



Política institucional

---

## Protección de los beneficiarios contra la explotación, los abusos y el acoso sexual

---

Dirección de Riesgos y  
Auditorías Fecha: mayo de  
2025

PI n.º 03



| Versión y fecha                       | Validée par                                                        |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <b>Versión inicial - 2011</b>         | Consejo de Administración                                          |
| <b>Versión 1 – abril de 2019</b>      | Dirección                                                          |
| <b>Versión 2 – septiembre de 2021</b> | Consejo de Administración                                          |
| <b>Versión 3 – abril de 2025</b>      | Comité Ejecutivo Global (GEC) y<br>Comité Social y Económico (CSE) |
| <b>Próxima revisión 2030</b>          |                                                                    |

|                                                                                                                                 |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Introducción .....</b>                                                                                                    | <b>5</b>  |
| <b>2. Definiciones de referencia.....</b>                                                                                       | <b>6</b>  |
| Actitudes sexistas .....                                                                                                        | 6         |
| Acoso sexual.....                                                                                                               | 7         |
| Abuso sexual .....                                                                                                              | 7         |
| Explotación sexual.....                                                                                                         | 7         |
| <b>3. Principios: Prevención de abusos.....</b>                                                                                 | <b>7</b>  |
| Principio 1: Prevenir los riesgos de explotación sexual, abuso y acoso es una responsabilidad común.....                        | 7         |
| Principio 2: Tener en cuenta la interseccionalidad de la edad, el género y la discapacidad en los desequilibrios de poder ..... | 8         |
| Principio 3: Protección de los menores. ....                                                                                    | 8         |
| Principio 4: Tolerancia cero con las relaciones sexuales transaccionales.....                                                   | 8         |
| Principio 5 – Fraternización .....                                                                                              | 8         |
| Principio 6: Modalidades transparentes y accesibles para las denuncias.....                                                     | 9         |
| Principio 7: Prevención activa de riesgos.....                                                                                  | 9         |
| Principio 8: Protección de los denunciantes y los supervivientes de abusos.....                                                 | 9         |
| <b>4. Aplicación y procedimientos.....</b>                                                                                      | <b>10</b> |
| 4.1 Contratación, formalización de contratos, período de integración .....                                                      | 10        |
| 4.1.1 Contratación .....                                                                                                        | 10        |
| 4.1.2 Requisitos contractuales.....                                                                                             | 10        |
| 4.1.3 Período de integración .....                                                                                              | 11        |
| 4.2 Prevención y gestión de riesgos relacionados con la PEAHS .....                                                             | 11        |
| 4.3 Notificación y gestión del incidente.....                                                                                   | 12        |
| 4.3.1 Notificación.....                                                                                                         | 12        |
| 4.3.2 Gestión del incidente con un enfoque centrado en los supervivientes / víctimas .....                                      | 13        |
| 4.4 Suspensiones y sanciones disciplinarias.....                                                                                | 15        |
| 4.4.1 Suspensiones.....                                                                                                         | 15        |
| 4.4.2 Sanciones disciplinarias .....                                                                                            | 15        |
| 4.5 Confidencialidad.....                                                                                                       | 16        |

|           |                                     |           |
|-----------|-------------------------------------|-----------|
| 4.6       | Socios                              | 17        |
| <b>5.</b> | <b>Seguimiento/evaluación .....</b> | <b>17</b> |

## 1. Introducción

Mediante la presente política de protección de los beneficiarios contra la explotación, los abusos y el acoso sexuales (PEAHS), HI desea expresar su determinación de:

- Luchar contra la explotación, los abusos y el acoso sexuales de los niños y adultos vulnerables que se benefician o se ven afectados por la intervención de HI.
- Participar en esta lucha mejorando continuamente la diversidad y la inclusión en su organización y sus actividades, lo que permite reducir los riesgos de dominación de grupo.
- Aplicar una serie de medidas destinadas a reducir estos riesgos en sus programas, en todos los contextos.
- Afirmar el principio de tolerancia cero frente a la explotación, los abusos y el acoso sexuales.
- Afirmar la aplicación de un enfoque centrado en la víctima/superviviente en caso de incidentes.

