



© Tohr/Natalia Jidovani - Kenya

Política de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales (PEAS)

201806_ProtSexExploitAbuse_v1_Es



Terre des hommes

Ayuda a la infancia.

Índice

1. Contexto de la presente política	3
1.1 Marco de referencia	3
1.2 Objetivos de la política	4
1.3 Ámbito de aplicación	5
1.4 Definiciones	6
2. Ejes	7
2.1 Compromiso y apoyo a las poblaciones locales	7
2.2 Prevención	8
2.3 Respuesta	10
2.4 Gestión y coordinación	11
3. Funciones y responsabilidades	12
3.1 Responsabilidades del individuo	12
3.2 Los Responsables de equipo	12
3.3 Las operaciones	12
3.4 El sector de la Gestión de Riesgos	12
3.5 El Departamento de los Recursos Humanos	13
3.6 El Director General y el CODIR	13
3.7 El Consejo de Fundación	13

1. Contexto de la presente política

1.1 Marco de referencia

La presente política se deriva directamente del *Código de Conducta Global* de Terre des hommes (más adelante: CCG), que define la importancia y reúne las exigencias en materia de buena conducta del personal y establece una obligación sistemática de denunciar cualquier comportamiento que contravendría. Cualquier forma de Explotación y de Abuso Sexual (en adelante: EAS) en contra a nuestros beneficiarios y a las comunidades ante las que intervenimos, representa una grave traición a los valores fundamentales de Tdh, así como a nuestro mandato de protección de las poblaciones vulnerables. De hecho, se exige de todos/as nuestros/as colaboradoras y colaboradores, inclusive los/las asesores/ras y de nuestros/as socios/as, sin excepción, que tomen todas las medidas necesarias, dando muestras de un alto deber de diligencia, para prevenir y gestionar todo caso, presunto o demostrado de EAS.

Las obligaciones en materia de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales (en adelante: PEAS) deriva del derecho internacional relativo a los derechos humanos, en especial disposiciones en materia de lucha contra la trata de seres humanos.^[1]

Por otra parte, el boletín del Secretario General de las Naciones Unidas de 2003 establece la definición de las nociones de EAS así como su total prohibición dentro de las organizaciones asociadas de las Naciones Unidas. El trabajo realizado por Task Force del comité permanente inter-institución^[2] en materia de EAS complementa ese marco de referencia.

Del mismo modo, la política proviene de una búsqueda y de un proceso de reflexión basados en las buenas practicas internacionales en materia de EAS.^[3]

Varios comportamientos surgidos de la presente política también son sancionados por el derecho penal nacional de los países en los que intervenimos, así que un análisis de la legislación nacional se deberá llevar a cabo sistemáticamente.

La presente política se aplica exclusivamente a la protección y a la gestión de casos contra los beneficiarios y miembros de las comunidades de más de 18 años. Para cualquier caso relativo a un niño, niña y adolescente^[4] (en adelante: NNA), es aplicable la Política de Salvaguardia de la Infancia (PSI). Ésta define los diferentes tipos de abusos con respecto a NNA y establece plenamente las modalidades de prevención y de gestión de riesgos.

^[1] *Convención de las Naciones Unidas contra la criminalidad transnacional organizada* del 15 de Noviembre del 2000; Protocolo adicional del 15 de Noviembre del 2000 a la *Convención de las Naciones Unidas contra la criminalidad transnacional organizada* para prevenir, reprimir y castigar el tráfico de personas, especialmente de mujeres y de niños/as del 15 de Noviembre del 2000.

^[2] La Task Force del CPI fue creada por el CPI en 2012 a fin de generar una cultura de rendimiento de cuentas y de protección contra los EAS a todos los niveles del sistema humanitario y queda abierto a todas la organizaciones humanitarias interesadas.

^[3] Documentación IASC Task Force AAP/PSEA, MOSS PSEA, CHS Alliance, UNWomen, UNODC, Consejo Internacional de las Agencias Voluntarias, WHO, UNDP, IFRC, etc.

