



# **Política de DRC de Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales**



# Índice de contenidos

<b>Glosario</b> .....	<b>3</b>
<b>Abreviaturas</b> .....	<b>4</b>
<b>I. Introducción</b> .....	<b>6</b>
I.1. Propósito .....	6
I.2. Objetivo .....	6
I.3. Declaración de la política.....	7
I.4. Alcance.....	7
I.5. Visión general de la relación entre esta Política de PEAS y las políticas de ética y conducta de DRC .....	8
I.6. Terminología relacionada con la PEAS .....	8
<b>II. Responsabilidad institucional y personal en materia de PEAS</b> .....	<b>19</b>
<b>II.1 Responsabilidad institucional de DRC</b> .....	<b>19</b>
II.1.1. Prevención.....	19
II.1.2. Habilitación de reportes .....	20
II.1.3. Respuesta .....	22
<b>II.2. Responsabilidad de la fuerza de trabajo de DRC</b> .....	<b>23</b>

# Glosario

<b>Personas de interés</b>	El grupo objetivo de DRC de acuerdo con su mandato, que incluye a los refugiados, los desplazados internos y otras personas afectadas por desplazamientos o conflictos, es decir, la población afectada.
<b>Personal</b>	Es la fuerza laboral de DRC que incluye todo empleado, aprendices o pasantes, estudiante, trabajador irregular y cualquier otro miembro de la fuerza de trabajo de DRC que, independientemente de la duración de su contrato, remuneración y demás condiciones, esté obligado a firmar el Código de Conducta. Para hacer referencia a los miembros de la fuerza de trabajo de DRC puede utilizarse el término "personal" a título colectivo o "miembro del personal" a título individual.
<b>Reporte de sospecha de mala conducta</b>	Un reporte presentado por un denunciante u otra persona en relación con una sospecha de que se ha producido o se va a producir una infracción del Código de Conducta o de la Política de Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales (PEAAS).
<b>Retaliación</b>	Cualquier acto u omisión, directo o indirecto, que se produzca en un contexto relacionado con el trabajo, que esté motivado por un reporte interno o externo o por una revelación pública, y que cause o pueda causar un perjuicio injustificado a la Persona Implicada que Reporta, la Persona que Reporta o a cualquier otra persona que colabore en dicho reporte, revelación o en una investigación interna. Se incluyen las retaliaciones en grado de amenaza o tentativa.
<b>Socio</b>	Institución con la que DRC tiene formalizada una relación sobre su prestación de asistencia programática, incidencia, desarrollo de capacidades y ayuda material en el marco del programa y el presupuesto de DRC. Así, un socio lleva a cabo una parte de las actividades cubiertas por el programa sobre la base de una subvención en cascada. Los socios pueden ser ONG, OBC e instituciones públicas, así como ONGI que operen en un contexto local determinado.
<b>Proveedor</b>	Cualquier vendedor que haya sido investigado, aprobado y aceptado como proveedor de DRC (un vendedor es cualquier empresa que pueda suministrar bienes, prestar servicios o realizar obras de construcción para DRC).
<b>Trabajadores irregulares</b>	Cualquier persona contratada por DRC mediante un acuerdo mutuamente vinculante (verbal o escrito) por el que dicha persona se comprometa a realizar un trabajo para DRC y bajo su dirección e instrucciones. No se incluyen las personas que trabajan en calidad de contratistas (proveedores de servicios externos) y empleados ordinarios de DRC. <b>Ejemplos:</b> Voluntarios, trabajadores por incentivos, trabajadores ocasionales, trabajadores por día; dinero por trabajo
<b>Investigación</b>	Es un proceso analítico de base jurídica diseñado para establecer hechos que permitan determinar objetivamente si se ha producido una presunta mala conducta y, en tal caso, la identidad de la persona o personas responsables.
<b>Mecanismo de Reporte del Código de Conducta</b>	El mecanismo que permite a cualquier persona reportar una sospecha de que uno o varios miembros del personal han cometido una falta al Código de Conducta (CdC) de DRC o cualquier otra circunstancia recogida en las leyes y reglamentos aplicables en materia de reporte de irregularidades. Los reportes de sospechas de mala conducta (RSMC) que afectan a otras organizaciones, socios implementadores o comerciales también se registran en el MRCdC cuando se ponen en conocimiento de DRC.

# Abreviaturas

<b>AGDM:</b>	Integración de las perspectivas de edad, género y diversidad
<b>AL/N:</b>	Actores locales/nacionales
<b>CDN:</b>	Convención sobre los Derechos del Niño
<b>CFM:</b>	Mecanismo de Retroalimentación Comunitaria (MRC)
<b>CHS:</b>	Norma Humanitaria Esencial
<b>CHSA:</b>	Alianza para Norma Humanitaria Esencial
<b>CdC:</b>	Código de Conducta
<b>MRCdC:</b>	Mecanismo de Reporte del Código de Conducta
<b>CT:</b>	Herramienta de cumplimiento
<b>RGPD:</b>	Reglamento General de Protección de Datos y Privacidad
<b>DRC:</b>	Consejo Danés para Refugiados
<b>VBG:</b>	Violencia basada en género
<b>HQ:</b>	Sede central
<b>RRHH:</b>	Recursos humanos
<b>IASC:</b>	Comité Permanente entre Organismos
<b>IDP:</b>	Desplazados internos
<b>OBC:</b>	Organización de Base Comunitaria
<b>MO:</b>	Manual de Operaciones
<b>PdI:</b>	Personas de interés
<b>PEAAS:</b>	Protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales
<b>RSMC:</b>	Reporte de sospecha de mala conducta
<b>PF:</b>	Punto Focal
<b>PF SaG &amp; CdC:</b>	Punto Focal de Salvaguarda y Código de Conducta
<b>SCA:</b>	Enfoque centrado en la persona sobreviviente
<b>EAAS:</b>	Explotación, abuso y acoso sexuales
<b>VSBG:</b>	Violencia sexual basada en Género
<b>OMS:</b>	Organización Mundial de la Salud
<b>ONG:</b>	Organización No gubernamental
<b>ONGI:</b>	Organización No gubernamental Internacional
<b>ONU:</b>	Organización de las Naciones Unidas

## Introducción

1

### Propósito

En esta sección se ofrece una visión general de por qué se elabora esta política y qué se pretende conseguir, proporcionando el contexto para el resto de la política.

2

### Objetivo

En esta sección se describen los objetivos y resultados específicos que se pretenden alcanzar con esta política. Es útil para aclarar el impacto que se pretende conseguir con ella.

3

### Declaración de la política

En esta sección se define la postura de la organización en materia de PEAS y los principios que guían su enfoque. Se transmite un mensaje claro al personal acerca de la importancia de la PEAS.

6

### Terminología relacionada con la PEAS

En esta sección se ofrecen definiciones y explicaciones de los términos clave relacionados con la PEAS que se utilizan en esta política. De este modo se garantiza una interpretación común del lenguaje utilizado.

5

### Visión general de la relación entre esta Política de PEAS y las políticas de ética y conducta de DRC

Esta sección destaca el vínculo entre la política de PEAS y otras políticas de DRC, ofreciendo una visión general de cómo PEAS se alinea con el marco ético más amplio de la DRC.

4

### Alcance

En esta sección se describe el alcance y la aplicabilidad de la política. Se aclara a quién cubre esta política.

## Responsabilidad institucional y personal sobre PEAS

*En esta sección de la política de PEAS se describen los compromisos tanto de la institución (DRC) como de sus empleados para prevenir y responder a la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Incluye tanto el compromiso de evitar que se produzcan tales incidentes como el de responder adecuadamente en caso de que se produzcan.*

### Responsabilidad institucional de DRC

En esta subsección de la política se aborda el compromiso institucional adquirido por DRC de prevenir y responder a incidentes de EAAS, con medidas específicas a lo largo de tres pilares:



Prevención



Habilitación de reportes



Respuesta

### Responsabilidad del personal de DRC

Esta subsección de la política aborda el compromiso de cada uno de los empleados de DRC en materia de EAAS. En ella se exponen las expectativas de comportamiento del personal, así como las medidas específicas que los empleados deben adoptar para prevenir y responder a estos incidentes.

