

# Common Goal

## Política de Salvaguardia

Versión 1.2

Fecha de emisión: Noviembre 2024

Próxima revisión: Noviembre 2026

Contacto: [safeguarding@common-goal.org](mailto:safeguarding@common-goal.org)

# COMMON GOAL

1. Introducción .....	2
1.1 Objetivo .....	2
1.2 Alcance .....	3
1.3 Resumen de Documentos y Público Objetivo .....	4
1.4 Terminología/Definiciones .....	5
2. Directrices Clave .....	5
3. Resumen Simplificado de la Gestión de Casos .....	6
4. Roles y Responsabilidades .....	7
5. Protección de Datos y Privacidad .....	10
Anexo 1 - Terminología .....	10

## 1. Introducción

### 1.1 Objetivo

La Política de Salvaguardia de Common Goal proporciona un marco integral para garantizar entornos seguros, respetuosos e inclusivos para todas las personas implicadas en nuestro trabajo. Esta política apoya un enfoque holístico de la protección, abordando tanto las necesidades de la Comunidad Common Goal—especialmente cuando las organizaciones miembro trabajan directamente con menores y personas vulnerables—como los procesos internos esenciales para mantener un entorno laboral seguro y conforme a la normativa para el personal y las personas colaboradoras.

En todos los contextos, nuestro enfoque está estructurado para respaldar principios comunes relacionados con:



- La protección de menores y personas adultas vulnerables
- La lucha contra el acoso y abuso sexual en el lugar de trabajo
- La promoción de la diversidad, equidad e inclusión (DEI)

Este marco garantiza que las directrices y procesos estén adaptados al entorno organizativo con el fin de asegurar la seguridad, el bienestar, el trato justo y la plena participación de todas las personas implicadas (incluyendo personas participantes, el personal y el voluntariado) en la prestación de servicios directa o indirectamente proporcionados o promovidos por Common Goal.

## 1.2 Alcance

Esta política se aplica a las personas vinculadas a Common Goal, incluyendo tanto el personal remunerado como el voluntariado, contratistas y personas afiliadas a organizaciones miembro de la Comunidad Common Goal. También se extiende a eventos externos organizados por Common Goal y a actividades en línea relacionadas con los servicios prestados o promovidos. Las organizaciones que no forman parte de la Comunidad no están obligadas a adoptar esta política.

El alcance está estructurado para reflejar la naturaleza diversa de nuestro trabajo y las consideraciones legales y éticas específicas de cada grupo:

**Protección interna:** Los procesos internos de protección dentro de Common Goal se alinean con las normas de seguridad laboral y legales, abordando riesgos pertinentes para nuestro personal y voluntariado que rara vez están en contacto directo con grupos vulnerables. La política promueve un entorno respetuoso, inclusivo y conforme, con vías claras para informar y adherencia al Código de Conducta de las organizaciones miembro.

**Protección centrada en la comunidad:** Esta política proporciona principios y directrices procedimentales para todas las organizaciones miembro, especialmente aquellas que trabajan directamente con grupos vulnerables, incluidos menores. Se espera que las organizaciones miembro adopten estos estándares de protección, implementen mecanismos de denuncia y garanticen un entorno seguro en todas las interacciones relacionadas con la misión de Common Goal. Las organizaciones que no formen parte de la Comunidad no están obligadas a adoptar estos estándares.