^[4] Conforme al artículo 1 de la *Convención relativa a los derechos del niño*, por niño se entiende todo ser humano de menos de diez y ocho años.

1.2 Objetivos de la política

Mediante la presente política, Tdh implementa la estrategia de prevención y de gestión de riesgos de EAS y aclara sus compromisos en virtud de un enfoque de tolerancia cero^[5] al respecto.

La presente política se basa en un enfoque centrado en las víctimas/rescatados/as^[6] en todas las etapas de prevención y de gestión de casos, respetuosa de su voluntad y del marco general del «Do No Harm»^[7].

La presente política rige y define la política de gestión de riesgos de EAS basada en los ejes siguientes:

1. Compromiso y apoyo a las poblaciones locales
2. Prevención
3. Respuesta
4. Gestión y coordinación

Esta política ayuda a:

- Respetar nuestras obligaciones legales, contractuales y morales en materia de PEAS
- Definir las medidas de prevención de casos de EAS
- Definir las modalidades relativas a la gestión de casos de EAS
- Informar e instruir al personal y a los socios sobre los riesgos vinculados a la PEAS y su obligación de intervención
- Reconocer la importancia y el papel de cada uno de los actores de Tdh y aclarar el grado de su responsabilidad en la prevención y en la gestión de casos de EAS

Este documento está complementado por procedimientos, directivas y herramientas, permitiendo su implementación.

^[5] Ver punto 1.4 Definiciones

^[6] Ver punto 1.4 Definiciones

^[7] Concepto surgido del proyecto *Do No Harm*, que comenzó en 1994 y consiste en un proceso de aprendizaje de numerosas organizaciones internacionales utilizado para identificar las interacciones entre la ayuda impartida y el contexto general para minimizar los riesgos que la ayuda sea desviada en los contextos de conflicto. Ver *M. B. Anderson, Do No Harm: How Aid Can Support Peace-Or War*, Cambridge, 1999.

1.3 **Ámbito de aplicación**

La presente política es aplicable a todo el personal de la sede y del terreno, sea cual sea la modalidad contractual, inclusive los/as consultantes, los profesionales bajo distintas modalidades contractuales y a nuestros socios que deben firmar el CCG. Se aplica igualmente en cierta medida a los proveedores y a los otros profesionales con los que Tdh colabora sin modalidad contractual, mediante el establecimiento de cláusulas contractuales tipo de manera sistemática.

Esta política deberá seguirse y aplicarse en todos los países en los que opera Tdh, independientemente de una legislación menos vinculante.

La presente política se aplica a los siguientes comportamientos:

▶ **Abuso sexual**

Toda forma de abuso sexual, según se definen en el punto 1.4, está totalmente prohibida, sin importar su forma o las circunstancias en las que el abuso se produjo.

▶ **Explotación sexual**

Toda forma de explotación sexual, según se define en el punto 1.4, está totalmente prohibida, sin importar su forma o las circunstancias.

▶ **Relaciones sexuales consentidas con beneficiarios o con miembros de la comunidad de intervención, mayores de 18 años**

Este tipo de relaciones, sean ocasionales o regulares, se basan en una dinámica de poderes intrínsecamente desigual y atentan contra la credibilidad y la integridad de Tdh; por lo tanto son fuertemente desaconsejables y debe evitarse. Incumbe a todo/a colaborador o colaboradora la obligación de comunicar cuanto antes a su superior/a jerárquico/a si se diera el caso de una tal situación en el menor tiempo posible.

▶ **Abuso de poder**

Todo abuso de poder directo o indirecto sobre la persona de un/a beneficiario/a o de un/a miembro de la comunidad será denunciado a las autoridades competentes, en línea con el marco legal y sin perjuicio de circunstancias excepcionales debidamente documentadas^[8] y se ordenarán las sanciones disciplinarias adecuadas, en aplicación del reglamento del personal en vigor en el país de intervención o en la sede.