# I. Introducción

## I.1. Propósito

Como organización comprometida con la protección de los más vulnerables, la salvaguarda de sus derechos y su empoderamiento para un futuro mejor, DRC reconoce su deber y responsabilidad de prevenir y abordar las devastadoras consecuencias de la explotación, el abuso y el acoso sexuales (EAAS) en las personas que se encuentran dentro de su esfera de influencia. Esta responsabilidad se extiende a las personas de interés, el personal, a los proveedores de servicios y al personal de los socios en las operaciones gestionadas por DRC. En consonancia con nuestros valores y principios, declaramos con firmeza que la EAAS no tiene cabida en DRC. Nuestras acciones y palabras reflejan nuestro compromiso inquebrantable y nuestra responsabilidad de crear un entorno libre de EAAS, en el que se garantice el bienestar y la dignidad de todas las personas a las que servimos.

Al reconocer la existencia de diferencias de poder intrínsecos en nuestro trabajo, la rendición de cuentas exige que gestionemos el poder con responsabilidad. Teniendo en cuenta que las diferencias de poder pueden manifestarse en diversos aspectos del trabajo que realizamos, como la ejecución de los proyectos, las interacciones con las comunidades y los recursos que proporcionamos, DRC debe trabajar para proteger de la EAAS a todas las personas que se encuentren dentro de su esfera de influencia y empoderarlas para un futuro mejor.

La **Política de Protección frente a la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales (PEAAS)** sirve para definir y promover una cultura organizacional de rendición de cuentas, respeto e igualdad, que **proteja frente a incidentes de EAAS a las personas con las que DRC trabaje o entre en contacto**, por ejemplo, el personal de DRC, sus socios y proveedores de servicios, las personas de interés y cualquier otra persona con la que DRC se relacione a través de sus programas y actividades. **Esta clase de incidentes pueden ser provocados por grupos o personas pertenecientes a DRC o que estén asociados con nosotros** (por ejemplo, nuestro personal y socios, proveedores o trabajadores irregulares).

## I.2. Objetivo

En consonancia con la visión, las misiones y los valores de DRC, su Código de Conducta y las normas internacionales<sup>1</sup>, la **Política de PEAAS** proporciona orientaciones y establece el compromiso y la responsabilidad institucionales de DRC, así como un conjunto claro de normas para el personal y los socios de DRC en materia de PEAAS.

DRC se adhiere a los seis principios fundamentales del Comité Permanente entre Organismos relativos a la explotación y el abuso sexuales<sup>2</sup>, tal y como se refleja en el Código de Conducta de DRC y en esta Política, en el capítulo "Responsabilidad institucional y personal sobre PEAAS".

Esta Política de PEAAS describe el compromiso adquirido por DRC de adoptar las medidas necesarias, mediante la implantación de políticas, procedimientos y prácticas, para:

- » Crear entornos seguros que protejan la dignidad de todas las personas implicadas en los programas y actividades de DRC y que estén libres de EAAS, mediante la prevención, la habilitación de reportes y la adopción de medidas de respuesta adecuadas, tal y como se indica en la sección II de la presente Política de PEAAS.
- » Garantizar que las personas que trabajen con DRC o que entren en contacto con sus actividades sean conscientes de sus derechos y responsabilidades en relación con la EAAS.

<sup>1</sup> En particular: el Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas, Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (ST/SGB/2003/13), los seis principios básicos del IASC con respecto a la explotación y los abusos sexuales, 2019 y el Índice PSEAH de CHS Alliance, 2019.

<sup>2</sup> El IASC es el foro de coordinación humanitaria más antiguo y de más alto nivel del sistema de las Naciones Unidas. En él se reúnen los responsables ejecutivos de dieciocho organizaciones y consorcios para formular políticas, establecer prioridades estratégicas y movilizar recursos en respuesta a las crisis humanitarias. El IASC trabaja para aumentar la protección contra la explotación y los abusos sexuales en todas las iniciativas de respuesta humanitaria, ya que son fallos catastróficos de protección que perjudican a quienes tenemos el mandato de proteger.

## I.3. Declaración de la política

DRC prohíbe categóricamente<sup>3</sup> y tiene tolerancia cero hacia cualquier acción de su personal y de cualquier grupo o persona que esté asociado con nosotros (socios, proveedores o trabajadores irregulares) que constituya explotación sexual, abuso o acoso sexual de cualquier persona independientemente de su género, identidad y expresión de género, edad, raza, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, situación laboral, educación, salud, nivel socioeconómico, religión y origen étnico, así como de la posición que ocupe en la organización.

DRC tiene tolerancia cero<sup>4</sup> hacia cualquier forma de **retaliación** contra quienes i) reporten sospechas de EAAS al MRCdC actuando de buena fe, ii) proporcionen información o colaboren de cualquier otro modo en dichos reportes o participen en una investigación interna, o iii) se nieguen a actuar en contravención del Código de Conducta de DRC y de esta Política.

## I.4. Alcance

### »» Personal de DRC

La Política de PEAAS se aplica a DRC y a su personal sin distinciones. Todos los miembros del personal de DRC, incluyendo, pero no limitándose al personal nacional o internacional, de rango directivo o no, el personal de primera línea, personal de soporte o de programas, aprendices o pasantes, sean remunerados o no, los estudiantes y los trabajadores irregulares<sup>5</sup>, están obligados por igual por la Política de PEAAS de DRC.

### »» Socios de DRC

DRC exige a sus socios que tengan, o formulen y empleen, una política de PEAAS moralmente equivalente a la de DRC. Esto incluye el deber de proteger contra la EAAS, de aplicar un enfoque centrado en la persona sobreviviente y de proporcionar acceso a un mecanismo seguro de denuncia y respuesta. Si las circunstancias justifican que los socios adopten y acaten la política de PEAAS de DRC, esto está admitido<sup>6</sup>.

### »» Proveedores de DRC

A los proveedores de DRC se les aplican principios clave conexos, tal como se reflejan en el Código de Conducta para Proveedores de DRC y en las Condiciones Generales de Contratación de DRC, que contienen cláusulas específicas sobre EAAS.

<sup>3</sup> Véase el Código de Conducta de DRC, Sección 4 de las Normas de Conducta, 2022.

<sup>4</sup> Véase el Código de Conducta de DRC, Sección 7.1 de las Normas de Conducta, 2022.

<sup>5</sup> Para más detalles sobre los trabajadores irregulares, véase la Política Marco de DRC para los Trabajadores Irregulares, 2022.

<sup>6</sup> Para más información al respecto, consulte la Política sobre Socios Ejecutores en el Manual de Operaciones de DRC, 2023.

## 1.5. Visión general de la relación entre esta Política de PEAAS y las políticas de ética y conducta de DRC

---

El **Código de Conducta de DRC** recoge los valores y normas por los que DRC y su personal deben regirse para mantener y salvaguardar las normas de conducta necesarias y evitar conductas indebidas. Este es el documento rector principal y general de DRC en materia de ética y comportamiento que se aplica a todo el personal de DRC y que abarca todos los temas de interés bajo este paraguas.

Esta **Política de PEAAS**, junto con la **Política de Salvaguarda de la Infancia**, son políticas más específicas que cubren la protección de todas las poblaciones en situación de especial riesgo frente a los tipos de comportamiento descritos en estas políticas. También exponen los compromisos institucionales de DRC y los compromisos personales de los miembros del personal en relación con estas situaciones específicas. Aunque se trata de políticas independientes, aplicables a toda la fuerza de trabajo de DRC, se enmarcan en la **Política Marco de Salvaguarda**, que pretende ser una política global.

Así pues, esta Política de PEAAS está vinculada al Código de Conducta, a la Política Marco de Salvaguarda y a la Política de Salvaguarda de la Infancia de DRC, y debe interpretarse conjuntamente con estos documentos.

## 1.6. Terminología relacionada con la PSEAH

---

La EAAS implica a determinados grupos o personas pertenecientes a una organización o asociados a ella (ej., ONG, ONGI, AL/N, agencias de la ONU, organizaciones humanitarias y de desarrollo) que ejercen su poder de forma perjudicial contra quienes carecen del mismo nivel de poder, ya sea en la organización o en las comunidades en las que esta trabaja.

Una persona puede ostentar poder en función de, pero no limitado a, características como el sexo, la identidad y expresión de género, la edad, la raza, la capacidad, la orientación sexual, la nacionalidad, la situación laboral, la educación, la salud, el nivel socioeconómico, la religión y el origen étnico, así como la posición que ocupa en la organización, entre otras. A menudo, estas características se entrecruzan de manera que aumentan los privilegios o la opresión<sup>7</sup> y, por tanto, el riesgo de EAAS.

