



Política Institucional

---

# Protección de los beneficiarios contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales

---

Dirección de Operaciones  
2011 - Actualización de 2019

PII03





**El 24 de enero de 2018, el movimiento mundial Handicap International se convirtió en Humanity & Inclusion. La Federación, que implementa proyectos en unos sesenta países interviene con el nombre de «Humanity & Inclusion», «Handicap International» o «Atlas Logistique». Cualquier documento con el encabezamiento: «Humanity & Inclusion» se aplica de facto a los equipos de Atlas Logistique y de Handicap International.**



# Protección de los beneficiarios contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
1.1 ¿Por qué esta política de protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales?	
1.2 Ámbito de aplicación de la política	
<b>2. DEFINICIONES</b>	<b>5</b>
<b>3. PRINCIPIOS: PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN, DEL ABUSO Y DEL ACOSO SEXUALES</b>	<b>5</b>
<b>4. IMPLEMENTACIÓN Y PROCEDIMIENTOS</b>	<b>7</b>
4.1 Contratación, selección, periodo de integración	
4.2 Procedimiento de alerta en caso de incumplimiento de la política	
4.3 Confidencialidad	
4.4 Contractualización con los socios	
<b>5. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN</b>	<b>10</b>

# 1.

## Introducción

### 1.1 ¿Por qué esta política de protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales?

A través de esta política, Humanity & Inclusion (HI) quiere mostrar su determinación de:

- luchar contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales de los niños y de los adultos vulnerables, que se beneficien o que estén impactados por la intervención de HI.
- implementar una serie de medidas para reducir estos riesgos en sus programas, cualquiera sea el contexto.

HI afirma el principio de tolerancia cero de cara a la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

Además, HI insta a su personal a reflexionar sobre sus acciones y sobre las potenciales consecuencias que pudieran tener.

La presente versión de esta política constituye una actualización de la que apareció en 2011. Fue validada por el Directorio en abril de 2019.

### 1.2 Ámbito de aplicación de la política

Esta política se aplica tanto a HI, como institución, como a toda persona que colabore con HI y, en particular, a las personas con un contrato de trabajo con HI, temporal o permanente, las familias que acompañen al personal internacional, los administradores, los consultores, los estudiantes en prácticas, los voluntarios internacionales o los voluntarios en general, las personas invitadas en las instalaciones o en los programas, las organizaciones de proveedores y a las organizaciones socias. Esta política se aplica a todas las personas que estén bajo la responsabilidad de HI (las personas con un contrato de trabajo con HI, temporal o permanente, las familias que acompañen al personal internacional, los administradores, los estudiantes en prácticas, los voluntarios internacionales o los voluntarios en general, las personas invitadas en las instalaciones o en los programas) en todas las situaciones, ya sean profesionales o no, y tanto dentro del horario de trabajo como fuera del mismo. HI se asegura de que toda persona que colabore con ella esté informada de la existencia y del contenido de la política de protección contra la explotación, el abuso y el acoso.

## 2.

### Definiciones

---

#### **Abuso sexual<sup>1</sup>:**

Se trata de toda intrusión física con carácter sexual cometida por la fuerza, bajo la coerción o aprovechándose de una relación desigual, o la amenaza de tal intrusión.

#### **Explotación sexual<sup>2</sup>:**

La explotación sexual se refiere a todo abuso cometido o intento de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con fines sexuales, incluyendo, pero no exclusivamente, con vistas a conseguir una ventaja dineraria, social o política.

#### **Acoso sexual<sup>3</sup>:**

El acoso sexual es el hecho de imponer a una persona, de forma repetida, palabras o comportamientos con connotaciones sexuales o sexistas que, o bien atenten contra su dignidad debido a su carácter degradante o humillante, o bien creen un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo.

Se asimila al acoso sexual el hecho, aunque no sea repetido, de utilizar cualquier forma de presión grave con la finalidad real o aparente de obtener un acto de naturaleza sexual, ya sea el destinatario el autor de los hechos o un tercero.

## 3.

### Principios: prevención de la explotación, del abuso y del acoso sexuales

---

#### 3.1

La explotación, el abuso y el acoso sexuales cometidos contra niños y adultos vulnerables, que se beneficien o que estén impactados por la intervención de HI, constituyen comportamientos inapropiados y, por consiguiente, sujetos a sanciones, entre otras, disciplinarias. Nuestro Código de conducta explicita: «los comportamientos y las prácticas esperados, que constituyen normas mínimas para la organización, así como las acciones a evitar».

↳ Véase el [Código de conducta: Prevención de los abusos y protección de las personas](#)

---

1. Boletín del Secretario General de la ONU: Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (ST/SGB/2003/13), 9 de octubre de 2003.