Esta política se aplica tanto a HI como institución como a cualquier persona que colabore con HI, en particular:

Las personas con un contrato de trabajo con HI, ya sea temporal o permanente;

- Las familias que acompañan al personal internacional;
- Los miembros de los consejos de administración de HI;
- Los consultores y asesores;
- Los becarios y estudiantes en prácticas;
- Voluntarios internacionales, comunitarios o benévolos;
- Las personas invitadas a las instalaciones o a los programas

Esta política se aplica en todas las situaciones, profesionales o no, tanto dentro como fuera del horario laboral.

También se aplica en el marco de los acuerdos contractuales a:

- Socios: organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil, miembros del consorcio con HI a la cabeza
- Proveedores de servicios y empresas contratadas por HI.

HI se asegura, a través del liderazgo de sus directivos y directivas, de que todas las personas que colaboran con ella estén informadas de la existencia y el contenido de la política PEAHS. Los directivos y directivas de HI están además en primera línea para liderar los cambios culturales que implica esta política. En consecuencia, se organizan debates específicos sobre la prevención del acoso, la explotación y los abusos sexuales en los grupos temáticos dentro de los consejos de administración, y

administradores y administradoras pueden ser nombrados referentes de protección.

Esta política institucional de Protección contra la Explotación, los Abusos y el Acoso Sexuales (PEAHS) se inscribe en [el marco global de Protección de HI](#). Está vinculada a [la política de protección de la infancia \(PPE\)](#) y al [Código de Conducta](#). También respeta los principios de promoción del equilibrio de género y la diversidad en la organización, tal y como se definen en la [Política de Discapacidad, Género y Edad](#) de HI.

Se basa en varias normas internacionales reconocidas, tales como:

- [IASC: 6 principios fundamentales](#)
- [Boletín del Secretario General de la ONU de 2017](#): marco de referencia oficial para la PSEAH en las agencias de las Naciones Unidas. Boletín de la Secretaría General de la ONU [de 2025](#), relativo a la PSEAH
- [CHS – Norma humanitaria básica \(Índice PSEA\)](#)
- [CAPSEAH: Enfoque común para proteger contra la explotación, los abusos y el acoso sexuales](#)
- [UNCRC – Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad](#)

Por otra parte, HI respeta y se compromete, en general, a reforzar la cultura, las tradiciones y las prácticas de las comunidades en las que trabaja, así como a cumplir la legislación vigente en todos los lugares en los que interviene, siempre que esta no vulnere los derechos fundamentales de las personas. Sin embargo, en ocasiones nuestra política y nuestros procedimientos difieren de las leyes locales e imponen normas más rigurosas. Los requisitos de la presente política prevalecen cuando son más estrictos que la legislación local y complementan todas las demás obligaciones legales vigentes en materia de protección.

## 2. Definiciones de referencia<sup>1</sup>

### Actos sexistas

Un acto sexista es cualquier comportamiento, comentario o gesto basado en el sexo o el género, destinado a atentar contra la dignidad de una persona, a mantener estereotipos de género o a crear un entorno hostil o humillante. Estos actos, incluso aislados, contribuyen a perpetuar las desigualdades y crean un entorno propicio para la aparición de comportamientos abusivos.

---

<sup>1</sup>La lista de estas definiciones no es exhaustiva. Todas las definiciones están disponibles en el glosario del [Marco de Protección de HI](#).

## Acoso sexual

El acoso sexual consiste en imponer de manera repetida comportamientos verbales o físicos no deseados, sexistas o sexuales a una o varias personas concretas, que humillan a la persona o crean un ambiente hostil. Cualquier presión, incluso aislada, para obtener favores sexuales, para uno mismo o para un tercero, se considera acoso sexual. Por ejemplo:

- Propuestas o solicitudes de carácter sexual.
- Chistes, comentarios o mensajes con connotaciones sexuales.
- Miradas insistentes, gestos inapropiados, silbidos.

## Abuso sexual

El abuso sexual se refiere a cualquier intrusión física real o amenazante de naturaleza sexual, ya sea cometida por la fuerza o en condiciones injustas. Esto incluye la violación, la agresión sexual, los tocamientos y cualquier otra forma de actividad sexual no consentida. Cualquier actividad sexual con un niño se considera abuso sexual. La violación es un abuso sexual (con un menor o un adulto) que implica una penetración, sea cual sea, sin consentimiento.

