

Política de Salvaguarda de CARE International:

Protección contra el Acoso Sexual, la Explotación y Abuso y el Abuso Infantil

1. Declaración de Política

CARE pone la dignidad humana en el centro de su trabajo de ayuda y desarrollo. En el corazón de los esfuerzos de CARE para impactar la pobreza y la justicia social está su compromiso con las comunidades marginadas. En CARE, también reconocemos la responsabilidad particular que tenemos para promover de manera análoga la dignidad humana y la justicia social dentro de nuestra propia organización y mantener un lugar de trabajo seguro y respetuoso. Reconocemos la importancia de la cultura organizacional y la responsabilidad en la creación de una organización segura y de apoyo para nuestro personal, nuestros/as socios/as y las comunidades con las que trabajamos.

En CARE, creemos que todas las personas tienen derecho a vivir sus vidas libres de acoso sexual, explotación y abuso, y que ningún/a niño/a deba ser objeto de ninguna forma de abuso. Creemos que el acoso sexual, la explotación y abuso y el abuso infantil son más propensos a ejercerse sobre grupos particulares de personas debido a las desigualdades y vulnerabilidades, particularmente las experimentadas por mujeres, adultos y niños/as vulnerables. Reconocemos que existe un poder desigual entre los/as empleados/as de CARE y personas que trabajamos, las personas con las que nos asociamos y trabajamos a lo largo de nuestros programas, y también entre las personas dentro de nuestra organización. Esperamos que nuestro poder no se use para beneficiarnos o causar daño a otros.

CARE reconoce que tenemos la responsabilidad de proteger a las personas con las que trabajamos y que trabajan para nosotros, y nos esforzaremos continuamente para evitar el acoso sexual, la explotación y abuso y el abuso infantil. Tomamos en serio todos los reportes de acoso sexual, explotación y abuso y abuso infantil. Nuestras acciones se basan en un enfoque centrado en el/a sobreviviente, lo que significa que las necesidades y los deseos de los/as sobrevivientes guían nuestra respuesta, que los/as sobrevivientes son tratados/as con dignidad y respeto, y se priorizan sus derechos a la privacidad y el apoyo.

CARE tiene un enfoque de tolerancia cero hacia el acoso sexual, la explotación y el abuso y el abuso infantil. Examinaremos cuidadosamente las denuncias e investigaremos y tomaremos las medidas disciplinarias apropiadas cuando sea necesario, teniendo en cuenta los derechos e intereses del/a sobreviviente, de acuerdo con el enfoque centrado en el/a sobreviviente de CARE. Dejamos muy claro que el acoso sexual, la explotación y abuso y el abuso infantil en cualquier forma, perpetrados por nuestro personal, socios u otras personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE, hacia cualquier persona, no serán tolerados.

2. Ámbito de Aplicación

Esta política aplica a todos/as los/as empleados/as de CARE y a las personas que trabajan en asociación y o relación con CARE:

Los/as empleados/as de CARE incluyen a todos/as los/as empleados/as de cualquier entidad de CARE International, Miembros de CARE, Afiliados de CARE y Oficinas de País de CARE International;

Las Personas que trabajan en asociación o relación con CARE incluye miembros de la junta, voluntarios/as, pasantes/practicantes, visitantes y consultores/as internacionales y locales, además de contratistas

individuales y corporativos de estas entidades y las personas que trabajan en asociación con CARE. Esto incluye entidades externas a CARE y sus empleados/as e individuos que han celebrado acuerdos de

asociación, subvención o sub-recepción con CARE, así como voluntarios/as de la comunidad y trabajadores/as por incentivos.¹

La política aplica tanto dentro como fuera del horario laboral regular. Las acciones tomadas por los/as empleados/as de CARE y las personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE fuera del horario laboral, que se considere contradicen esta política, se considerarán una violación de la misma.

En el Anexo 2 se incluyen definiciones adicionales relacionadas con esta política.