### 1.3 Resumen de Documentos y Público Objetivo

Audiencia	Documento	Propósito	Elementos clave	Aplicabilidad
<b>General</b>	Política de Salvaguardia	Establecer un marco integral de salvaguardia para Common Goal y su comunidad	Marco político, principios, definiciones, roles y responsabilidades	Garantiza entornos seguros; define roles y responsabilidades
<b>Personal</b>	Código de Conducta del Personal	Definir el comportamiento esperado y estándares éticos del personal	Comportamiento profesional, conducta ética, respeto e inclusión, límites, consecuencias por incumplimiento	Define expectativas de comportamiento y medidas disciplinarias
	Procedimiento de Denuncia y Gestión de Casos del Personal	Proporcionar un enfoque estructurado para denunciar inquietudes de protección y gestionar casos	Procedimientos de denuncia, pasos de gestión de casos, confidencialidad, tiempos de respuesta, roles y apoyo	Guía al personal en cómo reportar y gestionar casos de salvaguardia
	Procedimiento de Gestión de Riesgos	Identificar, evaluar y mitigar riesgos para proteger a Common Goal	Identificación de riesgos, criterios de evaluación, estrategias de mitigación, seguimiento y revisión	Establece un marco para gestionar riesgos de salvaguardia
<b>Comunidad</b>	Código de Conducta de la Comunidad	Promover una cultura de respeto, inclusión y responsabilidad entre las personas miembro	Comportamiento profesional, respeto, deber de informar, ética	Asegura una comunidad segura e inclusiva
	Procedimiento de Denuncia y Gestión de Casos de la Comunidad	Facilitar la denuncia segura de alegaciones graves por parte de organizaciones miembro	Procedimientos de denuncia, gestión de casos, confidencialidad	Proporciona un proceso claro y de apoyo

## COMMON GOAL

	Mandato del Grupo de Expertos en Protección	Establecer un marco colaborativo para compartir conocimientos y recursos en protección	Objetivos, roles, reuniones, asignación de recursos	Define el propósito y funcionamiento del grupo experto
--	---	--	---	--

### 1.4 Terminología/Definiciones

El glosario de la terminología y definiciones relevantes se encuentra en el Anexo 1.

## 2. Directrices Clave

Los siguientes principios fundamentales conforman un marco integrado de salvaguarda, que incluye la salvaguarda de infancias y adolescencias y personas adultas vulnerables, la prevención del acoso y abuso sexual en el entorno laboral, y la promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI). Estos principios son esenciales para garantizar una protección integral y un entorno organizativo seguro y respetuoso.

**Seguridad y Bienestar:** Priorizar la seguridad, el bienestar y la dignidad de todas las personas, incluidas infancias y adolescencias, personas adultas en situación de vulnerabilidad, empleados y otras partes interesadas, en todos los aspectos de las operaciones organizativas.

**Tolerancia Cero:** Mantener una política de tolerancia cero hacia el abuso, acoso, discriminación y explotación en cualquier forma, garantizando medidas sólidas para prevenir y abordar denuncias e inquietudes de manera oportuna y efectiva.

**Prevención Proactiva:** Implementar medidas proactivas para prevenir el abuso, el acoso y la discriminación mediante políticas claras, programas de formación y campañas de concienciación adaptadas a audiencias diversas.

**Cultura Inclusiva:** Fomentar una cultura inclusiva que valore la diversidad, respete las diferencias y promueva la equidad y la inclusión para todas las personas, incluidas aquellas de grupos marginados o con escasa representación.

## COMMON GOAL

**Empoderamiento y participación:** Promover la implicación activa de las personas en las medidas de protección, garantizando su capacidad para comunicar inquietudes y contribuir a la elaboración de políticas relevantes.

**Responsabilidad y Transparencia:** Establecer mecanismos claros de rendición de cuentas para todos los niveles de la organización, asegurando la transparencia en los procesos de toma de decisiones relacionados con la protección y la DEI.

**Aprendizaje y Mejora Constante:** Comprometerse con el aprendizaje y la mejora constante mediante revisiones periódicas de políticas, procedimientos y herramientas/prácticas basadas en retroalimentación, riesgos emergentes y mejores prácticas.

**Colaboración entre Socios:** Trabajar conjuntamente con socios externos, organizaciones miembro y otras partes interesadas para reforzar los esfuerzos de protección y fomentar la responsabilidad compartida en la creación de entornos seguros.

**Respeto por los derechos y la privacidad:** Proteger el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, sin renunciar a la transparencia y la rendición de cuentas en los procesos de protección y salvaguardia.

**Enfoque centrado en infancias y adolescencias y personas adultas vulnerables:** Garantizar que todas las medidas de protección sitúen en el centro los intereses de las infancias y adolescencias y personas adultas vulnerables, reconociendo la singularidad de sus necesidades, capacidades y niveles de riesgo.