▶ **Actividades sexuales con un/a niño/a (menor de 18 años)**

Ver *Política de Salvaguardia de la Infancia*. Según las normas establecidas en esta última, toda actividad sexual con un/a NNA está prohibida.

^[8] Ver *Código de Conducta Global*

1.4 Definiciones

En el marco de la presente política, Tdh tiene en cuenta las siguientes definiciones:

- ▶ **Abuso sexual**^[9]: Atentado contra la integridad física real o amenaza de atentado contra la integridad física, de carácter sexual, que puede intervenir por la fuerza, la coerción, la violencia o en situaciones de desigualdad, de relaciones jerárquicas o de abusos de confianza.

Este término incluye, de manera no exhaustiva, los actos constitutivos de violación, acoso, coerción, pornografía infantil, acto de orden sexual sin consentimiento o cualquier otra infracción contra la integridad sexual.

Eso significa que el ejercicio de la fuerza física no es necesario para que se considere la realización de un abuso sexual. Tal acto también puede producirse en situaciones en el que el consentimiento aparente no se concedió, en situaciones de desigualdad, de presión psicológica, o de coerción.

Consentir a beber alcohol o consumir droga, no podrá en ningún caso ser considerado como un consentimiento para una actividad sexual y no reduce en nada la responsabilidad del/la autor/a.

- ▶ **Explotación sexual**: Todo abuso real o tentativa de abuso efectuado sobre una persona en situación de vulnerabilidad, de una diferencia de poder, o de confianza, para satisfacer fines sexuales, inclusive, en particular, con la finalidad de aprovecharse pecuniariamente, socialmente, o políticamente de la explotación sexual de otro/a. La prostitución, incluso cuando es legal, es una forma de explotación sexual.

Eso significa que la explotación también puede realizarse cuando un individuo sirve de intermediario para cometer un abuso.

- ▶ **Víctima o Rescatado/a**: Persona que está, o que ha sido, explotada o abusada sexualmente. A los fines de la presente política, se trata de una persona que fue abusada o explotada sexualmente por una persona vinculada por una relación contractual con Tdh.^[10]

- ▶ **Tolerancia cero**: Enfoque consistente en sancionar a toda persona con vínculo contractual^[11] con Tdh que haya cometido una violación de la integridad sexual sobre beneficiarios o miembros de las comunidades de intervención – que hayan tenido lugar en el marco de las actividades de Tdh o en el marco privado – con severidad, tomando en consideración el carácter inaceptable de tal acto.

^[9] Terre des hommes se basa en las definiciones propuestas en el *Boletín del Secretariado General de las Naciones Unidas* de 2003 ST/SGB/2003/13

^[10] La presente política reconoce la validez de los dos términos, de modo intercambiable. El término rescatado/a está considerado por ciertos como más positivo, porque connota la idea de resiliencia (ver por ejemplo el glosario de las Naciones Unidas disponible en:

https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%5BSecond%20Edition%20-%202017%5D%20-%20French_1.pdf)

Al «Rape, Abuse & Incest National Network» (RAINN), mayor red de los Estados- Unidos activa contra las violencias sexuales, utiliza el término víctima al inicio del proceso, en conformidad con la etapa del proceso jurídico, y víctima rescatado/a (survivor en Inglés) para definir a las personas que han avanzado en el proceso de recuperación. La organización sugiere que se le pregunte a la persona que terminología prefiere. El término superviviente también se reconoce por analogía.