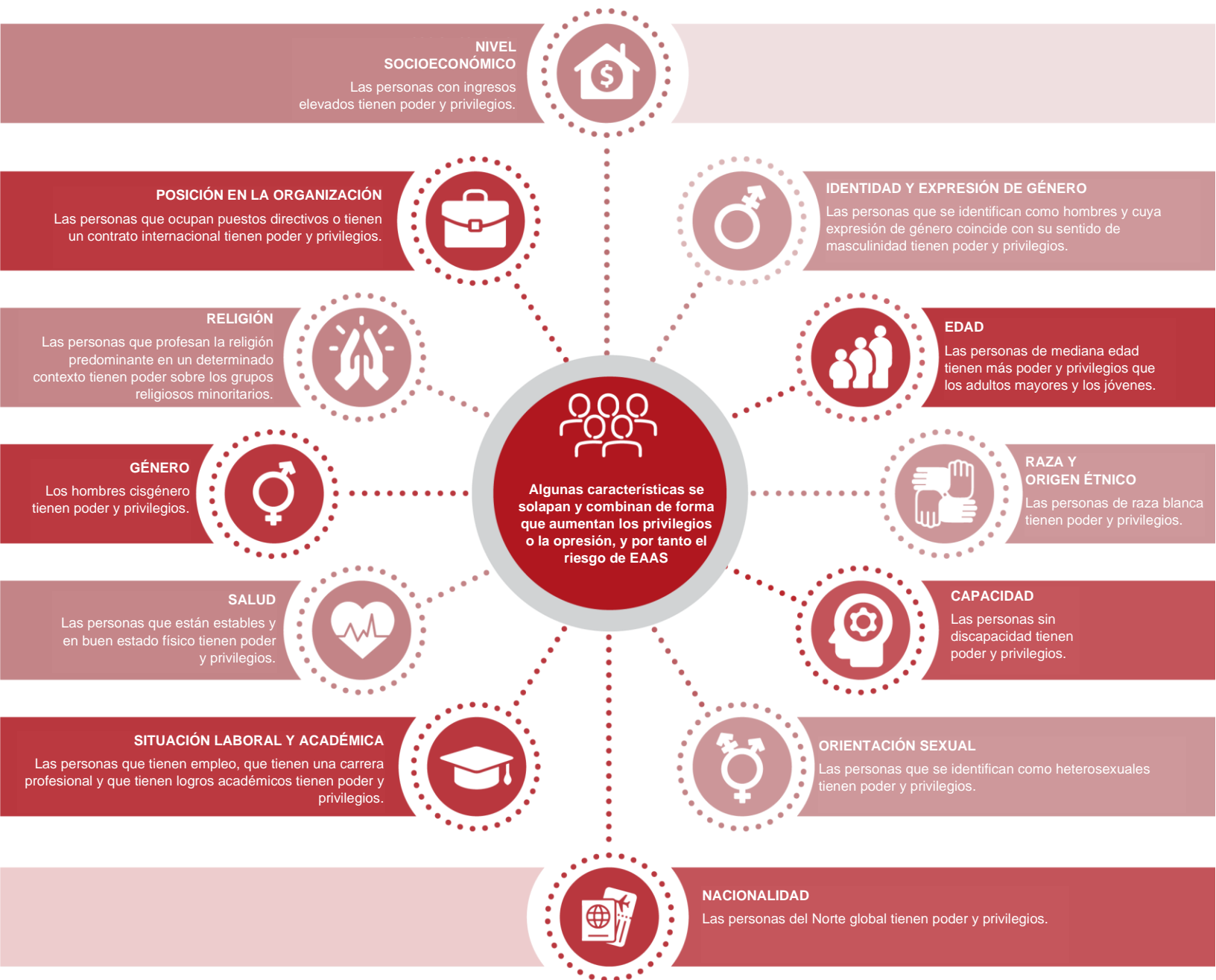
---

<sup>7</sup> Para más información al respecto, consulte la Política de DRC sobre Integración de la Edad, el Género y la Diversidad, 2020.



## Entender la EAAS a través de la interseccionalidad

Al explorar la EAAS a través de una lente interseccional, reconocemos que ciertas características pueden entrecruzarse y combinarse, amplificando los privilegios o la opresión e incrementando la vulnerabilidad a la EAAS.



## »» Enfoque de DRC sobre la terminología de EAAS

DRC reconoce que tanto "la explotación y el abuso sexuales" (EAS) como el "acoso sexual" (AS) pueden ocurrir dentro o fuera del lugar de trabajo, en el marco de las interacciones con colegas, Pdl y otras personas involucradas en las actividades de DRC. DRC no distingue entre EAS y AS en función de las personas implicadas en este tipo de conductas indebidas, ya se produzcan entre los miembros de su personal o contra las personas de interés. Por lo tanto, el acoso sexual está plenamente incluido en el espectro de comportamientos que no son aceptables por parte del personal, los socios y los proveedores de DRC, independientemente de quién sea el objetivo de dicha mala conducta.<sup>8</sup>

Esta Política y el Código de Conducta de DRC se basan en las definiciones de EAAS de las Naciones Unidas<sup>9</sup> y de la CHS Alliance<sup>10</sup>, que se detallan a continuación.

### »» Abuso sexual

Cualquier intrusión física de naturaleza sexual, ya sea efectiva o en grado de amenaza, bien por la fuerza o bien en condiciones de desigualdad o coerción, lo que incluye cuando una persona es incapaz de dar su consentimiento o resistirse. Toda actividad sexual con un menor (una persona menor de 18 años de edad) se considera abuso sexual. Los abusos sexuales pueden producirse en el lugar de trabajo, fuera del horario laboral o fuera del lugar de trabajo. Cualquier persona puede ser víctima o agresor, independientemente de su sexo o género.

### »» Explotación sexual

Cualquier abuso efectivo o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, de diferencia de poder o de confianza con fines sexuales, incluyendo, pero no limitado a, obtener beneficio económico, social o político de la explotación sexual de otra persona. Esto incluye, en particular, actos como el sexo transaccional, la solicitud de sexo transaccional y las relaciones de explotación. La explotación sexual puede producirse en el lugar de trabajo, fuera del horario laboral o fuera del lugar de trabajo. Cualquier persona puede ser víctima o agresor, independientemente de su sexo o género.

Esto incluye el intercambio de asistencia por favores sexuales.

### »» Acoso sexual

Cualquier comportamiento, conducta y práctica inapropiado y no deseados de naturaleza sexual, que puede incluir, pero no está limitado a, insinuaciones, sugerencias o demandas sexuales, peticiones de favores sexuales y conductas o gestos sexuales, verbales o físicos que sean o puedan ser razonablemente percibidos como ofensivos o humillantes para otra persona.

El acoso sexual puede producirse en el lugar de trabajo, fuera del horario laboral o fuera del lugar de trabajo. Puede tratarse de un único incidente o de una serie de incidentes.

Puede ser deliberado y no solicitado.

Cualquier persona puede ser víctima o agresor, independientemente de su sexo o género.

Está plenamente incluido en el espectro de comportamientos que no son aceptables por parte del personal, ya sea en el lugar de trabajo o con personas de interés o con cualquier persona que entre en contacto con los programas y actividades de DRC.

<sup>8</sup> Este enfoque es coherente con el de la CHS Alliance, tal y como se refleja en el Manual de PSEAH, 2021.

<sup>9</sup> Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas, Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales, ST/SGB/2003/13

<sup>10</sup> Manual de PSEAH de la CHS Alliance, 2021.

Dentro de los parámetros de la definición anterior, muchas formas de comportamiento pueden constituir acoso sexual, incluido, pero no limitado a:

- Conducta física de naturaleza sexual, incluido el contacto no deseado, como contactos innecesarios, palmaditas o pellizcos o rozarse con el cuerpo de otra persona.
- Conducta verbal de naturaleza sexual. Esto puede incluir insinuaciones sexuales no deseadas, proposiciones o presiones para realizar una actividad sexual, sugerencias continuas para realizar una actividad social fuera del lugar de trabajo o cualquier coqueteo no deseado u ofensivo, comentarios sugerentes, indirectas o comentarios lascivos.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual. Esto puede incluir la exhibición de imágenes, objetos, material escrito, publicaciones en redes sociales, correos electrónicos o mensajes de texto de carácter pornográfico o sexualmente sugerentes. También puede incluir miradas lascivas, silbidos o gestos sexualmente sugerentes.
- Conducta basada en el sexo. Esto puede incluir conductas que denigren o ridiculicen o sean intimidatorias o físicamente abusivas de un empleado por razón de su sexo, como palabras despectivas o degradantes o insultos relacionados con el género.