3. Compromisos de Salvaguarda de CARE ²

Cultura Organizacional, Liderazgo y Responsabilidad

- 3.1 **CARE hará todo lo posible para promover, crear y mantener una cultura organizacional** segura para todas las personas que trabajan para y con CARE, incluidos nuestros socios y las comunidades donde trabaja CARE. En todo momento, se espera que los/as líderes de CARE promuevan los valores de salvaguarda de CARE al resaltar el compromiso de la organización con la igualdad, la diversidad y el respeto por los/as demás. CARE creará un ambiente en el que sea seguro abordar el acoso sexual, la explotación y abuso y el abuso infantil.
- 3.2 **CARE desarrollará estrategias de protección específicas de la organización**, con niveles apropiados de capacidad dedicada y recursos asignados en todos los niveles de la organización, para prevenir y responder al acoso sexual, la explotación y abuso y el abuso infantil.
- 3.3 **CARE garantizará la supervisión y la responsabilidad de alto nivel** en torno a sus esfuerzos de salvaguarda. Lo haremos mediante el monitoreo y la revisión de nuestro desempeño de salvaguarda y la búsqueda de comentarios de los/as empleados/as de CARE y de las personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE, socios, participantes del programa y comunidades donde CARE trabaja, sobre la efectividad de nuestras medidas de salvaguarda. Estamos comprometidos con el aprendizaje continuo y la mejora para prevenir y responder al acoso sexual, la explotación y abuso y el abuso infantil. Seremos responsables y transparentes al comunicar nuestros esfuerzos y progresos a diversos públicos internos y externos, incluidas las estructuras de gobernanza y liderazgo de CARE, el personal, donantes, socios, el sector más amplio y las comunidades. Toda la información compartida será informada mediante un enfoque centrado en el/la sobreviviente y una evaluación de riesgos.

¹Surgirán diferentes consideraciones con respecto a la aplicación de algunas de ellas de esta política y los principios para voluntarios/as y trabajadores/as por incentivos contratados/as de las comunidades con las que trabajamos. Si bien la explotación y el abuso sexual y el uso indebido de la asistencia humanitaria siempre estarán prohibidos, como se establece expresamente en esta política, es posible que se deba utilizar la discreción en la aplicación del Código de Conducta de Salvaguarda con respecto a las relaciones sexuales para esta categoría de trabajadores/as. Ver 4.12.

² Los compromisos se basan y amplían aún más los compromisos definidos en la Declaración de Compromiso Relacionada con la Explotación y el Abuso Sexual por parte de personal de las Naciones Unidas y no perteneciente a la ONU, agosto de 2008, que CARE aprobó.

Gestión de Personas

- 3.4 CARE buscará contratar personal que esté alineado con nuestra visión, misión y valores, y, de conformidad con las leyes aplicables, evitará que los/as perpetradores conocidos de acoso sexual, explotación y abuso y abuso infantil sean vueltos a contratar o emplear.** Incorporaremos responsabilidades laborales apropiadas en el liderazgo, gerentes y otros puestos de personal. Los gerentes y los equipos de Recursos Humanos garantizarán procesos sólidos de selección de reclutamiento para todo el personal, en particular para el personal que tendrá contacto directo o indirecto con niños/as y/o personas adultas vulnerables. Podemos incluir en la gestión el/los desempeño/procesos de retroalimentación de los altos directivos, la adhesión a la creación y el mantenimiento de un entorno que promueva esta política y el Código de Conducta de Salvaguarda para prevenir el acoso sexual, la explotación y abuso y el abuso infantil.
- 3.5 CARE se asegurará de que todo el personal conozca nuestra Política de Salvaguarda, nuestros comportamientos y conducta esperados,** y como denunciar las irregularidades incorporando las expectativas de CARE sobre la prevención del acoso sexual, la explotación y abuso y el abuso infantil en los códigos de conducta relevantes, las nuevas orientaciones de los/as trabajadores/as, cursos de capacitación y actualización de sensibilización, y a través de comunicaciones internas periódicas.

Socios

- 3.6 CARE promoverá y requerirá salvaguarda con los socios.** CARE garantizará evaluaciones de salvaguarda adecuadas como parte de los procesos de debida diligencia al considerar asociaciones nuevas y existentes. Elegiremos a nuestros socios en función de su compromiso con la justicia social y la igualdad, sus valores organizativos y la forma en que protegen a su personal y a los/as participantes de los programas, así como su idoneidad para realizar el trabajo que les exigimos. Nos aseguraremos de que al participar en acuerdos de asociación, subvención o subcontratación, estos acuerdos: a) incorporen esta Política como un anexo o implementen procedimientos de debida diligencia y monitoreo razonables de sus sub-adjudicaciones consistentes con esta Política; b) incluir el lenguaje apropiado que requiere que tales entidades y personas contratantes, y sus trabajadores/as y voluntarios/as cumplan con un Código de Conducta que esté de acuerdo con las normas de esta Política; y c) declarar expresamente que la falta de esas entidades o individuos, según corresponda, de tomar medidas preventivas contra el acoso sexual, la explotación y abuso y el abuso infantil, para investigar e informar las denuncias de manera oportuna, o para tomar medidas correctivas cuando el acoso sexual, la explotación o el abuso o el abuso de niños/as ha ocurrido, constituirán motivos para que CARE rescinda dichos acuerdos. Trabajaremos en colaboración para desarrollar capacidades en nuestras respectivas organizaciones para lograr nuestros compromisos de salvaguarda. Respetaremos a nuestros socios, sub-beneficiarios/as y sub-receptores y, cuando sea posible y necesario, los/as apoyaremos para que tengan las habilidades y la capacidad para cumplir con sus responsabilidades consistentes con esta política. Para proveedores, consultores/as, contratistas independientes y similares, CARE puede incorporar esta Política como un archivo adjunto a cualquier acuerdo por escrito o desarrollar un resumen de los requisitos contenidos en esta Política y las disposiciones indicadas en esta sección.