^[11] Ver punto 1.3 Párrafo 1

2. Ejes

Para prevenir, asegurarse de la eficacia del proceso de notificación y gestionar casos eventuales de EAS, Tdh basa su enfoque de protección en los siguientes ejes:

2.1 Compromiso y apoyo a las poblaciones locales

El pilar de fundamento del trabajo que debe realizarse para garantizar una protección eficaz contra la explotación y el abuso sexual por nuestro personal se sitúa directamente a nivel de los terrenos, puesto que intervenimos frecuentemente en contextos en los que las poblaciones pueden encontrarse en situación de gran vulnerabilidad. Para poner en marcha la presente política, Tdh se enorgullece de obtener el compromiso activo de las comunidades y de las poblaciones locales y trata de fomentar la puesta en marcha de un partenariado para delimitar mejor los diferentes retos y dinámicas.

Eso necesita la aplicación de un acompañamiento sobre varios ejes:

► Mapeo de los actores y organizaciones locales

Para percibir mejor los desafíos específicos de los contextos locales en los que los equipos intervienen y poder desarrollar herramientas y medios de comunicación adaptados, es importante que cada delegación pueda identificar los actores y entidades claves que podrían desempeñar un papel al nivel comunitario, tanto en el plano de la prevención, como de la denuncia y de la gestión de incidentes de EAS.

► Conscientización

Un trabajo de conscientización se lleva a cabo ante poblaciones locales sobre su derecho a beneficiar de una ayuda humanitaria sin condiciones, sobre la importancia de denunciar cualquier solicitud de favores sexuales, cualquier abuso o presión hacia ellas, sobre la prohibición categórica hecha al personal de hacer tales comportamientos y sobre los mecanismos en vigor para denunciar cualquier comportamiento que infrinja al Código de Conducta Global de Tdh. Hay que hacer hincapié sobre el mejor modo de comunicar con los beneficiarios y las comunidades, a través del uso de herramientas visuales en un lenguaje y una forma adaptadas al contexto local y cultural, además de la puesta en marcha de formaciones apropiadas a las diferentes partes implicadas.

► Adaptación de las herramientas y del mecanismo de denuncia a las realidades locales

Para mejorar la tasa de denuncia de casos de EAS por las poblaciones locales, es necesario tratar de entender al máximo los retos específicos de cada comunidad y adaptar los mecanismos de denuncia a las realidades del terreno.

► Un enfoque sensible a las dinámicas de género, de diversidad y de inclusión social

Las herramientas y mecanismos que hay que poner en marcha deberán realizarse de forma que puedan reflejar lo mejor posible los desafíos y especificidades de cada individuo para garantizar un alto grado de accesibilidad a todos/as. Así es que es crucial, en el momento de desarrollar y de poner en marcha, asociar y tener en cuenta los puntos de vista y prioridades de los diferentes grupos y de garantizar la participación activa y el respeto de cada uno/a en este proceso. También hay que poder asegurarse de que las herramientas y los mecanismos puedan beneficiar a todos los diferentes grupos presentes en una comunidad o aquellos que benefician de la ayuda de Tdh, sin que importe su raza, etnicidad, color de piel, casta, religión o creencia, estatuto, origen, nacionalidad, opinión política, género, orientación sexual, condición de discapacidad o edad.

2.2 Prevención

Los casos de EAS representan una grave violación de confianza que nos han concedido nuestros beneficiarios, los miembros de las comunidades en las que intervenimos, los donantes y el público y Tdh tiene el deber de crear y mantener un entorno que permita prevenir que tales riesgos se realicen.

Dado que la relación entre los actores que colaboran con Tdh, los beneficiarios y los miembros de las comunidades de intervención es, por naturaleza, desigual en materia de relaciones de poder, Tdh debe permanecer alerta y evitar totalmente cualquier acción que pudiera sugerir o implicar que un acto sexual podría ser exigido como condición para proporcionar ayuda. La prevención y mitigación de los riesgos constituyen una prioridad para Tdh, que presta una atención especial a la mejora de la comprensión de las causas y de los mecanismos implantados en una sociedad que podrían constituir factores de vulnerabilidad para tales abusos. Ese esfuerzo se complementa con una integración sistemática del ciclo de gestión de riesgos de EAS a través de todas las acciones realizadas por Tdh.