Aunque cualquier persona puede ser víctima/sobreviviente o agresor de casos de EAAS, independientemente de su sexo o género, DRC reconoce que hay algunos grupos demográficos (por ejemplo, mujeres y niñas o niños) que corren un mayor riesgo de ser víctimas/sobrevivientes<sup>11</sup>.



## EAAS y VBG



### EXPLOTACIÓN, ABUSO Y ACOSO SEXUALES

### VIOLENCIA DE GÉNERO<sup>12</sup>



## Qué significa esta terminología

**EAAS** es la abreviatura de "explotación, abuso y acoso sexuales"...

...*perpetrados* por quienes trabajan en una organización, o con ella, o están asociados a ella<sup>13</sup> (ej., ONG, ONGI, AL/N, agencias de la ONU, organizaciones humanitarias y de desarrollo)

La violencia basada en género (VBG) está englobada en el paraguas más amplio de los programas de protección. La violencia basada en género es un término general que abarca cualquier acto dañino perpetrado contra la voluntad de una persona y que se basa en diferencias socialmente atribuidas (ej., de género) entre hombres y mujeres<sup>14</sup>. Incluye actos

<sup>11</sup> (1) Según ONU Mujeres: "La EAAS se sitúa en el continuo de la violencia perpetrada (principalmente) por hombres contra mujeres y niñas. La mayoría de las personas objeto de acoso sexual y de explotación y abusos sexuales son mujeres y niñas, pero hay otros grupos que pueden formar parte de este continuo, como las personas LGBTIQ+ o incluso hombres y niños." — Bridging the Gap: Sexual Exploitation, Abuse and Harassment (SEAH) [Aspectos comunes de la explotación, el abuso y el acoso sexuales], 2020.

(2) Según la OMS: "En el mundo, el 31 % de las mujeres de entre 15 y 49 años han sido víctimas de violencia física o sexual por parte de su actual o anterior esposo o pareja, o de violencia sexual por parte de una persona que no era su pareja, o de ambas cosas a lo largo de su vida (definida como desde los 15 años); es decir, casi una de cada tres mujeres, o hasta 852 millones de mujeres en todo el mundo." — Violence Against Women Prevalence Estimates [Estimaciones de prevalencia de la violencia contra las mujeres], 2018.

(3) En el mundo, se calcula que una de cada tres mujeres sufrirá abusos físicos o sexuales a lo largo de su vida, y las mujeres con discapacidad tienen hasta diez veces más probabilidades de sufrir violencia sexual. — <https://www.hi.org/en/protection>.

(4) Si bien es un hecho comúnmente aceptado que las mujeres y las niñas se ven afectadas de manera desproporcionada por la violencia sexual basada en género (VSBG), cada vez está más reconocido que también los hombres y los niños sufren esta clase de violencia en contextos humanitarios. Las personas LGBTIQ+, ya sean mujeres, hombres o personas no binarias, pueden correr un mayor riesgo de sufrir VSBG, especialmente en contextos en los que la homosexualidad o las relaciones íntimas entre personas del mismo sexo están penalizadas, o bien cuando se encuentran detenidas — "That never happens here". Sexual and gender-based violence against men, boys and including LGBTIQ+ persons in humanitarian settings ["Eso aquí no pasa". Violencia sexual y de género contra hombres y niños incluyendo a las personas LGBTIQ+ en entornos humanitarios], Cruz Roja de Noruega (NorCross) y Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR).

<sup>12</sup> Para más información, consulte la Política de DRC contra la Violencia de Género, 2020.

<sup>13</sup> Mientras trabajan activamente para alcanzar los objetivos de la organización.

<sup>14</sup> Para más detalles sobre el enfoque SCA desde la perspectiva de VBG, consulte la Política de DRC contra la Violencia basada en Género, 2020.

...*contra* las personas que trabajan con una organización o entran en contacto con ella, como las personas de interés, el personal, los socios, los proveedores de servicios y todas las personas que entran en contacto con los programas y actividades de la organización.

que infligen daños o sufrimientos físicos, sexuales o psicológicos, las amenazas de tales actos, las coacciones y otras acciones contra la libertad. Estos actos pueden producirse en público o en privado<sup>15</sup>.

En esta Política, la violencia basada en género se refiere a un incidente perpetrado por personas que no están asociadas de ninguna manera con la organización, por ejemplo, unos miembros de la comunidad contra otros miembros de la comunidad.

### Qué tipo de respuesta se dará en caso de que se produzcan tales incidentes:

- Los miembros del personal de DRC tienen la obligación de reportar estos casos al Mecanismo de Reporte del Código de Conducta (MRCdC).
- Para DRC, a nivel institucional, esto puede implicar la realización de una investigación interna sobre el incidente reportado, la aplicación de medidas de seguridad adecuadas o la adopción de medidas contractuales.
- DRC responde a la VBG garantizando la existencia de vías de derivación adecuadas y holísticas para las personas sobrevivientes de este tipo de violencia (en colaboración con las Áreas de Responsabilidad de VBG y Protección de la Infancia).
- En diversos contextos, DRC también presta servicios directos en relación con la VBG y la protección de la infancia a las personas sobrevivientes de este tipo de violencia, incluida la gestión de los casos.
- En todos los contextos, DRC tiene la obligación de garantizar que las personas sobrevivientes VBG reciban una respuesta adecuada, en consonancia con las directrices del Comité Permanente entre Organismos sobre la VBG en situaciones de emergencia.

### Tanto para incidentes de EAAS como de VBG,

es crucial que las personas sobrevivientes puedan acceder a servicios seguros y apropiados y que se aplique un enfoque centrado en la persona sobreviviente, de conformidad con la presente Política de PEAS y la Política de DRC contra la VBG, así como con las normas internacionales.

Siempre contando con la seguridad y el consentimiento explícito de la persona sobreviviente, hay ocasiones en las que los profesionales de Protección y Salvaguarda y del Código de Conducta pueden tener que actuar de enlace para dar prioridad al bienestar y la recuperación de esa persona. No obstante, a fin de garantizar la seguridad, la dignidad y la confidencialidad de la persona sobreviviente, se aconseja mantener la respuesta a la VBG separada de la respuesta de la organización para abordar un caso de EAAS, ya que esto representa una infracción tanto de esta Política como del Código de Conducta de DRC.

<sup>15</sup> IASC, Directrices para la integración de las intervenciones contra la violencia de género en la acción humanitaria: Reducir el riesgo, promover la resiliencia e impulsar la recuperación, 2015.

## »» **Víctima y sobreviviente**

Las personas que han vivido situaciones de EAAS pueden elegir diferentes términos para describir su experiencia, por lo que se les debe preguntar cómo prefieren que se dirijan a ellas: víctima o sobreviviente.

"**Víctima**" es un término que se utiliza a menudo en los sectores jurídico y médico y que tiene implicaciones de protección, ya que implica ser víctima de una injusticia que debemos tratar de solucionar, mientras que, en general, en los sectores de apoyo psicológico y social se prefiere el término "**sobreviviente**" para referirse a una persona que ha vivido situaciones de violencia sexual o de género porque implica resiliencia, fortaleza y capacidad de supervivencia.

*A lo largo de esta Política, utilizaremos el término "sobreviviente" para afirmar la capacidad de las personas de superar los acontecimientos traumáticos. Con ello no se pretende en modo alguno implicar que quienes prefieran identificarse como "víctimas" carezcan de fuerza, resistencia o capacidad de supervivencia.*

**Las personas sobrevivientes de EAAS** son personas que han sufrido actos de este tipo perpetrados por quienes trabajan en una organización, o con ella, o están asociados a ella (ONG, ONGI, AL/N, agencias de la ONU, organizaciones humanitarias y de desarrollo) mientras trabajan activamente para cumplir los objetivos de la organización, durante el horario laboral o fuera de él, dentro o fuera del lugar de trabajo.

Las personas sobrevivientes de EAAS incluyen a las personas con las que DRC trabaja o entra en contacto, como el personal de DRC, los socios implementadores, los proveedores de servicios, las Pdl y todas las personas que entran en contacto con los programas y actividades de DRC.