- 3.7 CARE colaborará en la salvaguarda dentro del sector**, incluidas las comunidades, otras organizaciones, donantes, gobiernos, redes globales de la sociedad civil y socios locales, para avanzar en nuestras prácticas y contribuir a los esfuerzos más amplios para prevenir y responder al acoso sexual, la explotación y abuso y el abuso infantil.

Integrando la Salvaguarda en nuestro Trabajo

- 3.8 CARE realizará evaluaciones de riesgos de salvaguarda** para identificar áreas de salvaguarda y acoso sexual, explotación y abuso y riesgos de abuso infantil, y documentará los pasos que se están tomando para eliminar o reducir estos riesgos.
- 3.9 CARE incorporará medidas de salvaguarda en los programas y durante todo el ciclo del proyecto.** Haremos esto a través de nuestro enfoque del diseño de programa colaborativo, incluso con nuestros socios y participantes de los programas, en todas las etapas para originar un mejor diseño, monitoreo y evaluación de la protección en nuestros programas. Nuestro objetivo es identificar y mitigar, o minimizar, los riesgos derivados de nuestros programas.
- 3.10 CARE se asegurará de que los múltiples mecanismos para denunciar el acoso sexual, la explotación y abuso y el abuso infantil sean accesibles** y sensibles a las diferentes necesidades de cualquier persona que desee denunciar, incluidos personas adultas y niños/as vulnerables con mayor riesgo de acoso sexual, explotación y abuso y abuso infantil, las comunidades con las que trabajamos, nuestros socios, los/as trabajadores/as y personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE de CARE. Involucraremos a los/as participantes de los programas en el diseño, monitoreo y evaluación de los mecanismos de informes basados en la comunidad. Incluiremos procedimientos de informes documentados en los idiomas locales relevantes. Aumentaremos la conciencia de la comunidad sobre los comportamientos esperados de nuestros/as trabajadores/as y de personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE y sobre cómo hacer un reporte. CARE se asegurará de que cualquier persona responsable de recibir reportes comprenda cómo llevar a cabo sus tareas y gestionarlas de manera segura y confidencial. Seremos transparentes con los/as sobrevivientes con respecto a cualquier obligación o acción que pueda ser necesaria como resultado de su informe, incluida la derivación a terceros. Todas las acciones serán informadas por una evaluación de riesgo para todos/as los/as involucrados/as.

Respuesta y seguimiento de Informes

- 3.11 CARE proporcionará apoyo y asistencia a los/as denunciantes y a cualquier persona que haya sufrido acoso sexual, explotación y abuso o abuso infantil por parte de los empleados de CARE y personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE.** Esto puede incluir tratamiento médico, asistencia legal y apoyo psicosocial. Nuestro apoyo y asistencia se basará en un enfoque centrado en el/la sobreviviente, la viabilidad y una evaluación del riesgo para todos/as los/as involucrados/as.

- 3.12 CARE tomará las medidas apropiadas lo mejor que pueda para proteger a las personas de represalias** cuando se denuncien de buena fe las acusaciones de acoso sexual, explotación y abuso o abuso infantil que involucren a empleados o afines de CARE.
- 3.13 CARE se asegurará de que todas las denuncias de acoso sexual, explotación y abuso y abuso infantil por parte de los Trabajadores/as de CARE y personas que trabajan en asociación con y/o relación con CARE se examinen a fondo, se evalúen los riesgos y, cuando sea necesario, se investiguen y/o se remitan a otra agencia para su investigación o se denuncien ante las fuerzas policiales.** Las investigaciones de CARE se llevarán a cabo de manera oportuna, segura y profesional por aquellos con capacitación y experiencia apropiadas en investigaciones delicadas, e informadas por enfoques sensibles al género y centradas en el/la sobreviviente. Las investigaciones incluirán una evaluación del riesgo para todos/as los/as involucrados/as. Colaboraremos con nuestros socios para tener la capacidad de investigar de manera similar las denuncias de acoso sexual, explotación y abuso y abuso infantil por parte de su personal.
- 3.14 CARE tomará medidas expeditas y apropiadas con cualquier Trabajador/a o Personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE que infrinja esta política al cometer acoso sexual, explotación y abuso y abuso infantil.** Esto puede incluir acciones administrativas o disciplinarias, acciones legales y/o derivación a las autoridades pertinentes para que corresponda una acción, incluido el enjuiciamiento penal, en el país de origen del/la abusador/a, así como en el país anfitrión. Todas las acciones serán informadas mediante un enfoque centrado en el/la sobreviviente y una evaluación de factibilidad y riesgo para todos/as los/as involucrados/as.