## Explotación sexual

La explotación sexual se refiere a cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, de un poder diferencial o de una relación de confianza con fines sexuales. Esto incluye, entre otros, el hecho de obtener un beneficio económico, social o político de la explotación sexual de otra persona. Es un término que abarca todas las formas de abuso en las que el consentimiento se obtiene mediante coacción, dependencia o desigualdad de poder. Por ejemplo:

- Obligar a una persona a realizar actos sexuales a cambio de ayuda, servicios, empleo o ventajas.
- Mantener una relación de explotación basada en un desequilibrio de poder.
- Cualquier forma de sexo transaccional (incluida la prostitución).

## 3. Principios: Prevención de los abusos

### Principio 1: Prevenir los riesgos de explotación sexual, abuso y acoso es una responsabilidad común.

La explotación, los abusos y el acoso sexual cometidos contra niños y adultos vulnerables, que se benefician o se ven afectados por la intervención de HI y sus socios, constituyen comportamientos inapropiados y, por lo tanto, están sujetos a sanciones, en particular disciplinarias. Nuestro código de conducta explica los comportamientos y prácticas que se esperan de todos, que constituyen las normas mínimas para la organización, así como las acciones que deben evitarse.

## **Principio 2: Consideración de la interseccionalidad de la edad, el género y la discapacidad en los desequilibrios de poder**

Reconociendo los retos de la interseccionalidad de las vulnerabilidades y la existencia de factores de exclusión y desigualdad más marcados en determinados grupos de población, HI se compromete, en el marco de la aplicación de esta política, a prestar especial atención a los riesgos de abusos sexuales a niños, mujeres, hombres con discapacidad, personas mayores o cualquier grupo que presente una vulnerabilidad contextual.

## **Principio 3: Protección de los menores**

Las relaciones sexuales con menores de dieciocho años están prohibidas, independientemente de la edad de mayoría de edad o la edad de consentimiento a nivel local. El desconocimiento de la edad real del menor no puede invocarse como medio de defensa.

## **Principio 4: Tolerancia cero con las relaciones sexuales transaccionales**

Está prohibido solicitar favores sexuales a cambio de dinero, empleo, bienes, servicios o cualquier tipo de asistencia. Esto incluye el recurso a la prostitución y cualquier forma de sexo transaccional<sup>2</sup>.

## **Principio 5: Fraternización**

Las relaciones entre una persona que colabora con HI (tal y como se define en la introducción de la presente política) y las poblaciones beneficiarias de la ayuda se basan, por definición, en una relación de poder desigual. Las relaciones de confraternización se refieren a cualquier relación que surja en el marco de nuestras actividades y que implique, o parezca implicar, parcialidad, trato preferencial o uso indebido de un rango o posición, incluyendo, entre otros, un comportamiento sexual voluntario.

Esto incluye una relación estrecha y emocional que implique demostraciones públicas de afecto o intimidad privada, así como la expresión pública de relaciones íntimas.

Cuando existen importantes desequilibrios de poder (basados en el género, la edad, la discapacidad, la autoridad, la desigualdad social y económica, etc.), el riesgo de fraternización es mayor y, según el contexto, puede considerarse como explotación sexual. Por lo tanto, se espera que los empleados de la organización mantengan una relación estrictamente profesional con los beneficiarios directos o indirectos de la organización.

Del mismo modo, las relaciones sexuales con miembros de las comunidades de acogida basadas en un desequilibrio de poder están formalmente prohibidas, ya que pueden suponer

---

<sup>2</sup> Se podrá aceptar una excepción a esta norma en el marco de las relaciones sexuales transaccionales entre personas con discapacidad y proveedores legalmente reconocidos en esta función por las instancias sociales y legales del país.

perjudicar la credibilidad y la integridad de la acción llevada a cabo por HI y ser calificadas también de explotación sexual.

### **Principio 6: Modalidades transparentes y accesibles para las denuncias**

HI se compromete a promover los principios de transparencia y acceso a procedimientos de denuncia claros y sólidos. Esto se lleva a cabo mediante acciones de sensibilización y formación para todas las personas que colaboran con HI, con el fin de que comprendan los principios y disposiciones de esta política, los procedimientos de alerta y su seguimiento. (*Véase el capítulo 4.3*).