## »» **Enfoque centrado en la persona sobreviviente (SCA)**

Se trata de un enfoque que pretende empoderar a la persona sobreviviente dando prioridad a sus derechos, necesidades y deseos. Significa garantizar que las personas sobrevivientes tengan acceso a servicios adecuados, accesibles y de buena calidad, como atención en salud, apoyo psicológico y social y servicios de seguridad o jurídicos. Este enfoque pretende crear un entorno de apoyo en el que se respeten los derechos de las personas sobrevivientes y se las trate con dignidad y respeto. Ayuda a promover la recuperación de las personas sobrevivientes y a reforzar su capacidad para tomar decisiones sobre posibles intervenciones.

En la Política de DRC contra la VBG, el SCA se define como un enfoque que crea un entorno de apoyo en el que se respetan los derechos y deseos de la persona sobreviviente, se garantiza su seguridad y se la trata con dignidad y respeto. Un enfoque centrado en la persona sobreviviente se basa en los siguientes principios: seguridad, confidencialidad, respeto y no discriminación<sup>16</sup>.

DRC ha integrado el enfoque centrado en la persona sobreviviente de EAAS recomendado por el Comité Permanente entre Organismos<sup>17</sup> en los procesos, políticas y procedimientos formales e informales relacionados con la EAAS. Para ello, se han seguido los principios y las acciones clave descritos en el enfoque.

<sup>16</sup> IASC, Definición y principios de un enfoque centrado en las víctimas/los sobrevivientes de EAAS, 2023.

<sup>17</sup> Véase CHS Alliance, Victim/survivor-centred approach to protection from sexual exploitation, abuse and harassment in the aid sector [Enfoque centrado en la víctima/sobreviviente de explotación, abuso y acoso sexuales en el sector de ayuda humanitaria], documento fundacional, 2023.

En relación con la EAAS, contemplamos el "**enfoque centrado en la persona sobreviviente**" desde las siguientes perspectivas<sup>18</sup>:

Fases	Consideraciones conexas
<p><b>I. Revelación de un incidente de EAAS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» En el contexto de los incidentes de PEAAS, "<i>hacer una revelación</i>" se refiere al acto de revelar o reportar información acerca de un incidente de EAAS. Aunque los términos "revelación" y "reporte" se utilizan en ocasiones indistintamente, hay una diferencia entre ambos, que radica principalmente en el grado de formalidad y la finalidad prevista. El término "revelación"<sup>19</sup> se refiere al acto de compartir información sobre un incidente de PEAAS, a menudo buscando apoyo o validación, mientras que el término "reporte" (es decir, un reporte de sospecha de mala conducta o RSM) se refiere a la documentación formal que se presenta a la organización y que normalmente desencadena una respuesta más estructurada, como el inicio de una investigación o medidas contractuales o disciplinarias. Revelar un incidente de EAAS es un proceso difícil que puede requerir tiempo, y puede ser el primer paso para buscar ayuda, apoyo y comprensión o para poner fin a la mala conducta. La decisión de revelar, no revelar o limitar la revelación debe corresponder en exclusiva a la persona sobreviviente.</li> <li>» Por lo general, la revelación la hacen las propias personas sobrevivientes. La persona que haga la revelación no sufrirá ninguna consecuencia adversa por presentar un reporte de buena fe.</li> <li>» Se formularán preguntas a las personas sobrevivientes, se dialogará con ellas y se las escuchará sin juzgarlas ni dejarse llevar por prejuicios, y sin atribuirles culpas ni responsabilidades. Se les mostrará empatía en todas las interacciones y se las empoderará para que compartan información, si así lo desean, y a su propio ritmo<sup>20</sup>.</li> <li>» Cuando se revela información sobre EAAS a un miembro del personal (es decir, de la fuerza de trabajo de DRC):             <ul style="list-style-type: none"> <li>» Tiene la obligación de reportarla al MRCdC de DRC<sup>21</sup>.</li> <li>» Esta obligación subsiste incluso en los casos en que la persona sobreviviente prefiera no continuar con el reporte<sup>22</sup>, pero sin revelar su identidad.</li> <li>» Las personas sobrevivientes deben ser informadas de los límites de la confidencialidad, en particular sobre los procedimientos vigentes que obligan a presentar reportes y lo que implican. Se explicará lo antes posible a la persona sobreviviente qué información puede transmitirse, a quién y con qué fin.</li> </ul> </li> </ul>

<sup>18</sup> Los socios de DRC tienen la obligación de reportar los incidentes de EAAS, según el Acuerdo de Subvención que firman con DRC y los proveedores de DRC según las Condiciones Generales de Contratación.

<sup>19</sup> Una revelación se refiere al acto de compartir información sobre un incidente de PEAAS, normalmente por parte de la persona sobreviviente o de una persona directamente afectada por el incidente. Consiste en revelar detalles sobre el incidente, en particular qué ocurrió, quién estuvo implicado y cuándo sucedió. A menudo, el propósito de una revelación es buscar apoyo, validación o ayuda sin desencadenar necesariamente una investigación formal.

<sup>20</sup> Esto se aplica a todas las fases previstas en el SCA.

<sup>21</sup> Los socios de DRC tienen la obligación de reportar los incidentes de EAAS, según el Acuerdo de Subvención que firman con DRC y los proveedores de DRC según las Condiciones Generales de Contratación.

<sup>22</sup> En DRC, reconocemos que se debe averiguar si la persona sobreviviente prefiere presentar un reporte o no, y dicha preferencia debe ser reconocida y respetada. Sin embargo, hay que tener en cuenta que, en tales casos, la rendición de cuentas y los esfuerzos de prevención de DRC podrían verse dificultados: al ser una ONG internacional, tenemos el deber institucional de proteger a nuestro personal, a las personas de interés y a otras personas que puedan entrar en contacto con nosotros, nuestros programas y actividades. Así pues, cuando tenemos conocimiento de un incidente de EAAS, debemos actuar.

- Debe mantener la confidencialidad<sup>23</sup> en lo que respecta a la propia revelación y su contenido.
- Las personas sobrevivientes propiamente dichas no tienen obligación de presentar reportes.

- » En la fase de revelación, el destinatario de esta tiene la opción, si se sienten cómodos:
  - Informar a la persona sobreviviente acerca de la posibilidad de recibir apoyo, si lo desea, y hacerle saber que puede ponerse en contacto con el Punto Focal de Salvaguarda y Código de Conducta (PF SaG&CoC) para obtener más información.
  - Proporcionarle información detallada acerca de sus derechos, los procedimientos de reporte y los recursos disponibles para ayudarlo a tomar decisiones con conocimiento de causa.
- » DRC gestionará los datos y la comunicación de los datos que reciba a través de revelaciones o de RSM y que obtenga posteriormente como parte de otros procesos internos conexos de manera que se cumplan los requisitos de confidencialidad, el RGPD<sup>24</sup> y otras normas y reglamentos de privacidad aplicables<sup>25</sup>.

## II. Tramitación de los RSM

- » DRC recibe todos los RSM, independientemente de quién los presente a través de los mecanismos establecidos o de si se ha realizado una revelación previa. El RSM puede ser presentado por la propia persona sobreviviente, por los miembros del personal de DRC o por una persona ajena a DRC que tenga conocimiento del incidente.
- » Cuando un miembro del personal de DRC (es decir, de la fuerza de trabajo de DRC) tiene una sospecha o conocimiento de un caso de EAAS, tiene la obligación de reportarlo al MRCdC.
- » La persona que presente el RSM no sufrirá ninguna consecuencia adversa por reportar sospechas o preocupaciones de EAAS de buena fe. El personal de DRC debe mantener la confidencialidad<sup>26</sup> en lo que respecta a la revelación o los propios RSM y su contenido.
- » DRC recibe y tramita los RSM independientemente de por dónde lleguen (por ejemplo, MRCdC, PF SaG & CoC, la gerencia u otros canales disponibles). Los RSM de EAAS sólo se tramitarán en la sede central.
- » DRC acepta los RSM anónimos, aunque anima a las personas que los presentan a hacerlo de forma que puedan ser identificadas, ya que será más fácil hacer un seguimiento del reporte.

<sup>23</sup> Esto no se aplica cuando se trata de compartir la información con el MRCdC de DRC.

<sup>24</sup> RGPD es la sigla del Reglamento General de Protección de Datos, una norma implementada en la Unión Europea (UE) en 2018.