El enfoque preventivo practicado por Terre des hommes está basado en los siguientes ejes:

- ▶ **Promoción de una cultura institucional de la transparencia** que consiste en:
 - Promover y asegurar un compromiso fuerte por parte de la Dirección y de los equipos gerenciales con respecto a la lucha contra los casos de EAS.
 - Comunicar claramente a todos los niveles de la organización y acerca de todos los interesados de la política de cero tolerancia en vigor al interior de Tdh y sus consecuencias de dicho incumplimiento.
 - Contribuir a luchar a todos los niveles contra la cultura del silencio, los tabús y el abuso de poder.
 - Establecer una cultura de transparencia y respeto de sí mismo y de sus límites.

- ▶ **Definición de un ciclo de gestión de riesgos vinculados al EAS**
 - Tomar en consideración la noción de EAS a todos los niveles y desde las primeras fases conceptuales de los proyectos.
 - Identificar y analizar los riesgos de EAS en función del contexto económico, sociológico y cultural de cada programa, de las comunidades de intervención, de los beneficiarios y de los/as empleados/as.
 - Prevenir la ocurrencia de riesgos y proponer medidas de reducción mediante la estrecha colaboración entre la sede y los terrenos.
 - Gestionar los incidentes.
 - Hacer un seguimiento, evaluar y tener en cuenta las lecciones aprendidas mediante el establecimiento de indicadores SMART.

- ▶ **Vigilancia constante de las buenas prácticas** que consisten en:
 - Efectuar una vigilancia de la literatura y de los trabajos de investigación relativos a las problemáticas de criminología, de victimología, de sociología, de abusos, de explotación, y de violencia sexual basada en el género, etc.
 - Efectuar una vigilancia jurídica y una puesta al día de las reglas internas.

- ▶ **Énfasis en los beneficiarios y comunidades de intervención** (ver también punto 2.1) que consiste en:
 - Tener en cuenta sistemáticamente los principios de rendición de cuentas, de transparencia y de calidad, durante toda la duración del ciclo de proyecto.
 - Establecer garantías y asegurarse del respeto de los derechos de los individuos.
 - Comunicar claramente acerca de los comportamientos que no se tolerarán en el marco de las actividades de Tdh, aclarar las vías de derecho, explicar las consecuencias en detrimento de las personas que infringieron a las reglas y las garantías de protección acerca de las víctimas/rescatados/as y de los testigos.
 - Asegurarse que se realicen formaciones claras y frecuentes con regularidad que estén adaptadas a los contextos de intervención.

- ▶ **Creación de un punto focal PEAS**
 - Ver formulario «*Funciones y Responsabilidades del Punto Focal Abusos*», que se deberá de adaptar en función de cada contexto local.

- ▶ **Contribución activa por parte de los Recursos Humanos**
 - Ver formulario «*Funciones y Responsabilidades de los Recursos humanos*», que deberá ser adaptado según cada contexto local.

- ▶ **Comportamientos esperados con los socios y proveedores** consistentes en:
 - Proceder a una evaluación de los riesgos antes de cualquier formalización de una nueva asociación, teniendo en cuenta factores de vulnerabilidad potenciales de los miembros de las comunidades y beneficiarios frente a ellos.
 - Verificar la existencia de una política, documentación y prácticas vigentes en la esfera de EAS para los socios.
 - Incluir una cláusula contractual sobre el CCG y de EAS en cualquier convención de asociación y en cualquier contrato de prestación.
 - Poner en marcha una formación o un briefing destacando la responsabilidad de los socios y ayudar a establecer una política si fuera necesario.
 - Comunicar nuestro enfoque a los proveedores y profesionales con los que colaboramos fuera de convenciones de asociación.
 - Comunicar de modo transparente y periódica sobre EAS a los socios y sobre las obligaciones de todos los interesados de asegurar el respeto de la presente política (denuncia, consecuencias en caso de incumplimiento y garantías para la víctima/rescatado/a y/o testigo/s).
 - Si fuera necesario, una asistencia suplementaria deberá prestarse a los socios para garantizar su conformidad con la presente política.