4. Código de Conducta de Salvaguarda de CARE ³

La capacidad de CARE para lograr su visión y misión depende de los esfuerzos individuales y de colaboración de todos/as los/as trabajadores/as y personas que trabajan en asociación con CARE de CARE. Con este fin, todos/as los/as trabajadores/as de CARE y personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE deben mantener y promover los más altos estándares de conducta ética y profesional y cumplir con las políticas de CARE. Esta política define la conducta de protección que deben seguir todos/as los/as trabajadores/as de CARE y las personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE para proteger a cualquier persona, del acoso sexual, la explotación y abuso y el abuso infantil por parte de los/as trabajadores/as de CARE y las personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE.

El objetivo de este Código de Conducta de Salvaguarda es proporcionar una guía ilustrativa para que los/as trabajadores/as de CARE y Personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE tomen decisiones que ejemplifiquen el Código de Conducta y los valores fundamentales de CARE en sus vidas profesionales y personales. Cualquier violación de este Código de Conducta de Salvaguarda es una preocupación seria y puede resultar en una acción disciplinaria, que puede incluir el despido, de acuerdo con los procedimientos disciplinarios de cada Miembro o Afiliado de CARE International y las leyes aplicables. Todos/as los/as trabajadores/as de CARE y las personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE deben leer y firmar este Código de Conducta de Salvaguarda.⁴

Responsabilidades

³ Basado en los seis Principios Básicos del Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Medidas Especiales para la Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (ST/SGB/2003/13).

⁴ Los/as trabajadores/as y las personas que han celebrado acuerdos de asociación, subvención o sub-recepción con CARE pueden firmar el código de conducta y las normas de su empleador si generalmente son consistentes con estas normas.

5.1 Todos/as los/as Trabajadores/as de CARE y Personas que trabajan en asociación con y/o relación CARE

Todos/as los/as Trabajadores/as de CARE y el Personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE comparten la obligación de prevenir, denunciar y responder al acoso sexual, la explotación y abuso y el abuso infantil. Es responsabilidad de todos/as los/as Trabajadores/as y de las Personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE de CARE mantener la Política de Salvaguarda y el Código de Conducta de Salvaguarda de CARE. Todos/as los/as Trabajadores/as de CARE y las personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE deben leer esta política y firmar el Código de Conducta de Salvaguarda o firmar un Código de Conducta que sea consistente o haga referencia a esta política y al Código de Conducta de Salvaguarda.

5.2 Gerentes, Supervisores y Gerentes de Recursos Humanos

Los/as Gerentes, Supervisores y Gerentes de Recursos Humanos deben asegurarse de que todos/as los/as Trabajadores/as de CARE y las Personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE comprendan y cumplan con la Política de Salvaguarda de CARE y firmen el Código de Conducta de Salvaguarda o firmen un Código de Conducta que sea consistente o haga referencia a esta política y al Código de Conducta de Salvaguarda. Los/as Gerentes de Recursos Humanos también son responsables del reclutamiento y de una inducción robusta y segura, mientras que los Gerentes y Supervisores/as son responsables de garantizar que el personal conozca y sensibilice a fondo esta política y los problemas que plantea. Los/as Gerentes deben asegurarse de que todo el personal con funciones especializadas en relación con esta política cuente con la experiencia, capacitación y apoyo adecuados, incluido el personal responsable de recibir y manejar informes confidenciales y del personal responsable de las investigaciones. Los/as Gerentes garantizarán que la gestión del desempeño del personal respalde una cultura organizacional responsable y segura para prevenir el acoso sexual, la explotación y abuso y el abuso infantil.

5.3 Directores/as, Representantes y Personal Directivo de CARE en cualquier país/región

Los/as Directores/as o representantes de los países deben proporcionar una guía clara y demostrar como la organización, a través de sus operaciones, hará todo lo posible para proteger a todas las personas del acoso sexual, la explotación y abuso y el abuso infantil en la entrega de proyectos y programas de CARE en el país. Los/as Directores/as de País deben asegurarse de que los mecanismos de presentación de informes basados en la comunidad, culturalmente apropiados, seguros y accesibles, se desarrollen, implementen, supervisen y revisen para determinar su efectividad. Esto incluye la sensibilización con los/as participantes del programa y los/as Trabajadores/as de CARE y las Personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE sobre la protección contra el acoso sexual, la explotación y abuso y el abuso infantil y como usar los mecanismos de denuncia. Los/as Directores/as de País lideran el trabajo de CARE con los socios locales para garantizar el apoyo, la evaluación y el seguimiento adecuados de los compromisos de los socios en relación con esta Política. Los/as Directores/as de País también harán todo lo posible para garantizar que se tramiten las quejas y los procedimientos de investigación, junto con los procedimientos disciplinarios apropiados para los/as trabajadores/as, según sea necesario. Los/as Directores/as de País son responsables de garantizar que se investiguen y pongan a disposición servicios de apoyo de buena calidad a los/as sobrevivientes y adecuados en su ubicación.