**Enfoque Sensible al Trauma:** Priorizar el bienestar de todas las partes durante la gestión de casos y proporcionar apoyo interno y externo cuando sea necesario y deseado.

Estas directrices clave constituyen la base de un marco de salvaguardia integrado que no solo protege a las personas, sino que también promueve una cultura de respeto, equidad e inclusión dentro de la organización y su comunidad.

### 3. Resumen Simplificado de la Gestión de Casos

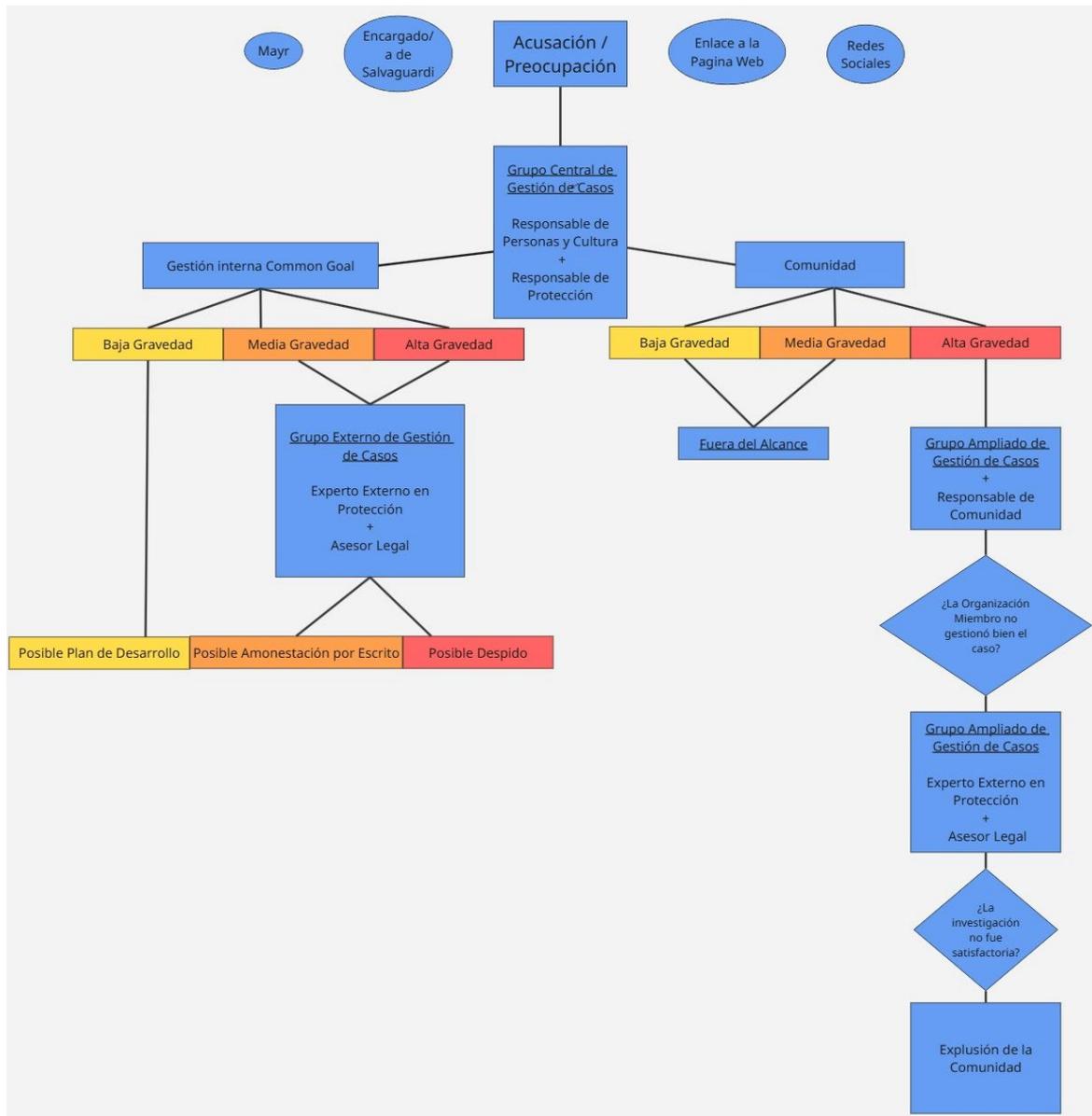
El siguiente gráfico proporciona una visión simplificada del proceso de gestión de casos. Una descripción más detallada se encuentra en los procedimientos correspondientes de gestión de