### **Principio 7: Prevención activa de riesgos**

Todas las personas que colaboran con HI deben tener en cuenta los riesgos de comportamientos sexistas, explotación, abusos y acoso sexual en función de las actividades y el contexto concretos. La estrategia para reducir estos riesgos debe ser una preocupación permanente. Todas las personas que colaboran con HI, y en particular los directivos y gerentes, a todos los niveles, tienen la obligación de crear y mantener un entorno libre de tales comportamientos.

La lucha contra la cultura de la complacencia y la impunidad exige un esfuerzo constante. Los directivos y gerentes, en particular, deben conocer y aplicar esta política de protección y ser proactivos en la supervisión de sus equipos.

### **Principio 8: Protección de los denunciantes y supervivientes de abusos**

HI se compromete a prestar ayuda a los denunciantes que señalen un comportamiento contrario a la presente política, así como asistencia y apoyo específico a las víctimas/supervivientes de explotación, abusos o acoso sexual perpetrados por una persona que colabore con HI, respetando el principio de enfoque centrado en la víctima/superviviente.

Las víctimas y los supervivientes serán informados de que la responsabilidad de los autores de explotación, abuso o acoso sexual sigue siendo plena y total, aunque el proceso de investigación interna se lleve a cabo de manera imparcial para garantizar el mismo derecho a ser escuchados a todas las partes.

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

## 4. Aplicación y procedimientos

### 4.1 Contratación, formalización del contrato, período de integración

#### 4.1.1 Contratación

HI aplica un proceso de contratación seguro para todas las personas que solicitan un contrato de trabajo con HI (temporal o permanente), los miembros de sus consejos de administración, los consultores, los becarios y los voluntarios. Esto incluye, en las primeras etapas, información sobre los valores y la existencia de políticas de protección de la organización en los anuncios de empleo y, posteriormente, preguntas específicas durante las entrevistas.

Una vez seleccionado el candidato o la candidata, se lleva a cabo un estricto procedimiento de verificación de antecedentes. El candidato o la candidata seleccionado para un puesto internacional o nacional se somete a:

- Una verificación de antecedentes penales (según la legislación local).
- Una comprobación de referencias con empleadores anteriores, incluyendo antecedentes de investigaciones por acoso, abuso o explotación sexual o abuso infantil, de acuerdo con el protocolo del [Misconduct Disclosure Scheme \(MDS\)](#), del que HI es miembro.
- También se lleva a cabo un control mediante una verificación «Bridger» para detectar posibles actividades ilegales (candidatos a puestos sobre el terreno y a determinadas funciones en la sede).

Estas normas también se aplican a los voluntarios en la mayoría de los programas. En determinados contextos, la verificación de las referencias de los voluntarios, debido a limitaciones relacionadas con la seguridad o el contexto de crisis (por ejemplo, trabajadores refugiados sin antecedentes accesibles...), deberá adaptarse con una verificación sistemática cuando el voluntario ya haya trabajado con otra ONG o a través de las autoridades de los campamentos.

#### 4.1.2 Requisitos contractuales

Todos los miembros del personal que trabajan con HI deben firmar un contrato que incluye la adhesión al [Código de Conducta](#) y a las políticas de protección: la política de protección de los beneficiarios contra la explotación, los abusos y el acoso sexuales (PEAHS); [la política de protección de la infancia \(PPE\)](#); [la política de lucha contra el fraude, los sobornos y la corrupción](#). Las personas que no tienen un contrato formal, como los voluntarios o los miembros de los consejos de administración, deben firmar la carta de voluntarios o administradores, que incluye el compromiso de respetar el Código de Conducta y las políticas institucionales.

**Todos los contratos celebrados con socios** (subcontratistas, socios encargados de la ejecución) hacen referencia a las políticas de HI mencionadas anteriormente. Los aspectos relativos a sus propios procedimientos de contratación y verificación de referencias forman parte integrante de la evaluación de las capacidades de los socios de HI con el fin de garantizar el cumplimiento de las normas estándar.

#### 4.1.3 Período de integración

Todos los nuevos miembros de HI deben seguir una formación inicial obligatoria en línea sobre el **«Código de conducta y políticas institucionales de protección»**. Esta formación debe realizarse cada dos años. También está disponible en formato modificable y puede traducirse al idioma local y contextualizarse para una formación local respaldada por los puntos focales.

Tras esta formación inicial, HI ha puesto en marcha un plan de formación completo en materia de protección, diseñado para que todos los empleados puedan acceder a los fundamentos y profundizar en su cultura de prevención y denuncia de abusos.