5.4 Miembros y Afiliados de CARE International

Los/as Directores/as Nacionales, Miembros y Afiliados de CARE, son responsables de la implementación de esta política. Los Miembros y Afiliados de CARE se asegurarán de que esta política se refleje en sus propios códigos de conducta. Los Miembros y Afiliados de CARE son responsables de definir y aprovisionar adecuadamente los planes y procedimientos de trabajo para mantener y poner en práctica esta política, así como supervisar e informar sobre el desempeño de esta política utilizando la norma fundamental de indicadores de desempeño y metodología. Los Miembros y Afiliados de CARE deben contar con procedimientos de reportes e investigación, y procedimientos disciplinarios de los/as trabajadores/as para su personal que complementen y respalden los procedimientos de las oficinas del país.

Los Miembros Principales de CARE brindarán el apoyo necesario a las Oficinas de Países para garantizar que dichas Oficinas de Países cuenten con las habilidades necesarias del personal, la orientación presupuestaria para implementar esta política, los mecanismos de informes, los procedimientos de investigación, el apoyo de asistencia al/la sobreviviente y las pautas para informar sobre el desempeño de esta política.

5.5 Secretaría de CARE International

La Secretaría de CARE International coordinará la supervisión de esta política en colaboración con los/as puntos focales de Miembros y Afiliados de CARE, y revisará y actualizará la política de acuerdo con el marco de tiempo especificado en la política. La Secretaría de CARE International supervisará e informará sobre esta política utilizando datos estandarizados para la responsabilidad global.

5.6 Las Juntas de CARE

Las Juntas de Miembros de CARE, Afiliados y la Secretaría de CARE International son responsables de esta Política de Salvaguarda y requieren del liderazgo informes periódicos sobre la implementación de la política y los riesgos para informar su orientación para la organización.

6 Políticas Asociadas

Esta política es complementaria al conjunto de normas de comportamiento que todos los empleados de CARE deben adherirse:

- Al Código de Conducta y Código de Ética de CARE International
- A la Política de Igualdad de Género de CARE International
- A la Política de Consentimiento de Historias e Imágenes de CARE International
- A cualquier otro código o política relacionada definida por la Secretaría de CARE International, los Miembros de CARE y Afiliados, Oficinas de País de CARE International.

Esta Política también es una respuesta a la responsabilidad de CARE ante las comunidades con las que trabaja y, por lo tanto, se debe poner en práctica como parte de un Marco de Responsabilidad de CARE International más amplio.

ANEXO 1 - Código de Conducta de Salvaguarda de CARE ⁵

La capacidad de CARE para lograr su visión y misión depende de los esfuerzos individuales y de la colaboración de todos/as los/as Trabajadores/as y Personas que trabajan en asociación con CARE de CARE. Con este fin, todos/as los/as Trabajadores/as de CARE y Personas que trabajan en asociación y/o relación CARE deben mantener y promover los más altos estándares de conducta ética y profesional y cumplir con las políticas de CARE. Esta política define la conducta de salvaguarda que deben seguir todos/as los/as Trabajadores/as de CARE y Personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE para proteger a cualquier persona, del acoso sexual, la explotación y abuso y el abuso infantil por parte de los/as Trabajadores/as de CARE y del Personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE.

El objetivo de este Código de Conducta de Salvaguarda es proporcionar una guía ilustrativa para que los Empleados de CARE y el Personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE tomen decisiones que ejemplifiquen el Código de Conducta y los valores fundamentales de CARE en sus vidas profesionales y personales. Cualquier violación de este Código de Conducta de Salvaguarda es una seria preocupación y puede resultar en una acción disciplinaria, que puede incluir el despido, de acuerdo con los procedimientos disciplinarios de cada Miembro o Afiliado de CARE International y las leyes aplicables. Todos/as los/as Trabajadores/as de CARE y Personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE deben leer y firmar este Código de Conducta de Salvaguarda.⁶

Como Trabajador/a de CARE o Personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE, Voy a –

1. Crear y mantener una cultura organizacional segura y equitativa que prevenga y se oponga al acoso sexual, la explotación y abuso y el abuso infantil.⁷

⁵ Basado en los seis Principios Básicos del Boletín del Secretario General de la ONU sobre Medidas Especiales para la Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (ST/SGB/2003/13).

⁶ Los empleados y las personas que han celebrado acuerdos de asociación, subvención o sub-recepción con CARE pueden firmar el código de conducta y las normas de su empleador si generalmente son consistentes con estas normas.