# COMMON GOAL

casos dentro de Common Goal (personal) y gestión de casos dentro de la Comunidad (organizaciones miembro):

- Procedimiento de Denuncia y Gestión de Casos para el Personal
- Procedimiento de Denuncia y Gestión de Casos para la Comunidad



## 4. Roles y Responsabilidades

Los principales roles y responsabilidades en materia de salvaguarda son los siguientes:

**Responsable de la Gestión de Salvaguarda de Common Goal:**

## COMMON GOAL

- Codirige el desarrollo, revisión e implementación del Marco de Salvaguardia de Common Goal, asegurando que las políticas, procedimientos y herramientas estén alineados con las mejores prácticas y los valores organizativos.
- Actúa como punto de contacto principal para consultas y comunicaciones relacionadas con la salvaguardia dentro de la Comunidad Common Goal.
- Supervisa la coherencia de los contenidos con el Proceso de Evaluación de Miembros de Common Goal.
- Actúa como punto de contacto (y/o persona facilitadora del grupo de gestión de casos) en caso de denuncias o inquietudes hacia una organización miembro de Common Goal.
- Colabora con otros departamentos, socios externos y partes interesadas para promover un enfoque integrado y coherente de la protección.

### **Responsable de Personas y Cultura:**

- Codirige el desarrollo, revisión e implementación del Marco de Protección de Common Goal.
- Distribuye el Marco a todas las partes interesadas relevantes.
- Es el punto de contacto principal dentro de Common Goal para cuestiones relacionadas con la protección.
- Organiza y facilita sesiones de formación sobre la política, procedimientos y herramientas de protección para el personal y voluntariado.
- Realiza evaluaciones de riesgos para identificar posibles vulnerabilidades.
- Supervisa los canales de recepción de denuncias dentro de Common Goal.
- Actúa como punto de contacto (y/o persona facilitadora del grupo de gestión de casos) en casos relacionados con el personal, el voluntariado u otras personas vinculadas.
- Colabora para asegurar un enfoque coherente en la organización.
- Asegura el apoyo necesario a las personas afectadas durante la gestión de casos.

### **Responsable General del Área de Personas y Cultura:**

- Facilita la asignación de recursos y la visibilidad del tema de salvaguardia.
- Participa en la gestión de casos como integrante del grupo ampliado encargado de ello.

## COMMON GOAL

- Mantiene una visión integral de las necesidades de salvaguardia dentro de la organización.

### **Comité de Salvaguardia:**

- Diseña y revisa un repertorio de documentos y herramientas relevantes para la Comunidad.
- Elabora y revisa oportunidades de formación online: cursos, programas de certificación, talleres, seminarios, etc.
- Promueve el intercambio de conocimientos y experiencias en materia de salvaguardia dentro de la Comunidad a través de plataformas específicas o actividades como desafíos de innovación.
- Ofrece mentoría a organizaciones miembro que hayan obtenido una puntuación baja en el proceso de acreditación.
- Actúa como consejo asesor en cuestiones de Salvaguardia, incluyendo los riesgos para la reputación derivados de posibles denuncias.

### **Personal Interno:**

- Cumple con el marco de salvaguardia, especialmente el Código de Conducta.
- Participa en formaciones sobre salvaguardia.
- Informa de cualquier preocupación o sospecha de abuso o negligencia conforme a los canales establecidos, respetando la confidencialidad.
- Identifica y comunica posibles riesgos o problemas, proponiendo medidas para mitigarlos.