La unidad de Protección ofrece diversas categorías de formación específica a lo largo del año, en particular para los coordinadores de Protección, los responsables de MEAL, los intervinientes de primera línea en caso de divulgación, los directivos y el grupo de investigadores, con sesiones específicas sobre la gestión de denuncias y las modalidades de alerta. En la intranet de la organización también se encuentra disponible una serie de herramientas de apoyo para la formación, la sensibilización o el refuerzo de las capacidades individuales: tutoriales, consejos, enlaces a recursos externos, etc. Por último, durante el período de actividad, todo el personal se beneficiará de sesiones de sensibilización o actualización sobre el código de conducta, la protección transversal, los aspectos relacionados con la violencia de género y la explotación sexual comercial de los niños, y los relacionados con la edad, el género y la discapacidad.

## 4.2 Prevención y gestión de los riesgos relacionados con la PEAHS

HI evalúa continuamente los riesgos de abuso (SEA o niños) en su organización y aplica medidas de prevención y gestión de estos riesgos a través de las siguientes acciones:

- Como se indica en el capítulo sobre contratación y formación, **el uso de mecanismos de verificación y procesos de contratación pertinentes para impedir la contratación de autores de explotación, abusos o acoso sexual incluye todos los abusos contra niños.**
- **La integración transversal de la protección** de las poblaciones mediante la promoción de medidas de protección contra la explotación y los abusos sexuales/la violencia contra los niños (formación, gestión de riesgos, diligencia debida, denuncia, detección y verificación) en la cultura, el diseño y el funcionamiento de las oficinas, las operaciones y los proyectos/programas.

- **Comprensión, reducción y gestión del riesgo de explotación y abuso sexuales/violencia contra los niños:** la organización evalúa y supervisa periódicamente los riesgos de explotación y abuso sexuales en función de la comprensión del contexto local de implementación, el entorno de trabajo, las vulnerabilidades y las necesidades específicas de los grupos afectados. Esto incluye, entre otras cosas, una clasificación anual EAHS de los países en los que interviene la organización, formaciones y campañas de sensibilización específicas, así como acciones sobre los desequilibrios de poder y la aplicación de medidas de evaluación y prevención de riesgos en los proyectos (mediante la puesta a disposición de una herramienta de identificación, gestión y mitigación de riesgos, entre otras). Las evaluaciones de proyectos o las encuestas de satisfacción también se utilizan para analizar la eficacia de las medidas aplicadas, que se revisan periódicamente con un seguimiento de los cambios introducidos en los programas y las operaciones.
- **La implicación de las comunidades afectadas en el diseño de mecanismos de prevención y denuncia de actos de explotación y abusos sexuales:** HI vela por que las personas expuestas a un alto riesgo de explotación y abusos sexuales, las comunidades afectadas y otras personas en contacto con los proyectos/programas puedan denunciar los riesgos de explotación y abusos sexuales a los que se enfrentan y contribuir al diseño de estrategias de prevención y mitigación de riesgos.

## 4.3 Denuncia y gestión del incidente

### 4.3.1 Denuncia

Cuando una persona desea comunicar sus sospechas o denunciar actos sexistas, insultos sexistas, acoso, abusos o explotación sexual, o incluso violencia y abusos contra menores, puede hacerlo mediante una denuncia interna estandarizada o a través de canales externos adaptados a cada país de intervención.

En concreto, se trata de señalar de inmediato y de buena fe las preocupaciones o sospechas, sin tomar la iniciativa de investigar por cuenta propia con el fin de obtener pruebas o elaborar un informe.

Las sanciones contra una persona que haya realizado una denuncia están prohibidas (salvo en casos maliciosos) de conformidad con la política de protección de los denunciantes de HI.

**Denuncia interna:** puede realizarse mediante una comunicación al equipo directivo del programa, ya sea verbalmente, por correo electrónico o a través de la intranet de la organización.

- Alertar directamente al superior jerárquico o a cualquier otro responsable de la organización.
- Notificar la situación a un punto focal de protección: personal identificado y formado, ya sea a nivel local o en la sede central.

O alertar a través del [mecanismo de alerta directa en línea - Ethics Point](#) - a través de HIinside o directamente en el sitio web.

