civil 3ra Calle y 3ra. Avenida, Zona 1 Huehuetenango 7764-8877
Ministerio Público Fiscalía de la Niñez y Adolescentes en Conflicto con la Ley 1ª. Calle B 5-76, Zona 8, Huehuetenango. 7764-0526 – 7764-0527	Mujer de Propósito Area de salud, zona 10, Huehuetenango. 7791-9432

## 4. MONITOREO Y EVALUACIÓN

Es importante evaluar y monitorear constantemente todas las áreas que pertenecen a FUNDAL para medir el nivel de riesgo que puede representar para las personas que reciben y/o participan en la prestación de servicios.

FUNDAL debe realizar las actividades de monitoreo con una frecuencia semestral, con la participación del líder del área que se está evaluando. Es necesario utilizar los instrumentos de evaluación de la Política de Salvaguarda Institucional para generar propuestas que mitiguen los riesgos encontrados.

Al menos cada tres años se reunirá el equipo encargado de implementar esta Política para enriquecerla y hacerle los cambios pertinentes, o cuando surja una situación relevante que amerite reevaluar la estructura de la política. Todos los y las colaboradores/as deben velar porque esta Política se cumpla.

## 5. ANEXOS

**Anexo 01:** Protocolo de Análisis y Mitigación de Riesgos

**Anexo 02:** Matriz de Análisis y Mitigación de Riesgos

**Anexo 03:** Manual de Organización y Funciones

**Anexo 04:** Procedimiento de Contratación de Personal

**Anexo 05:** Código de Conducta

**Anexo 06:** Protocolo para Visitas

**Anexo 07:** Narrativa de Expedientes Programas Educativos

**Anexo 08:** Procedimiento de Inducción

**Anexo 09:** Manual de Inducción

**Anexo 10:** Formulario para Denunciar a Detractores de Valores

**Anexo 11:** Manual de Comunicación con Enfoque de Derechos

**Anexo 12:** Protocolo de Validación de Donaciones y Alianzas

**Anexo 13:** Hoja de Registro de Denuncia