<sup>25</sup> Véanse las Directrices de DRC para la presentación de reportes a los donantes en el marco del MRCdC, 2022: "Esto implica la protección de los datos personales de todas las personas implicadas en una investigación (por ejemplo, la persona sobreviviente, los testigos, el sujeto y los miembros del equipo de investigación) y la limitación del número de personas implicadas en el proceso de presentación de reportes a los donantes en el marco del MRCdC. En consecuencia, la identidad de las personas implicadas en una investigación nunca se compartirá con el donante o donantes a menos que dichas personas hayan dado su consentimiento informado".

<sup>26</sup> Esto no se aplica cuando se trata de compartir la información con el MRCdC de DRC.

- » En los casos en los que el RSM sea presentado directamente por la persona sobreviviente o por un tercero a quien dicha persona haya revelado los hechos y dado consentimiento para que presente el reporte, una vez que se reciba el RSM de EAAS, el PF SaG & CoC se pondrá en contacto con la persona sobreviviente si se conoce su identidad.
- » Si el RSM es presentado por un tercero que ha sido testigo de un caso de EAAS sin que la persona sobreviviente lo haya revelado previamente a ese tercero, el PF SaG & CoC se pondrá en contacto con dicha persona y le informará de que un tercero ha realizado la revelación. A lo largo de este proceso, siempre se contará con el consentimiento de la persona sobreviviente y se respetarán sus preferencias y se averiguará si le causa incomodidad compartir esta información<sup>27</sup>.
- » La persona sobreviviente será informada por el PF SaG & CoC sobre la posibilidad de recibir apoyo, si lo desea, en los casos en que esta información no haya sido comunicada previamente por la persona que recibió la revelación.
- » DRC tiene la responsabilidad de garantizar, a través de su PF SaG & CoC, que se mapeen o identifiquen servicios adecuados, accesibles y de buena calidad, en particular atención en salud, apoyo psicológico y social y servicios de seguridad o jurídicos, y que las personas sobrevivientes de EAAS conozcan estos servicios de apoyo y sepan que tienen la opción de aceptarlos o no.
- » Se consultará a las personas sobrevivientes para crear las oportunidades y los canales que les permitan participar activamente en las decisiones y los procesos que les afectan.
- » DRC documentará, de manera confidencial, todos los RSM y revelaciones de EAAS y decidirá, basándose en las directrices y procedimientos internos<sup>28</sup>, cómo dar seguimiento al RSM.
- » En aquellas situaciones en las que los RSM de EAAS constituyan un delito penal, será decisión del Comité de Evaluador de Casos del MRCdC de DRC, conjuntamente con los Directores de País, los Directores Regionales o los directivos pertinentes de la sede central, remitir los casos a las autoridades policiales competentes, de acuerdo con los procedimientos internos adecuados para el contexto del país<sup>29</sup>.
- » En la decisión de DRC de remitir un caso a las autoridades nacionales siempre se tendrá en cuenta el consentimiento de la persona sobreviviente, quien puede que no desee hacerlo. Esto puede entrar en conflicto con las leyes que obligan a presentar reportes, especialmente las relacionadas con incidentes de EAAS, y DRC debe dar prioridad en todo

<sup>27</sup> Antes de compartir cualquier detalle, explique a la persona sobreviviente que otra persona ha revelado su situación y que tiene derecho a decidir cuánta información desea conocer. Si la persona sobreviviente expresa su deseo de no conocer los detalles concretos, se respetará su voluntad.

<sup>28</sup> Véase el Manual de Operaciones del Mecanismo de Reporte del Código de Conducta de DRC, 2023.

<sup>29</sup> Orientaciones del Mecanismo de Retroalimentación Comunitaria (CFM) Global de DRC, p. 117, 2022.



momento a los principios del enfoque centrado en la persona sobreviviente para minimizar el daño a la persona afectada<sup>30</sup>.

### III. Derivación a servicios de apoyo

- » Una vez obtenido el consentimiento de la persona sobreviviente, el PF SaG & CoC de DRC facilitará su acceso a servicios de apoyo adecuados; pueden considerarse tanto servicios de apoyo internos como externos, dando prioridad a los externos, siempre que sea posible. Este proceso implica identificar y respetar las necesidades, preferencias, elecciones, bienestar y seguridad de la persona sobreviviente.
- » Se ofrecerá a la persona sobreviviente asistencia y apoyo con carácter holístico, independientemente de que inicie una investigación o coopere con ella o cualquier otro procedimiento de resolución o rendición de cuentas.
- » Los niños y las niñas sobrevivientes (personas menores de 18 años) deben recibir asistencia y apoyo de forma coherente con la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), en particular con el principio del "interés superior del niño", según el artículo 3 de la CDN. Los niños y las niñas tienen derecho a que se valore su interés superior y se tenga en cuenta como consideración primordial en todas las acciones o decisiones que les conciernan. Además, se les garantizará el derecho a expresar su opinión libremente en todos los asuntos que les afecten, teniéndose debidamente en cuenta sus opiniones en función de su edad y grado de madurez, de conformidad con el artículo 12 de la CDN. En el caso de los niños y las niñas que no tengan edad suficiente para comprender la información acerca de sus derechos y opciones de servicio, dicha información deberá ponerse también en conocimiento de su persona adulta de confianza, que puede ayudarles a participar en la toma de decisiones.
- » Las derivaciones a los servicios de apoyo forman parte del proceso debido para tramitar y responder a los RSM de EAAS poniendo el foco en la recuperación de la persona sobreviviente y son independientes de los procedimientos internos de DRC para tratar el RSM. Mientras los procedimientos internos se centran en investigar y tratar el RSM en el ámbito de la organización, las derivaciones a los servicios de apoyo se concentran en proporcionar a la persona sobreviviente los recursos y la asistencia adecuados para ayudarle en su recuperación.
- » Las personas sobrevivientes no están obligadas a identificar al agresor ni a demostrar que son sobrevivientes de EAAS para acceder a los servicios<sup>31</sup>.

<sup>30</sup> Comité Permanente entre Organismos et al, Best Practice Guide — Inter-Agency Community-Based Complaint Mechanisms — Protection against Sexual Exploitation and Abuse [Guía de buenas prácticas — Mecanismos interinstitucionales de denuncia basados en la comunidad — Protección contra la explotación y el abuso sexuales], 2016.

<sup>31</sup> En consonancia con el Protocolo de la ONU sobre la prestación de asistencia a las víctimas de la explotación y los abusos sexuales: "Con el propósito de prestar asistencia a las víctimas, se asumirá que todas las personas que denuncian son víctimas, a fin de satisfacer mejor sus necesidades y también para asegurar una mayor posibilidad de recopilar evidencias a su debido tiempo".

#### IV. Investigación

- » Tras tramitar un RSM de EAAS, si procede y teniendo en cuenta el SCA, DRC iniciará sin demora una investigación administrativa interna conforme a los procedimientos internos<sup>32</sup>.
- » La aplicación del SCA implica situar los intereses de las personas sobrevivientes en el centro de todas las decisiones y medidas adoptadas, obtener el consentimiento informado de dichas personas para proceder<sup>33</sup> con la investigación y comunicar su identidad en el ámbito interno de DRC o externamente.
- » La persona sobreviviente tiene derecho a retirar el consentimiento dado en cualquier momento del proceso, sin que ello afecte a su derecho a recibir asistencia o a ser derivada a servicios de apoyo. La persona sobreviviente también tiene derecho a decidir que se reabra la investigación, aunque previamente haya retirado su consentimiento.
- » Si la persona sobreviviente retira su consentimiento durante la investigación, el equipo responsable de esta normalmente tendrá que cerrarla. Sin embargo, puede haber excepciones dependiendo de la situación. Si el investigador cree que se aplica una excepción, deberá revisar el caso con el Oficial Autorizador para que decida si continúa la investigación.
- » Se mantendrá la confidencialidad<sup>34</sup> en todas las fases.
- » La persona sobreviviente tiene derecho a ser informada y puede pedir y solicitar información si cree que no está suficientemente informada, de forma periódica y oportuna, en un lenguaje y formato accesibles, que le permitan evaluar y comprender las consecuencias de un curso de acción, incluidos sus riesgos y beneficios, y tomar decisiones con conocimiento de causa. Las excepciones a este derecho son a) la integridad de la investigación y b) el derecho a la intimidad frente a terceros.
- » Se facilitará a la persona sobreviviente información sobre los derechos procesales del presunto agresor o agresores lo antes posible, de forma que pueda comprender cómo le pueden afectar.