⁷ Secretario General de la ONU (n 3)

2. Tratar a todos/as con dignidad y respeto y desafiar las actitudes y comportamientos que contravienen esta Política y el Código de Conducta de Salvaguarda.
3. Informar de inmediato cualquier inquietud que tenga con respecto a posibles violaciones de esta Política, ya sea por parte de un/a Trabajador/a de CARE o por Personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE. Entiendo que no informar cualquier inquietud que tenga con respecto a las violaciones de esta Política puede conducir a medidas disciplinarias. Me aseguraré de conocer las opciones disponibles para informar y que cuando informe una inquietud o una denuncia, lo haré de manera confidencial.⁸
4. Compartir información de la que tenga conocimiento que se relacione con inquietudes de acoso sexual, explotación y abuso o abuso infantil, ya sea que involucre al personal, participantes del programa u otras personas en las comunidades donde trabaja CARE, a través de las opciones de informes disponibles para mí. Entiendo que, para el respeto, la dignidad y la seguridad de todos los involucrados, es esencial que mantenga la confidencialidad sobre cualquier inquietud o información que conozca y solo comparta información con el personal de la función apropiada que necesita conocer dicha información. Soy consciente de que el incumplimiento de esta política puede poner a otros/as en riesgo y, por lo tanto, resultará en procedimientos disciplinarios.
5. Revelar a CARE cualquier juicio civil o condena penal que se relacione con acusaciones hechas en mi contra de acoso sexual, explotación o abuso de cualquier persona.
6. Asegurarme siempre de tener otra persona adulta presente cuando trabaje con niños/as.
7. Asegurarme siempre de que para fines relacionados con el trabajo al fotografiar o filmar a un/a niño/a, yo:

- cumpliré con las tradiciones o restricciones locales para reproducir imágenes personales,
- obtendré el consentimiento informativo de los padres o tutores del niño/a, antes de fotografiar o filmar a un niño/a, explicando cómo se usará la fotografía o película,
- aseguraré que las fotografías, películas, videos y DVD presenten a los/as niños/as de una manera digna y respetuosa y no de una manera vulnerable o sumisa,
- aseguraré de que los/as niños/as estén vestidos adecuadamente y no en poses que puedan considerarse sexualmente sugerentes,
- aseguraré que las imágenes sean representaciones honestas del contexto y los hechos, y
- aseguraré de que las etiquetas de los archivos no revelen información de identificación sobre un/a niño/a, por ejemplo, nombre y ubicación exacta.

8. proteger, administrar y utilizar los recursos humanos, financieros y materiales de CARE de manera adecuada y nunca utilizará los recursos de CARE, incluyendo el uso de computadoras, cámaras, teléfonos móviles o redes sociales, para explotar, preparar u hostigar a los participantes de los programas de CARE, a los/as niños/as u otros en las comunidades en las que trabaja CARE. Soy consciente de que esto significa que está prohibido que el personal acceda, muestre o transmita material ofensivo y/o pornográfico en cualquier dispositivo electrónico subsidiado o provisto por CARE (por ejemplo, computadora, tableta, teléfono) en cualquier momento, o en cualquier dispositivo electrónico personal dispositivo en una red CARE en el lugar de trabajo.

Como trabajador/a de CARE o personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE, no -

⁸ ibid

1. acosaré, explotaré o abusaré sexualmente de cualquier persona y comprenderé que estos comportamientos constituyen actos de mala conducta grave y, por lo tanto, son motivo de medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.⁹
2. participaré en cualquier forma de actividad sexual o desarrollaré relaciones físicas/sexuales con niños/as (personas menores de 18 años) independientemente de la edad de consentimiento local. Entiendo que la ignorancia o la creencia errónea en la edad de un/a niño/a no es una defensa.¹⁰
3. intercambiaré dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Entiendo que esto significa que no debo comprarle sexo a nadie en ningún momento, o intercambiar la asistencia que se debe a los/as participantes y/o beneficiarios/as del programa por sexo.¹¹¹²
4. participaré en cualquier actividad o relación sexuales con los/as participantes y/o beneficiarios/a de los programas. Estoy consciente de que tales relaciones están prohibidas. Entiendo que tales relaciones se basan en un uso incorrecto de mi posición y dinámicas de poder inherentemente desiguales y pueden socavar la credibilidad e integridad del trabajo de CARE. Entiendo que debo declarar cualquier relación previamente existente con los/as participantes y/o beneficiarios/as de los programas a mi gerente de línea o gerente de Recursos Humanos. Buscaré orientación sobre esta prohibición de parte de la gerencia apropiada.¹³¹⁴
5. solicitaré cualquier servicio o favor sexual de los/as participantes de los programas de CARE, niños/as u otros en las comunidades en las que trabaja CARE, y no entablaré relaciones de acoso sexual, explotación o abuso.
6. apoyaré o participaré en cualquier forma de actividades de explotación o abuso sexual, incluyendo, por ejemplo, pornografía infantil, tráfico de seres humanos o matrimonio infantil.
7. contrataré niños/as para trabajos domésticos o de otro tipo, lo cual es inapropiado por su edad o etapa de desarrollo, lo que interfiere con su tiempo disponible para actividades educativas y recreativas o que los/as coloca en un riesgo significativo de lesiones o explotación.
8. usaré lenguaje o comportamiento hacia los/as niños/as que sea inapropiado, acosador, abusivo, sexualmente provocativo, degradante o culturalmente inapropiado.