2.3 Respuesta

► Procedimiento de denuncias de casos

- Tdh ha puesto en marcha un procedimiento interno de denuncia resultante del CCG y que sirve a trasladar las alegaciones de violación del código, entre ellos los casos de abuso o de explotación sexual. Dicho procedimiento se actualiza con regularidad por el sector de la Gestión de Riesgos, para reflejar en la medida de lo posible las mejores prácticas en vigor en la comunidad internacional.
- El procedimiento interno de denuncia debe adaptarse a cada realidad de los diferentes terrenos y comunidades en las que Tdh interviene. Si mecanismos inter-agencias de demanda han sido formalizados en ciertos contextos, estos deben ser claramente comunicados a la atención del personal, de los miembros de las comunidades y de los socios.

► Medidas de protección hacia la víctima/rescatado/a y/o de/l/los testigo(s)

Las medidas de urgencia siguientes se tomarán a fin de proteger y garantizar al máximo a la víctima/rescatado/a y/o el/los testigo(s):

- **Disponibilidad del punto focal PEAS.** El punto focal está habilitado a recibir y a gestionar las denuncias de abuso o explotación sexual y a proporcionar al/a rescatado/a una escucha y consejos con benevolencia y confidencialidad.
- **Asistencia o evacuación médica de urgencia y apoyo psicosocial.** La persona quejando en urgencia ante nuestros equipos de un caso de abuso o de explotación sexual, deberá poder recibir cuidados adecuados y conformes a su voluntad, y eso lo más rápidamente posible. Un procedimiento de urgencia deberá estar disponible en cada delegación.
- **Medidas de protección y asistencia logística.** En caso de producirse acontecimientos que puedan comprometer la seguridad de una de las partes, Tdh debe poder estar lista a intervenir y a tomar medidas extraordinarias para hacerles frente en plazos muy cortos.

Tras el período de emergencia, a más largo plazo, se podrán tomar las siguientes medidas a fin de proteger y garantizar al máximo los intereses de las partes:

- Asistencia jurídica y administrativa
- Atención médica y psicosocial
- Medidas de protección y asistencia logística a mediano plazo
- Consentimiento de la víctima/rescatado/a. Antes de cada etapa del proceso comprometiéndose una opción por parte de la víctima/rescatado/a, se le pedirá su consentimiento. Las decisiones se tomarán de modo que se respeten al máximo los derechos y la dignidad de este/a último/a dentro de lo posible y en el límite de las obligaciones legales.
- Confidencialidad. Las reglas de confidencialidad se aplicarán a cada etapa de la gestión de un caso.
- Ayuda para las etapas de la gestión de casos. Un procedimiento específico define las modalidades de la gestión de casos.

► Consecuencias legales de un caso

- Una evaluación de riesgos vinculada a la protección deberá llevarse a cabo sistemáticamente antes de determinar el curso que se debe dar a un caso. La decisión se ponderará en función de la seguridad de las partes, de la voluntad de la víctima/rescatado/a y del marco legal de referencia.

- Tdh, de conformidad con el marco legal y a reserva de circunstancias excepcionales debidamente documentadas^[12], denunciará el caso a las autoridades competentes y/o pronunciará las sanciones disciplinarias adecuadas, en aplicación del reglamento del personal en vigor en el país de intervención o en la sede.
- Si se trata de una infracción procesada únicamente por denuncia, Tdh emitirá recomendaciones para la víctima/rescatado/a, lo/la informará y lo/la acompañará en los procedimientos legales.
- Tdh se reserva el derecho de iniciar una acción judicial por daños y perjuicios contra el/la autor/a de los hechos inculcados o cualquier otro recurso jurídico.