<sup>32</sup> Véase el Manual de Operaciones de MRCdC de DRC, Herramienta de cumplimiento (CT) MRCdC 3 — Términos de Referencia para el miembro del Comité de Evaluador de Casos.

<sup>33</sup> La persona sobreviviente tiene derecho a retirar el consentimiento dado, sin que ello afecte a su derecho a recibir asistencia.

<sup>34</sup> Por información confidencial entendemos cualquier información que DRC designe como "confidencial" o que incluya información que requiera tacto, cuidado y precaución en su tratamiento. Esto incluye, pero no está limitado a, los reportes de sospecha de mala conducta (RSM), testimonios y otras constataciones, información y reportes relacionados con una investigación, así como datos personales amparados por las leyes y reglamentos de privacidad aplicables.

## II. Responsabilidad institucional y personal en materia de PEAAS

### II.1 Responsabilidad institucional de DRC

*DRC adquiere el compromiso y asume la responsabilidad de abordar la PEAAS en todos los aspectos de su trabajo mediante la aplicación de medidas específicas reflejadas en tres pilares: prevención, facilitación de reportes y respuesta.*

#### II.1.1. Prevención

*DRC adquiere el compromiso y asume la responsabilidad de prevenir el riesgo de explotación, abuso y acoso sexuales por parte de su personal y sus socios, mediante la aplicación de las siguientes medidas a nivel institucional:*

- a. Garantizar que, a través de sus políticas, procedimientos, herramientas y contratos, el personal de DRC, sus socios y proveedores de servicios sepan qué se espera de ellos y cuál es su papel y responsabilidad en relación con la PSEAH.
- b. Publicar, distribuir y salvaguardar que esta Política de PEAAS sea debidamente conocida y comprendida por su personal y sus socios, y para ello: (1) hacer que el CdC, que incluye consideraciones de PEAAS, sea una parte inseparable de los contratos de trabajo e incluir **cláusulas específicas** en dichos contratos y en los acuerdos de subvención; (2) proporcionar información y **capacitación** sobre la conducta que esta política exige y sus **responsabilidades** conforme a ella; y (3) exponer en las oficinas **materiales de sensibilización** inclusivos sobre esta política.
- c. Garantizar **una contratación segura** mediante la aplicación de un proceso de selección exhaustivo que incluya una sólida comprobación de antecedentes, comprobaciones de referencias, entrevistas exhaustivas que incluyan preguntas específicamente relativas a la PEAAS y una autodeclaración sobre sanciones recibidas en empleos anteriores relacionadas con la EAAS.
- d. Contar con **personal especializado en el CdC y en salvaguarda** en todos los niveles de la organización<sup>35</sup> (es decir, la sede central, las oficinas regionales y las operaciones de país) que, en relación con la PEAAS, adopte las siguientes medidas:
  - impartir capacitación adicional para el personal,
  - sensibilizar a las personas de interés,
  - tratar los casos reportados en virtud de las normas internas aplicables y

<sup>35</sup> Véase el Manual de Operaciones de MRCdC, Herramienta de cumplimiento 7 (CT) del MRCdC - Guía de redimensionamiento del MRCdC, 2023.

- responder a casos delicados dando prioridad a la seguridad, la dignidad y la recuperación de la persona sobreviviente.
- e. Asignar y garantizar recursos a todos los niveles de la organización para prevenir proactivamente los incidentes de EAAS, facilitar el reporte de tales casos y garantizar una respuesta oportuna y adecuada.
- f. Exigir a todos los **proveedores de DRC** que cumplan el Código de Conducta para Proveedores de DRC y las Condiciones Generales de Contratación de DRC, que contienen cláusulas específicas sobre EAAS.
- g. Involucrar a las comunidades locales en la **identificación de los riesgos relacionados con la EAAS** asociados a las actividades del programa o proyecto y las mejores formas de prevención y mitigación que deben incorporarse en el diseño y la ejecución de lo anterior.
- h. Diseñar y ejecutar programas y actividades basados en una evaluación de los riesgos de EAAS y la comprensión de las correspondientes vulnerabilidades de los diferentes grupos y teniendo en cuenta las limitaciones organizativas y contextuales para que la acción propuesta sea segura para las comunidades en relación con la PEAAS<sup>36</sup>.
- i. Implementación por parte de los equipos de programa, de las estrategias y acciones de PEAAS en el marco de los planes de proyecto.
- j. **Informar y sensibilizar** a los participantes en el programa y a las comunidades afectadas sobre los compromisos adquiridos por DRC en virtud de esta política, sobre el comportamiento que deben esperar del personal de DRC y sus socios y proveedores de servicios, sobre cómo reportar presuntas infracciones y sobre la respuesta ofrecida por DRC.
- k. Participar en grupos de trabajo, foros y plataformas interinstitucionales relacionados con la PSEAH.

## II.1.2. **Habilitación de reportes**

*DRC adquiere el compromiso y asume la responsabilidad de establecer mecanismos y disponer de procedimientos que hagan posible reportar alegaciones graves de mala conducta, incluida la EAAS —destinados a su personal, personas de interés, comunidades y partes interesadas—, mediante la aplicación de las siguientes medidas a nivel institucional:*

### En relación con el personal de DRC, sus socios y proveedores

- a. Establecer **canales** adecuados y confidenciales<sup>37</sup> **para su personal y sus socios** que les permitan reportar cualquier sospecha de una mala conducta grave, incluida la EAAS.
- b. Informar a su **personal y sus socios**, mediante sesiones de capacitación y material de sensibilización inclusivo, acerca de
  - los canales existentes para informar,
  - la **obligación de reportar** cualquier sospecha de falta grave, incluida la EAAS,

<sup>36</sup> Véase el Código de Conducta de DRC, 2022; el Manual de Operaciones de MRCdC de DRC, 2023; y las Orientaciones del CFM Global de DRC, pp. 70-73, 2022.

<sup>37</sup> Véase el Código de Conducta de DRC, el Manual de Operaciones de DRC para el MRCdC, y las Orientaciones de DRC para el CFM Global, pp. 70-73, 2022.

- el proceso de tramitación de los RSM y lo que cabe esperar en términos de asistencia y respuesta.
- c. Capacitar a su personal, y en particular a quienes puedan entrar en contacto con miembros de la comunidad, sobre la manera de recibir una revelación sensible, de forma que se evite una nueva traumatización.

## En relación con las Pdi, las comunidades afectadas y otras partes interesadas

- d. Consultar a las comunidades y a las personas afectadas por crisis sobre el diseño, la aplicación y el seguimiento de los procesos de tramitación de denuncias y el sistema comunitario de presentación de reportes, con el fin de identificar los obstáculos que puede encontrar una persona sobreviviente para denunciar en función de su género, discapacidad, raza, edad y otras identidades interseccionales<sup>38</sup>.
- e. Establecer diversos canales locales (ej., MRCdC o MPQR)<sup>39</sup> para plantear preocupaciones o presentar reportes de EAAS, que sean seguros, inclusivos y confidenciales, y que tengan en cuenta las diferencias culturales y de género.
- f. Comunicar cómo se puede acceder a los mecanismos de reporte —es decir, los canales del MRCdC y las líneas de reporte del MPQR—, el alcance de los problemas que pueden abordar y qué tipo de asistencia o respuesta cabe esperar en formatos, idiomas y modos que sean apropiados y tengan en cuenta los aspectos culturales y de género<sup>40</sup>.

## En general

- g. Garantizar que los mecanismos de reporte (es decir, MRCdC y MPQR) y los procedimientos de tramitación de RSM (es decir, el Manual de Operaciones de MRCdC y las Directrices de investigación) cumplen las normas básicas para la presentación de reportes: seguridad, confidencialidad, transparencia y accesibilidad.
- h. Establecer procedimientos para la tramitación de los **RSM** que permitan **gestionarlos de forma oportuna, justa y adecuada, dando prioridad a la seguridad** de la persona implicada que reporta y de las personas afectadas en todas las fases<sup>41</sup>.
- i. Permitir los RSM anónimos, sin que existan plazos de prescripción de los reportes de EAAS.
- j. Diseñar y documentar los procedimientos de tramitación de los RSM de forma **que se reduzca el riesgo de revictimizar a la persona sobreviviente**.
- k. Transmitir mensajes entre la fuerza de trabajo de DRC, las personas de interés y los socios sobre la tolerancia cero de DRC ante cualquier forma de **retaliación** contra quienes reporten de buena fe casos sospechosos o conocidos de EAAS o participen en investigaciones.