Está terminantemente prohibido a todo el personal empleado por HI, y en particular a cualquier cargo directivo, imponer un canal jerárquico o único de alerta a cualquier otro empleado. Del mismo modo, todo directivo de HI tiene la obligación de comunicar en la plataforma EthicsPoint cualquier alerta que le sea dirigida.

**Canales externos de denuncia:** en cada país en el que interviene HI, se ha implantado un sistema comunitario de gestión de devoluciones y reclamaciones para las poblaciones beneficiarias de las acciones de la organización y sus socios. Se define de conformidad con la guía de HI sobre la implantación de un sistema de gestión de comentarios y quejas<sup>(3)</sup>. Este sistema se implementa con la participación de las poblaciones afectadas y ofrece una combinación de diferentes canales de comunicación, al tiempo que garantiza los principios de enfoque centrado en los supervivientes, accesibilidad, seguridad y transparencia.

Los directores, directoras y responsables nacionales de los programas de HI velan por el cumplimiento de estos mecanismos y de sus compromisos en materia de información, participación y responsabilidad de las comunidades. Los equipos MEAL, los actores de Safeguarding y otros actores de Protección contribuyen directamente a la información y la sensibilización de las comunidades y los socios. Se encargan de recibir las reacciones y las quejas a través de los diferentes mecanismos, de participar en la consolidación de los datos de acuerdo con el procedimiento y de garantizar el seguimiento con los denunciantes de la evolución de la tramitación de su denuncia.

#### **4.3.2 Gestión del incidente con un enfoque centrado en los supervivientes/víctimas**

La organización cuenta con una [política estricta de notificación de alertas](#) y un [diagrama de flujo de notificación](#) basado en la confidencialidad y la seguridad de los datos recopilados.

Como se ha indicado anteriormente, todas las denuncias relacionadas con casos de explotación, abuso o acoso sexual o maltrato infantil se reciben o registran directamente en una plataforma de gestión de casos segura con acceso limitado y protegida por una contraseña individualizada, que archiva todos los datos (**Ethics Point**). La gestión de un incidente de este tipo debe respetar siempre cuatro principios fundamentales: **centrarse en la persona superviviente/víctima, la equidad del procedimiento, los recursos profesionales y certificados, y las investigaciones estructuradas.**

---

<sup>3</sup> [Guía sobre cómo implementar un sistema de gestión de devoluciones y reclamaciones \(documento interno\)](#) Guía metodológica - 2020 - actualizada en 2023 - FR/EN y caja de herramientas - 2021 - FR/EN)

Como se ha descrito anteriormente, HI aplica el principio del enfoque centrado en la víctima/la persona superviviente. Tan pronto como se notifica (a través de los canales existentes) un riesgo de protección, una sospecha, un incidente o una denuncia, el primer paso que debe dar el personal de primera línea de HI es tratar adecuadamente al denunciante, prestando especial atención al superviviente (sea o no el denunciante). Existen [procedimientos operativos específicos](#) para tratar los casos de SEAH y maltrato infantil cometidos por nuestros empleados y colaboradores, con el fin de ayudar a los primeros intervinientes a gestionar la situación.

En un plazo de 48 horas se establece un acuse de recibo y un primer contacto con el denunciante para garantizar que recibe la atención necesaria y se beneficia de las medidas de protección pertinentes (salud, MHPSS, jurídicas, otras) por parte de HI directamente o mediante la derivación a servicios o partes interesadas especializadas. Se propone un oficial de enlace encargado del seguimiento y el apoyo al denunciante o denunciante y/o a la persona superviviente.

Para los niños y adolescentes: se establece un primer contacto en un plazo de 48 horas con el denunciante y se contacta con un adulto de referencia del niño para poner en marcha los cuidados adecuados y las medidas de protección pertinentes (salud, MHPSS, jurídicas, otras) directamente por parte de HI o mediante la derivación a servicios o actores especializados. Se propone un oficial de enlace encargado del seguimiento y el apoyo al superviviente y al adulto de referencia (familia u otro).