### **Organizaciones Miembro:**

- Cumplen con el Código de Conducta de la Comunidad.
- Informan sin demora de cualquier investigación en curso sobre alegaciones graves al Responsable de Protección y Salvaguardia, garantizando la confidencialidad.

## COMMON GOAL

- Mantienen informado regularmente a la Persona Responsable de Salvaguardia sobre el estado de las investigaciones, incluyendo medidas adoptadas y acciones preventivas.

### Organizaciones Asociadas:

- Todas las organizaciones que firman un Acuerdo de Colaboración con Common Goal también aceptan la cláusula de salvaguardia.

## 5. Protección de Datos y Privacidad

**Compromiso con la privacidad de los datos:** Toda la información relacionada con la protección será tratada conforme a las leyes de protección de datos aplicables, incluyendo el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), garantizando estricta confidencialidad.

**Uso de los datos:** Los datos relacionados con la protección se recopilarán y utilizarán exclusivamente con fines de protección y bienestar. No se compartirán externamente, salvo que sea legalmente requerido o necesario para la protección de las personas.

**Conservación de los datos:** Los registros vinculados a la política de salvaguardia se almacenarán de forma segura y se conservarán solo durante el tiempo necesario para fines de salvaguardia. Una vez que dejen de ser necesarios, los datos se anonimizarán o eliminarán de manera segura conforme a la normativa vigente.

## Anexo 1 - Terminología

**Protección de infancias y adolescencias y personas adultas vulnerables:** El proceso de proteger a las infancias y adolescencias y personas adultas vulnerables del daño, abuso, negligencia y explotación. Implica implementar esta política, procedimientos y prácticas para garantizar su seguridad, bienestar y desarrollo, así como establecer mecanismos claros para la notificación y abordaje de preocupaciones.

**Infancias y Adolescencias:** Personas menores de 18 años.

**Personas adultas vulnerables:** Personas adultas que pueden estar en riesgo de sufrir daños o explotación debido a su edad, discapacidad, enfermedad u otros factores que puedan afectar su capacidad de protegerse o tomar decisiones informadas.

## COMMON GOAL

**Acoso sexual en el lugar de trabajo:** Comportamiento no deseado e inapropiado de naturaleza sexual que crea un entorno laboral hostil, intimidante u ofensivo. Incluye insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de índole sexual que afectan el empleo, el rendimiento laboral o el bienestar de una persona.

**Abuso en el lugar de trabajo:** Cualquier comportamiento o acción que intencionadamente o no cause daño, intimide o perjudique a las personas empleadas. Esto puede incluir maltrato físico, emocional, verbal o psicológico, así como acoso sexual, acoso moral (bullying) y otras conductas inapropiadas que generen un entorno laboral hostil o inseguro.

**Diversidad:** Presencia de diferencias en características, antecedentes e identidades entre personas dentro de un grupo u organización. Estas diferencias pueden incluir, pero no se limitan a, raza, etnia, género, edad, orientación sexual, discapacidad, situación socioeconómica y origen cultural.

**Equidad:** Trato justo, acceso, oportunidades y avances para todas las personas, reconociendo que algunos individuos pueden requerir distintos tipos de apoyo para lograr resultados equitativos.

**Inclusión:** Práctica de crear un entorno en el que cualquier persona o grupo pueda sentirse bienvenido, respetado, apoyado y valorado. Implica fomentar una cultura que busque activamente y celebre la diversidad, donde todas las personas puedan contribuir plena y eficazmente al éxito organizativo y al bienestar comunitario.

**Abuso físico:** Dañar físicamente a una persona de forma deliberada. Incluye cualquier castigo que implique el uso de la fuerza física y tenga como objetivo causar algún grado de dolor o molestia, por leve que sea. Generalmente se refiere a golpear menores de edad con la mano o con algún objeto (correa, palo, cinturón, zapato, cuchara de madera, etc.), pero también puede incluir puñetazos, patadas, sacudidas, lanzamientos, arañazos, pellizcos, mordiscos, quemaduras o fracturas.