<sup>38</sup> Para más información, consulte las orientaciones y herramientas del Mecanismo de Retroalimentación Comunitaria (CFM) Global de DRC, 2022.

<sup>39</sup> Para obtener orientaciones, véase el Manual de Operaciones del MRCdC, 2023, y las orientaciones y el kit de herramientas del CFM, 2022.

<sup>40</sup> Véanse también las Orientaciones sobre el CFM Global de DRC en lo que respecta a la comunicación con las comunidades, pp. 135-143, 2022.

<sup>41</sup> En este sentido, se seguirán las Directrices para la presentación de reportes a los donantes del MRCdC de DRC, 2022.

- l. Garantizar que los RSM que no entren en el ámbito de aplicación de DRC se deriven a la parte pertinente de forma coherente con las buenas prácticas.

## II.1.3. Respuesta

*DRC se toma en serio todas las preocupaciones y reportes de sospechas de mala conducta sobre EAAS, por lo que adquiere el compromiso y asume la responsabilidad de actuar en casos potenciales o reales de EAAS por parte de su fuerza de trabajo de manera oportuna y sistemática, siguiendo un enfoque centrado en la persona sobreviviente, mediante la aplicación de las siguientes medidas a nivel institucional:*

- a. Iniciar sin demora, de acuerdo con los procedimientos internos, **una investigación administrativa interna rigurosa** de los reportes de sospechas de mala conducta que indiquen una posible violación de esta política, aplicando un **enfoque centrado en la persona sobreviviente**, lo que en términos de una investigación significa situar los intereses de esa persona o personas en el centro de todas las decisiones y medidas adoptadas, obtener su consentimiento informado para proceder a la investigación y comunicar su identidad en el ámbito interno de DRC o externamente.
- b. Garantizar que las personas sobrevivientes de EAAS tengan acceso a una asistencia rápida y profesional y puedan ser derivadas a proveedores de servicios cualificados, según se considere adecuado y con el consentimiento de dichas personas, independientemente de que se haya iniciado o no una investigación.
- c. Garantizar que, paralelamente a una investigación, las personas sobrevivientes de EAAS puedan **recibir asistencia profesional inmediata y ser derivadas a proveedores de servicios cualificados**, si procede y con el consentimiento de dichas personas.  
Estos casos se gestionarán atendiendo a sus necesidades, deseos, elecciones, bienestar y seguridad, que deberán respetarse.
- d. Capacitar a su personal en **la recepción de revelaciones** y a sus PF SaG & CdC en **la respuesta ante los casos de salvaguarda**, en particular los de PEAAS, en lo que respecta a la gestión de un proceso colaborativo multidisciplinar. En este proceso se valoran, planifican, aplican, coordinan, supervisan y evalúan opciones y servicios para satisfacer las necesidades de la persona sobreviviente con el fin de obtener resultados eficaces y de calidad.
- e. Reconocer, a través de las disposiciones del CdC de DRC, que los incidentes de EAAS constituyen actos de una mala conducta grave y, por lo tanto, son motivo de **acciones disciplinarias o medidas contractuales**, incluida la rescisión inmediata de la relación contractual con DRC, y comprometerse a iniciar las acciones disciplinarias o medidas contractuales apropiadas para los casos probados de PEAAS, teniendo en cuenta al mismo tiempo la seguridad y el bienestar de la persona sobreviviente.
- f. Reportar a los donantes los casos conocidos o sospechosos de EAAS<sup>34</sup>, teniendo en cuenta los requisitos de los donantes y las obligaciones contractuales correspondientes, garantizando al mismo tiempo el respeto en todo momento del RGPD y de las medidas de responsabilidad sobre los datos. Los datos personales identificables y la información confidencial de los casos no se facilitarán a terceros.

## II.2. Responsabilidad del Personal de DRC

*Con el fin de proteger a las personas adultas en situación de especial riesgo y a los niños y las niñas frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales, así como de garantizar la integridad de las actividades de DRC, el personal de DRC debe respetar todas las normas de conducta relativas a la EAAS recogidas en el CdC de DRC, en particular los siguientes principios básicos, que son reflejo directo de los Seis Principios Básicos del IASC<sup>42</sup>*

### Correlación entre las normas de conducta de DRC relacionadas con la PEAS y los Seis Principios Básicos del IASC

#### Normas de conducta de DRC para la Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales

*La explotación sexual, el abuso sexual y el acoso sexual constituyen actos de mala conducta grave y, por lo tanto, son motivo de acciones disciplinarias o medidas contractuales, incluida la rescisión inmediata del contrato con DRC.*



*Está prohibido solicitar o participar en actividades sexuales con niños y niñas (es decir, personas menores de 18 años), independientemente de la edad fijada localmente para alcanzar la mayoría de edad o la edad de consentimiento. Esto incluye incitar u obligar a niños o niñas a participar en actividades de naturaleza sexual. No puede aducirse como justificación una estimación errónea de la edad de un niño o niña. Está prohibido participar en la explotación sexual, el abuso sexual o el acoso sexual de ninguna persona, y existe un especial deber de cuidado de las mujeres, la infancia y otras personas y grupos vulnerables.*



*Está prohibido solicitar u obtener servicio o favor alguno de otra persona a cambio de protección o asistencia. Está prohibido intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales y otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras.*



#### Seis Principios Básicos del IASC sobre la explotación y los abusos sexuales

1

*La explotación y los abusos sexuales cometidos por trabajadores o trabajadoras humanitarios constituyen faltas graves de conducta y motivan, por tanto, la terminación de la relación contractual.*



2

*Las actividades sexuales llevadas a cabo con niños y niñas (es decir, con personas menores de 18 años) están prohibidas, independientemente de la edad fijada localmente para alcanzar la mayoría de edad o la edad de consentimiento. No puede aducirse como justificación una estimación errónea de la edad de un niño o niña.*



3

*Está prohibido intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales y otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras. Esto incluye el intercambio de asistencia que se esté obligado a proporcionar a las personas participantes de proyectos o programas.*



<sup>42</sup> [Seis Principios Básicos del IASC con respecto a la explotación y los abusos sexuales. 2019.](#)

*Está prohibido abusar del poder y la influencia que alguien pueda tener en virtud de su rango, posición o autoridad sobre la vida y el bienestar de cualquier otra persona. Por lo tanto, está prohibido entablar o mantener cualquier relación de explotación o abuso con persona alguna, ya sea de carácter íntimo, sexual, emocional, financiero o laboral.*

*Está prohibido entablar o mantener relaciones íntimas o sexuales con personas de interés que sean beneficiarias o impactadas por la asistencia, los programas y las actividades de DRC, o que les afecten, ni con sus familiares inmediatos.*

4

*Están prohibidas las relaciones sexuales entre trabajadores o trabajadoras humanitarios y personas que se benefician de la asistencia humanitaria, cuando su relación esté basada en una dinámica de poder e implique un uso indebido del rango o posición. Este tipo de relaciones socavan la credibilidad e integridad de las labores humanitarias.*



*Es obligatorio reportar todas las sospechas de explotación sexual, abuso sexual y acoso sexual en las que estén implicados trabajadores humanitarios al Mecanismo de Reporte del Código de Conducta de DRC.*

5

*En caso de que un trabajador o trabajadora humanitario albergue preocupaciones o sospechas respecto de la comisión de actos de explotación y abusos sexuales por otro miembro del personal, con independencia de que pertenezca o no a la misma organización, deberá informar de esas preocupaciones mediante los mecanismos de denuncia existentes a nivel institucional.*



*Los miembros del personal con cargos de liderazgo han de reconocer y asumir su responsabilidad particular de promover y desarrollar sistemas que mantengan un entorno que favorezca la prevención y respuesta ante la explotación sexual, el abuso sexual y el acoso sexual.*

6

*Los trabajadores y trabajadoras humanitarios tienen la obligación de crear y mantener un entorno que permita prevenir la explotación y los abusos sexuales, y promueva la aplicación de su código de conducta. Los cargos de liderazgo en todo nivel tienen responsabilidades particulares de apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.*



## HISTORIAL DE VERSIONES Y APROBACIONES

Versión n.º	Autor principal	Fecha	Revisado/aprobado por	Fecha
1.0	Madalina Lumaicu, Asesora Global de Salvaguarda (PSEAH)	Septiembre de 2023	Equipo Ejecutivo de Dirección de DRC	5 de septiembre de 2023