Se presta especial atención a los supervivientes pertenecientes a grupos específicos:

**Casos relacionados con personas con discapacidad:** todos los casos que implican a personas con discapacidad se tratan con las máximas garantías para eliminar los obstáculos que les impiden acceder a los servicios y la información a los que tienen derecho. Los primeros intervinientes, los enlaces y los investigadores posteriores adaptan sus comunicaciones y las modalidades de seguimiento al interés superior de la persona. HI supervisa de cerca el acceso a la atención sanitaria adecuada (incluida la salud reproductiva), especialmente en los casos de EAHS. Por último, en el caso de las personas con discapacidad mental o con capacidad limitada para expresar sus derechos y su autonomía, se establecen modalidades específicas para garantizar su protección y gestión con la familia, la comunidad o incluso las autoridades.

**Casos relacionados con grupos con alto riesgo de discriminación:** algunos grupos o personas corren un mayor riesgo de sufrir actitudes discriminatorias debido a las normas sociales, religiosas o políticas de una comunidad: los trabajadores sexuales, las minorías étnicas, los miembros de la comunidad LGBTQIA+. Sus denuncias y situaciones se tratan con las máximas garantías de seguridad, protección y respeto. Los primeros intervinientes, las personas de enlace y los investigadores

representan con su actitud los valores fundamentales de HI de no discriminación. Se pueden aplicar medidas de seguridad específicas en coordinación con la HAS (Unidad de Seguridad de HI) si determinadas normas tradicionales o leyes nacionales pueden suponer una amenaza importante para estos grupos.

El procedimiento de investigación se lleva a cabo de conformidad con la *política de investigación interna de la organización*<sup>4</sup> y, en particular, respetando las cláusulas relativas a la protección del denunciante y el enfoque centrado en los supervivientes. Durante y después del procedimiento de investigación, un comité de gestión de casos se encarga, entre otras cosas, de acordar y controlar el nivel de seguimiento de la protección necesaria para los supervivientes, los testigos y los miembros de la comunidad afectados; de poner en marcha medidas destinadas a controlar y limitar la interacción del personal empleado objeto de la denuncia con los supervivientes y los testigos; por último, de velar por que se tomen decisiones en relación con la orientación y las medidas de protección de los supervivientes y por que estas se apliquen efectivamente.

## **4.4 Suspensiones y sanciones disciplinarias**

### **4.4.1 Suspensiones**

Cuando un empleado sea objeto de una denuncia creíble por sospechas de acoso, abuso o explotación sexual de adultos o niños, será suspendido inmediatamente hasta que las acusaciones hayan sido objeto de una investigación interna imparcial y se hayan tomado las medidas adecuadas. En los casos en que la suspensión no sea posible por razones de legislación local, HI podrá prohibirle el acceso a las instalaciones, los materiales y las actividades de la organización, mientras se investiga y se toman las medidas adecuadas. En determinados casos en los que la información sobre la suspensión, si se comunica demasiado pronto, pudiera poner en peligro la seguridad del denunciante o de la víctima, o perjudicar la recopilación de pruebas, HI se reserva el derecho de decidir, de acuerdo con los investigadores, el plazo y las medidas de protección para informar de la suspensión.

HI podrá, según los mismos principios, solicitar a sus socios que suspendan o aparten a la persona acusada mientras se investiga y se toman las medidas adecuadas.

### **4.4.2 Sanciones disciplinarias**

Al final del procedimiento de investigación, el informe se entrega al director operativo y al gerente/director de Recursos Humanos de la zona geográfica o

---

<sup>4</sup> [Guía de investigación interna HI – 2021 \(documento interno únicamente\)](#)

la sede correspondiente, así como al referente de la unidad de Protección. En caso de incumplimiento de las cláusulas relativas al Código de Conducta, la Política PSEAH y la Protección de la Infancia, la persona o personas implicadas estarán sujetas a sanciones disciplinarias en función de la gravedad de la falta y de los procedimientos jurídicos e internos aplicables. Las medidas disciplinarias podrán ir desde una advertencia verbal formal hasta un procedimiento de despido por falta grave. Por las mismas razones, HI solicitará oficialmente a la organización asociada que tome las medidas adecuadas contra la persona implicada.

Cualquier declaración maliciosa u ofensiva contra una persona con contrato de trabajo con HI (temporal o permanente), las familias que acompañan al personal internacional, los miembros de los consejos de administración de HI, los consultores y consultoras, los becarios, voluntarios o voluntarias también podrá ser objeto de una investigación y dar lugar a las medidas adecuadas, incluidas las de carácter disciplinario.