⁹ ibid

¹⁰ ibid

¹¹ ibid

¹² CARE no juzga a las personas que venden sexo a cambio de dinero, obsequios o apoyo material ("sexo transaccional"). Sin embargo, CARE prohíbe que sus empleados o personal relacionado compren sexo para evitar la explotación sexual y el abuso.

¹³ Secretario General de la ONU (n 3)

¹⁴ CARE a veces involucra voluntarios de la comunidad y trabajadores de incentivos y reconoce que en estas circunstancias puede haber relaciones sexuales existentes entre dichos voluntarios y trabajadores de incentivos con otros miembros de la comunidad y participantes del programa, incluidos los matrimonios infantiles que violarían esta política. La información y la divulgación de las relaciones/matrimonios sexuales existentes se deben realizar antes de la designación de voluntarios de la comunidad y trabajadores de incentivos y si/cuando se considera entrar en una relación/matrimonio sexual una vez que ya está comprometido con CARE. La gerencia debe conservar los registros confidenciales.

Nombres y Apellidos:

DNI:

Puesto:

Fecha:

ANEXO 2 - Definiciones

Un/a Niño/a

Un/a niño/a es cualquier persona menor de 18 años, independientemente de las definiciones locales del país de cuando un/a niño/a alcanza la edad adulta.¹⁵

Personas adultas que experimentan vulnerabilidad

Cualquier persona mayor de 18 años que –

- no puede cuidarse a sí misma/protegerse del daño o la explotación; o
- debido a su género, salud mental o física, discapacidad, origen étnico, identidad religiosa, orientación sexual, situación económica o social, o como resultado de desastres y conflictos, se considera en riesgo.
- se encuentra en una situación de subordinación y, por lo tanto, experimenta un diferencial de poder que los pone en riesgo.

Acoso Sexual¹⁶

El acoso sexual es cualquier insinuación sexual no deseado, solicitud de favor sexual, conducta o gesto verbal o físico de naturaleza sexual, o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que se pueda esperar o percibir razonablemente que ofende o humilla a otro/a, cuando dicha conducta interfiere con el trabajo, se convierte en una condición de empleo o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Si bien generalmente involucra un patrón de comportamiento, puede tomar la forma de un solo incidente.

Explotación Sexual¹⁷

Explotación sexual significa cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza, con fines sexuales, incluyendo, entre otros, el aprovechamiento monetario, social o político de la explotación sexual de otro/a.

Abuso Sexual

Abuso sexual significa la intrusión física real o amenazada de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas.

Explotación y Abuso Infantil (implica uno o más de los siguientes)

a. Abuso Físico

¹⁵Definición de niño de las Directrices del Comité Permanente entre Organismos (IASC, por sus siglas en inglés) para implementar los Estándares Operativos Mínimos para la Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual por parte del Personal de las Naciones Unidas y de fuera de las Naciones Unidas, Marzo 2013.

¹⁶ Definición de "acoso sexual" del boletín del Secretario General de las Naciones Unidas: Prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad. (ST/SGB/2008/5).

¹⁷ Definiciones de "explotación sexual" y "abuso sexual" del Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas: Medidas especiales para la protección contra la explotación sexual y el abuso sexual. (ST/SGB/2003/13).

El abuso físico ocurre cuando una persona intencionalmente hiere o amenaza con lastimar a un/a niño/a. Esto puede, por ejemplo, tomar la forma de abofetear, pegar, dar puñetazos, sacudir, patear, golpear, quemar, empujar o agarrar. No siempre deja marcas o lesiones visibles.

b. Abuso Emocional

El abuso emocional es actos verbales o simbólicos inapropiados hacia un/a niño/a o un patrón de negligencia a lo largo del tiempo para proporcionar al niño/a una alimentación física adecuada y disponibilidad emocional. Tales actos tienen una alta probabilidad de dañar la autoestima o la competencia social de un/a niño/a.

c. Negligencia

Negligencia es la incapacidad de proporcionarle a un/a niño/a (donde está en condiciones de hacerlo) las condiciones culturalmente aceptadas como esenciales para su desarrollo y bienestar físico y emocional.

d. Conducta Sexual Inapropiada con un/a Niño/a

La conducta sexual inapropiada con un/a niño/a es cualquier forma de actividad sexual con un/a niño/a. Se evidencia por una actividad entre un/a niño/a y una persona adulta u otro/a niño/a que por edad o desarrollo está en una relación de responsabilidad, confianza o poder, la actividad está destinada a gratificar o satisfacer las necesidades de la otra persona. Puede incluir, entre otros, actividades de contacto o no contacto, la inducción o coacción de un/a niño/a para participar en cualquier actividad sexual, el uso de un/a niño/a en explotación sexual u otras prácticas sexuales, o exponer a un/a niño/a a actividades sexuales en línea, material de explotación, el uso de niños/as en espectáculos y materiales pornográficos, o tomar imágenes de explotación sexual de niños/as.