► Sanciones disciplinarias

- Cuando los hechos imputados son de una tal gravedad, según las reglas de la buena fe, que no permiten exigirle a Tdh la continuación de relaciones de trabajo, Tdh procederá al despido inmediato por justa causa. En el caso de que los hechos no sean constitutivos de justa causa de despido y que el derecho del trabajo vigente lo permita, se podrán aplicar sanciones disciplinarias.
- Las sanciones que puedan imponerse en su contra figuran de modo exhaustivo en el Reglamento del Personal en vigor en el país de intervención. A falta de dicho reglamento, el Reglamento del Personal de la sede dará fe.

2.4 Gestión y coordinación

► Creación de un punto focal PEAS

Un punto focal PEAS será designado, con el fin de desempeñar un papel activo en todos los ejes descritos en la presente política. Ver formulario «*Funciones y Responsabilidades del punto focal Abus*», que deberá ser adaptado según cada contexto local.

► Participación en la Task Force del comité permanente interinstitucional sobre EAS y en otras plataformas

Tdh es miembro de la Task Force a nivel global y se asegura de la inclusión de las buenas prácticas desarrolladas en ese contexto para la creación de sus instrumentos y mecanismos de protección de EAS. A nivel de los terrenos, numerosos países poseen su propia red de puntos focales PEAS interagencias, responsables de la puesta en marcha de un plan de acción a nivel nacional. Dentro de lo posible, Tdh debe asegurarse de ser parte de ella y de garantizar un nivel de comunicación fluido entre los terrenos y la sede.

Tdh participa en otras plataformas de coordinación vinculadas con la PEAS cuando sea pertinente.

► Creación de Grupos de trabajo regionales de los puntos focales

Se establecen grupos de trabajo por regiones, según sus especificidades lingüísticas y culturales, con vistas a desarrollar una red de puntos focales a nivel regional que sea capacitado, activo y autónomo.

► Desarrollo de un plan de acción anual por delegación

El plan de acción anual incluye todos los componentes del pilar «Abuso» de Gestión de Riesgos. Su objetivo principal es mejorar las prácticas de cada delegación con el objetivo de alcanzar un estándar mínimo en Tdh. Permite hacer un balance de la situación de la delegación: ¿donde se sitúa y que tendrá que poner en marcha para mejorar su situación?

^[12] Ver Código de Conducta Global

3. Funciones y responsabilidades

3.1 Responsabilidades del individuo

La responsabilidad individual constituye un pilar central de la lucha contra la explotación y el abuso y cada cual tiene la obligación de desempeñar un papel activo para acabar con cualquier comportamiento que pudiera perjudicar al honor y a los valores de Tdh y poner en peligro la integridad de nuestros beneficiarios y de las comunidades en las que intervenimos. El personal debe seguir el Código de Conducta Global de modo estricto, igual que la presente política, las directivas y los procedimientos puestas en marcha por Tdh en materia de protección de la explotación y de los abusos sexuales. Se espera que cada cual cumpla con las obligaciones enunciadas en la presente política, especialmente con la obligación de notificar las sospechas y alegaciones a Tdh, de respetar la confidencialidad de las partes, de no actuar de mala fe y de no cometer medidas de represalias bajo ningún pretexto.

3.2 Los Responsables de equipo

Se espera de los responsables de equipo que den ejemplo a través de un comportamiento irreprochable y que cumplan con sus obligaciones frente al personal con respecto a la prevención, la instrucción y la supervisión, de la manera más adecuada posible y según circunstancias específicas en las que trabajan los equipos. También deben asegurarse de que el personal esté informado acerca de los procedimientos de denuncia y de gestión de casos de EAS y que se respetan las exigencias enunciadas en la presente política.

3.3 Las operaciones

Las operaciones tienen la responsabilidad final de la implementación y de la supervisión de la presente política a través de los equipos sobre el terreno, así como de las directivas, procedimientos, herramientas y mecanismos que se derivan de ello.