2. Ídem

3. Extraído del artículo 222-33 del Código penal francés.

## 3.2

Las relaciones sexuales con menores de 18 años están prohibidas, sin importar la mayoría de edad o la edad de consentimiento local<sup>4</sup>. Un error sobre la edad de una persona no puede ser utilizado como elemento de defensa.

## 3.3

Queda prohibido pedir favores sexuales a cambio de dinero, de un trabajo, de bienes, de servicios o de cualquier tipo de asistencia.

## 3.4

Las relaciones entre una persona que colabore con HI, tal y como se define en el punto 1 de la presente política y los beneficiarios de la ayuda están basadas, por definición, en una relación de poder desigual. Así pues, se prohíben formalmente las relaciones sexuales entre las personas arriba mencionadas y los beneficiarios mayores de edad, puesto que pueden afectar a la credibilidad y a la integridad de la acción de HI.

## 3.5

HI se compromete a sensibilizar a toda persona que colabore con ella, tal y como aparece definido en el punto 1 de la presente política, para que comprenda los principios y las disposiciones de esta política, los procedimientos de alerta, así como su seguimiento.

## 3.6

Toda persona que colabore con HI y, como aparece definido en el punto 1 de la presente política, los responsables en particular, cualquiera que sea su nivel, tienen la obligación de instaurar y de mantener un entorno que prevenga la explotación, el abuso o el acoso sexuales.

La lucha contra la cultura de la complacencia y de la impunidad requiere un esfuerzo constante. Los responsables, entre otros, deben conocer esta política de protección y hacer que se aplique; y deben ser proactivos en la supervisión de sus equipos.

Toda persona que colabore con HI, como aparece definido en el punto 1 de la presente política, debe tener en

---

4. Excepto en el caso de matrimonio legalmente reconocido.

cuenta los riesgos de explotación, de abuso y de acoso sexuales, según unas actividades y un contexto concretos. La estrategia de reducción de esos riesgos debe ser una preocupación permanente.

### 3.7

HI se compromete a aportar ayuda a los denunciantes («lanzadores de alerta») que señalen un comportamiento contrario a la presente política, y a asegurar la asistencia y el apoyo específicos para las víctimas de explotación, de abuso o de acoso sexuales cometidos por una persona que colabore con HI, tal y como se define en el punto 1 de la presente política.

Las víctimas serán informadas de que los perpetradores de los actos de explotación, de abuso o de acoso sexuales tienen completa responsabilidad de sus acciones, incluso si, debido a la presunción de inocencia, HI les aporta una ayuda.

Cuando exista un conflicto de intereses entre la víctima y otra persona implicada, la voluntad de la víctima debe ser la consideración principal en el tratamiento del caso, en particular, cuando corra un riesgo adicional de maltrato físico y/o emocional.

## 4.

### Implementación y procedimientos

---

#### 4.1 Contratación, selección, periodo de integración

Antes de empezar a trabajar para HI, cada candidato debe pasar todas las etapas de un proceso de contratación seguro y someterse a un control de antecedentes.

Toda persona titular de un contrato de trabajo con HI (temporal o permanente), administrador, consultor, estudiante en prácticas, voluntario internacional o voluntario en el seno de HI, queda informada de esta política de protección de los beneficiarios contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales. El Código de conducta y el Reglamento interno de HI contienen igualmente cláusulas concernientes a la protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

El contrato de trabajo contiene una cláusula que estipula que el asalariado se compromete a respetar, entre otras cosas, la política de protección de los beneficiarios contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

## 4.2 Procedimiento de alerta en caso de incumplimiento de la política

Cuando se comuniquen sospechas, o una denuncia de explotación, de abuso o de acoso sexuales, el procedimiento a seguir es el siguiente:

La persona que inicialmente fue informada de la explotación, del abuso o del acoso sexual tiene que:

- O bien informar directamente al punto focal de protección del lugar de asignación,
- O bien al Director Programa [regional] / Responsable País,
- O bien utilizar el mecanismo de alerta profesional que aparece detallado en los sitios web e Intranet de HI.

Si la explotación, el abuso o el acoso sexual lo ha cometido un Director Programa [regional] / Responsable País, la persona concernida tiene que:

- O bien informar directamente al Director de la Dirección de Operaciones,
- O bien utilizar el mecanismo de alerta profesional que aparece detallado en los sitios web e Intranet de HI.

Concretamente, se trata de señalar de buena fe las preocupaciones o las sospechas, pero sin tomar la iniciativa de investigar por sí mismo para obtener pruebas o establecer un informe. Se prohíben las sanciones contra una persona que haya hecho una notificación según los procedimientos apropiados.