Corrupción de Menores

La corrupción de menores generalmente se refiere al comportamiento que hace que sea más fácil para un delincuente conseguir un niño/a o una persona adulta vulnerable para la actividad sexual. A menudo implica el acto de construir la confianza de los/as niños/as y/o sus cuidadores/as o una persona adulta vulnerable, para obtener acceso a la orden mínima para abusar sexualmente de ellos/as. Por ejemplo, la corrupción de menores incluye la provisión o atención prestada a un/a niño/a o persona adulta específica, proporcionándoles regalos, dinero, drogas o alcohol, fomentando sentimientos románticos o exponiéndolos a conceptos sexuales a través de la conversación o la exposición a la pornografía.

La corrupción de menores en línea es el acto de enviar un mensaje electrónico, una serie de mensajes o participar en una plataforma en línea con contenido que puede ser de naturaleza indecente, con la intención de conseguir que el/la destinatario/a participe o se someta a actividades sexuales con otra persona, incluyendo, pero no necesariamente el/la remitente.

Tanto los/as niños/as como las personas adultas vulnerables pueden ser víctimas de corrupción de menores en línea, y los/as niños/as son particularmente atacados/as por los corruptores en línea.

Salvaguarda

Las medidas que tomamos para prevenir, informar y responder a daños o abusos y para proteger la salud, el bienestar y los derechos humanos de cualquier persona que entre en contacto con CARE, ya sean Trabajadores

de CARE y Personas que trabajan en asociación y/o relación CARE, socios, participantes de los programas y comunidades.

Voluntario/a Comunitario/a

Personas de la comunidad local donde CARE está trabajando y que realizan tareas para CARE de forma voluntaria.

Trabajador/a por Incentivos

Una persona que recibe un incentivo para realizar tareas para CARE que tienen un carácter temporal y voluntario. Los/as trabajadores/as por incentivos pueden, por ejemplo, ser personas con estatus de refugiados/as desplazados/as internos, retornados/as o miembros de la comunidad de acogida, que trabajan para CARE realizando tareas a cambio de incentivos.

Visitantes

Se refiere a una variedad de personas que visitan las oficinas o programas de CARE, incluidos representantes de donantes, periodistas, medios de comunicación, investigadores, celebridades y familiares.

ANEXO 3

Antecedentes

En diciembre 2006, CARE International respaldó "La Declaración de Compromiso para Eliminar la Explotación y el Abuso Sexual por Parte del Personal de la ONU y no perteneciente a la ONU", incluidas las Normas para apoyar el progreso realizado hacia la eliminación de la explotación y el abuso sexual por parte del personal. En la misma ocasión, CARE International reafirmó su objetivo de lograr la plena implementación de los seis Principios Básicos adoptados en el 2002 por el Grupo de Trabajo del Comité Permanente entre Organismos (IASC, por sus siglas en inglés) sobre Prevención y Respuesta a la Explotación y Abuso Sexual.

En el 2009, CARE International desarrolló su primera política básica sobre protección contra la explotación y el abuso sexual, basada en los Principios y Compromisos Básicos.

En marzo 2017, CARE International amplió su política de protección contra la explotación y el abuso sexual para incorporar específicamente las preocupaciones más amplias sobre el abuso infantil. Estas afirmaciones demuestran la determinación de CARE de prevenir y responder a los actos de explotación sexual y abuso y abuso infantil por parte de los Empleados y de Personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE de CARE.

En octubre 2019, CARE International revisó y amplió su política en esta Política de Salvaguarda más amplia para incluir:

- protección contra el acoso sexual en el núcleo de la política;
- una estricta prohibición de relaciones sexuales entre los/as Trabajadores/as de CARE y el Personas que trabajan en asociación y/o relación con CARE y los/as participantes de los programas;
- claridad de que el matrimonio infantil está prohibido;
- visitantes, voluntarios/as de la comunidad y trabajadores/as por incentivos dentro del ámbito de aplicación;
- claridad de que la política aplica dentro y fuera del horario laboral;
- nuestro enfoque centrado en el/la sobreviviente con un enfoque en la confidencialidad para el/la sobreviviente y todos/as los/as interesados/as;
- un enfoque de seguridad y mitigación de riesgos para nuestro trabajo de salvaguarda;
- un reconocimiento de nuestra colaboración y apoyo con socios; y
- claridad sobre los compromisos organizacionales de CARE y un Código de Conducta de Salvaguarda para el personal.