3.4 El sector de la Gestión de Riesgos

El sector de la Gestión de Riesgos es el garante de la revisión, de la difusión y de la comunicación de la presente política. Se asegura de que las herramientas y mecanismos respetuosos de las prácticas idóneas se desarrollen y se difunden y acompañan a los equipos en su adaptación a los terrenos. También presta asistencia a las operaciones en la implementación y la supervisión de los planes de acción nacionales y acompaña a los puntos focales en el establecimiento de los instrumentos, mecanismos y de la presente política. El sector de la Gestión de riesgos desempeña un papel clave en la prevención de casos de EAS en la sede y en el terreno.

3.5 El Departamento de los Recursos Humanos

El departamento de los recursos humanos fomenta prácticas idóneas y procedimientos en materia de contratación segura y de la formación del personal sobre las cuestiones de EAS.

El departamento de los recursos humanos establece una descripción de tareas específica de los directivos incluyendo una obligación de prevención, de instrucción y de supervisión de los riesgos vinculados a los EAS a nivel de la sede y del terreno y tiene en cuenta la función del punto focal en los descriptivos de puestos.

3.6 El Director General y el CODIR

El Director General y el CODIR son responsables de asegurarse de que las políticas y los trámites se establezcan de modo adecuado y que contengan una delimitación clara de las responsabilidades. El Director General y el CODIR se harán cargo de modo activo y públicamente de esta política y de las prácticas idóneas y los procedimientos que de ello se derivan.

3.7 El Consejo de Fundación

El Consejo de Fundación de Tdh Lausana es el garante de los intereses de la Fundación, proporciona un apoyo y pone en marcha activamente esta política. Es el responsable de asegurarse de que las reglas contenidas en la presente, así como los controles establecidos, están al día con la legislación en vigor y son respetadas, tanto desde el punto de vista de la prevención de los riesgos vinculados a los EAS, como del tratamiento de los incidentes ocurridos.

En vista de la importancia de los elementos abordados y del deber de diligencia creciente especial que incumbe a los miembros del Consejo de Fundación, les corresponde a ellos efectuar una supervisión periódica del trabajo efectuado en materia de PEAS y de desempeñar un papel de modelo en el reforzamiento de las normas descritas en la presente política. Asimismo, con arreglo al punto 3 de este documento, se espera de cada miembro de la dirección, ejecutivo y responsable de equipo, que muestre el ejemplo por un comportamiento irreprochable y que cumpla con sus obligaciones hacia el personal con respecto a la prevención, la instrucción y la supervisión de las reglas enunciadas, de la forma más adecuada posible y en función de las circunstancias específicas en las que los equipos trabajan.

**Cada niña y niño en el mundo
tiene derecho a una infancia,
simplemente.**



Política de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales (PEAS)



Autor(a): Responsable del Sector Gestión de Riesgos

Versión: 1.0

Registro: 201806_ProtSexExploitAbuse_v1_Es

Comité de lectura interno: —

Validado por: Oficina del Consejo de Fundación

Fecha de validación: 29 junio 2018

Información para: todo el personal, los voluntarios y los asociados

Distribución: KIT | Email | Intranet | tdh.ch

Responsable de la actualización: Sector de la Gestión de Riesgos

Responsable de la aplicación: CODIR, Sector de la GR y RH,
todo el personal

Otros documentos relacionados:

*Código de Conducta Global, Política de Salvaguardia de la niñez,
Directiva acerca de los Comportamientos Abusivos al Trabajo*



Siège | Hauptsitz | Sede | Headquarters
Av. Montchoisi 15, CH-1006 Lausanne
T +41 58 611 06 66, F +41 58 611 06 77
E-mail: info@tdh.ch, CCP: 10-11504-8

www.tdh.ch
 www.facebook.com/tdh.ch
 www.twitter.com/tdh_ch
 www.instagram.com/tdh_ch



Terre des hommes
Ayuda a la infancia.