En el caso de que la persona cuestionada sea un asalariado, puede ser suspendida de sus funciones inmediatamente con carácter cautelar, mientras se lleva a cabo la investigación y se toman las medidas apropiadas. En los demás casos, HI puede prohibir inmediatamente el acceso a las instalaciones, los materiales y las actividades de HI, mientras se lleva a cabo la investigación y se toman las medidas apropiadas. Llegado el caso, HI puede pedir a sus socios que suspendan de sus funciones o aparten a la persona cuestionada, mientras se lleva a cabo la investigación y se toman las medidas apropiadas.

Al asalariado de HI se le aplica una sanción disciplinaria en función de la gravedad de la falta, de conformidad con las disposiciones aplicables, en particular, con la ley aplicable al contrato y el Reglamento interno.

Por las mismas razones, HI solicitará formalmente a la organización socia que adopte las medidas apropiadas en contra de la persona cuestionada.

En todos los casos, HI no obstaculiza la legislación local y hace todo lo posible para asegurar un proceso judicial equitativo, en el caso de que un miembro de su personal, nacional o expatriado, sea cuestionado.

Cualquier declaración falsa, malintencionada o ultrajante contra una persona titular de un contrato de



trabajo con HI (temporal o permanente), las familias que acompañan al personal internacional, los administradores, los consultores, los estudiantes en prácticas, los voluntarios internacionales o los voluntarios, puede ser objeto de una investigación y dar lugar a las medidas apropiadas, incluso con carácter disciplinario.

### 4.3 Confidencialidad

En todos los asuntos relacionados con esta política, es esencial el respeto de la confidencialidad. Esto significa que ningún tipo de información dada por niños y/o por otros individuos sobre cualquier forma de explotación, de abuso y de acoso sexuales debe hacerse pública sin la aprobación previa del niño/sus padres/su tutor legal y/o de la persona que haya dado esa información.

Nosotros nos aseguramos en todo momento de que las víctimas/supervivientes y los denunciantes estén informados del proceso instaurado para gestionar el incidente y sus consecuencias.

Las sospechas, alegaciones o divulgaciones son registradas por escrito. Los informes son lo más precisos posible, y deben contener una descripción exacta de los hechos, de su cronología y de las medidas tomadas. Todos los informes quedan guardados bajo llave y el acceso está reservado exclusivamente al Director

Programa [regional] / Responsable País, bajo el control de la sede (directores de la Dirección geográfica y de la Dirección de Recursos Humanos). En todo momento, la transferencia de información (ya sea verbal o electrónica) debe respetar la confidencialidad.

En caso de que la acusación concierna a un miembro de otra organización, el Director Programa [regional] / Responsable País decide cómo abordar el caso con la organización en cuestión, antes de considerar informar a una tercera parte, siempre respetando las leyes locales vigentes.

### 4.4 Contractualización con los socios

HI no entabla ninguna colaboración con ninguna organización cuyo personal o cuyos miembros sean susceptibles de infringir la protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Cualquier información verídica que revele tales prácticas lleva a HI a interrumpir la relación con el socio, a menos que el socio se comprometa y garantice un cambio radical de su comportamiento.

# 5.

## Seguimiento/Evaluación

---

Se hace un seguimiento continuo de la presente política y de su implementación.

El Director Programa [regional] / Responsable País es responsable de difundir la información sobre esta política y su implementación, así como del seguimiento de todas las cuestiones relativas a la explotación, el abuso y el acoso sexuales dentro de la red HI, y de informar al responsable de las políticas de protección, y a los directores de la Dirección de Operaciones y de la Dirección de Recursos Humanos de la sede.



## Los documentos relacionados con protección

- Humanity & Inclusion: Código de conducta: Prevención de los abusos y protección de las personas. Lyon: Humanity & Inclusion, enero de 2018.
- Humanity & Inclusion: Política de protección de la infancia. Lyon: Humanity & Inclusion, 2007, actualizado en 2019.
- Humanity & Inclusion. Reporting suspicions on fraud and abuse. Lyon: Humanity & Inclusion, 2018.



## **Protección de los beneficiarios contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales**

---

Este documento presenta la política y las medidas adoptadas por Humanity & Inclusion para prevenir y luchar contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales que pudieran ser cometidos por el personal humanitario con los beneficiarios de la ayuda.

---

Humanity & Inclusion  
138 avenue des Frères Lumière  
CS 78378  
69371 Lyon CEDEX 08  
France

[publications@hi.org](mailto:publications@hi.org)