**Abuso psicológico:** Maltrato emocional persistente, también llamado abuso emocional. Puede incluir decirle a alguien que no vale nada, que no es querido o que es inadecuado. También puede implicar silenciar a la persona deliberadamente, impedir que exprese sus opiniones o burlarse de lo que dice o de cómo se comunica. Suele producirse de forma prolongada y repetida, en relaciones donde existe un desequilibrio de poder. También puede incluir acoso o ciberacoso.

## COMMON GOAL

**Acoso o ciberacoso:** Conducta no deseada, repetida e intencionada, generalmente entre iguales, que implica un desequilibrio real o percibido de poder. Incluye amenazas, difusión de rumores o falsedades, humillaciones, agresiones físicas o verbales y exclusión deliberada.

**Negligencia:** No proporcionar las necesidades básicas a alguien cuando se tiene la capacidad, conocimientos y acceso para hacerlo. Esto puede incluir la falta de alimentación adecuada, ropa, higiene, supervisión o vivienda, lo cual puede afectar gravemente la salud o desarrollo de la persona. También abarca no proteger a alguien del peligro.

**Abuso sexual:** Inducir o coaccionar a una persona para participar en una actividad sexual ilegal. En el caso de las infancias y adolescencias, se refiere a cuando una persona adulta los explota sexualmente para su propia gratificación. Puede implicar contacto físico (penetración, besos, caricias de las partes íntimas) o no físico (mostrar imágenes sexuales, incitarlos a mirar actos sexuales o comportarse de forma sexualizada). Generalmente, la persona agresora es de confianza.

**Acoso sexual:** Conjunto de conductas o prácticas inaceptables y no deseadas de carácter sexual, que pueden incluir insinuaciones, propuestas, demandas de favores sexuales o conductas físicas o verbales que se perciben como ofensivas o humillantes.

**Acoso y abuso:** Pueden darse por motivos de raza, religión, color, credo, origen étnico, atributos físicos, género, orientación sexual, edad, discapacidad, situación socioeconómica o habilidades deportivas. Puede consistir en un incidente aislado o repetido, de forma presencial u online. A menudo se da en relaciones donde existe un abuso de autoridad.

**Abuso entre iguales:** Se refiere a casos en los que una persona es explotada, acosada, agredida o ciberacosada por otra de edad similar.

Los medios y métodos mediante los cuales se produce el acoso y abuso incluyen contacto físico, ausencia de contacto, comunicaciones verbales o electrónicas. Puede implicar actos deliberados o negligencias, así como formas como el acoso sistemático (grooming), la trata, el abuso financiero o las novatadas:

**Grooming:** Proceso mediante el cual alguien establece una relación de confianza con otra persona con la intención de manipularla, explotarla o abusar de ella. En el caso de menores, puede suceder online o en persona, por parte de extraños o conocidos, como familiares, amistades o profesionales.

## COMMON GOAL

**Trata de personas:** Implica captar, trasladar o retener a personas, normalmente mujeres o menores, con fines de explotación, trabajo forzado o comercio. En el deporte es común y suele estar vinculado al abuso financiero.

**Abuso financiero:** Uso indebido o control abusivo de los recursos económicos en una relación basada en la confianza. Afecta especialmente a personas mayores, mujeres en relaciones desiguales o familias en situación de pobreza, como ocurre cuando agentes inescrupulosos prometen carreras deportivas en el extranjero a cambio de dinero.

**Prácticas de Iniciación:** Prácticas habituales en algunos grupos sociales o equipos deportivos como forma de iniciación. Suelen implicar actos humillantes o peligrosos que pueden causar daño físico, psicológico o sexual.

**Prácticas inadecuadas:** Comportamientos que, aunque no resulten dañinos de inmediato, no cumplen los estándares esperados y deben corregirse. Pueden generar sospechas, como estar a solas con un menor o contacto físico excesivo. Las prácticas inadecuadas crean un entorno que facilita el acoso o abuso.

**Organización Miembro de Common Goal:** Entidad con fines sociales que utiliza el fútbol como herramienta de transformación positiva. Forma parte formal de la Comunidad Common Goal y comparte su misión. Contribuye a los objetivos colectivos y accede a recursos y oportunidades de colaboración.