En el marco de las obligaciones legales que le incumben, HI se reserva el derecho de denunciar ante las autoridades locales los hechos que puedan ser de naturaleza penal, respetando los derechos y el consentimiento de las víctimas/supervivientes y en concertación con ellos. En cualquier caso, HI no obstaculizará la legislación local y hará todo lo posible para garantizar un procedimiento judicial justo tanto para la víctima afectada como en caso de que un miembro del personal local o expatriado sea acusado de vulnerar sus derechos fundamentales.

En el marco de sus obligaciones contractuales, HI notificará a las entidades que financian el proyecto afectado por la alerta la recepción de la misma, así como las conclusiones de la investigación y las decisiones tomadas de conformidad con las normas establecidas en la guía de investigación interna de la organización (sección donantes).

## **4.5 Confidencialidad**

La confidencialidad abarca tanto la identidad de las personas implicadas como la información transmitida. Las víctimas o supervivientes tienen derecho a elegir a quién desean revelar su historia.

No obstante, deben ser informadas desde el principio de los posibles límites de dicha confidencialidad, en particular en caso de obligación legal de notificación, así como de las posibles consecuencias para el buen desarrollo de una investigación.

Cualquier información transmitida solo puede hacerse con su consentimiento informado, especificando qué se compartirá, con quién y con qué fin. No se debe hacer público ningún dato sin el consentimiento previo de la persona afectada o, en el caso de un menor, de su representante legal.

Las denuncias deben registrarse con exactitud, conservarse en un lugar seguro y ser accesibles únicamente para las personas autorizadas. En todo momento, la transmisión de información, ya sea verbal o electrónica, debe respetar estrictos protocolos de protección de datos. En caso de acusación que implique a otra organización, el responsable del programa determinará el procedimiento a seguir con esta última, respetando la legislación local.

## 4.6 Socios

Antes de comprometerse en una colaboración con una organización, HI lleva a cabo una serie de verificaciones relativas a su ética y sus capacidades, en particular en el ámbito de la protección. Esta evaluación tiene por objeto determinar en qué medida los marcos y las prácticas vigentes en la organización garantizan la protección adecuada de los beneficiarios, en función de la discapacidad, el género y la edad, así como de la naturaleza de las actividades previstas. Los resultados de esta evaluación se comparten con la organización y, en su caso, se deciden conjuntamente medidas para prevenir cualquier abuso que pueda cometer su personal o sus miembros en el marco de la futura colaboración.

Los convenios de colaboración de HI especifican que los socios se comprometen a respetar la presente Política Institucional, así como las relativas a la protección de la infancia, la lucha contra el fraude y la corrupción, la lucha contra la discriminación y la inclusión en materia de discapacidad, género y edad. Las recomendaciones dadas a sus miembros y personal se recogen en el Código de Conducta de HI, que se pone en su conocimiento. Cualquier incumplimiento grave de estas políticas puede constituir un motivo de rescisión de la colaboración.

En los casos en que se implique a una persona que trabaje para la organización asociada, el director o directora del programa [regional] o el responsable o responsable del país decidirán junto con la organización asociada cómo tratar el asunto antes de considerar la posibilidad de llevarlo ante un tercero, respetando siempre la legislación local vigente.

## 5. Seguimiento/evaluación

El seguimiento y la evaluación de la aplicación de las políticas de protección (PEAHS, PPE y Fraude) están asociados al principio de transparencia de la organización en lo que respecta a nuestras actividades y a nuestra voluntad de seguir y demostrar a nuestros interlocutores internos y externos nuestros progresos y nuestros esfuerzos continuos por mejorar las prácticas de protección.

Estos principios se garantizan, en primer lugar, mediante una traducción efectiva de nuestras políticas en el Código de Conducta de la organización y mediante un plan de implementación definido en el Marco Global de Protección de la organización, que también incluye la distribución de las responsabilidades

institucionales. Este plan de tres pilares (cultura de salvaguardia, protección de las personas y gobernanza) va acompañado de una serie de directrices, orientaciones y herramientas destinadas a todos los empleados de la organización.

El seguimiento de estas políticas se garantiza mediante procedimientos de control interno que permiten medir y dar cuenta de los cambios introducidos en nuestras prácticas a lo largo del tiempo.

Se ha establecido un seguimiento anual de 27 indicadores obligatorios que deben cumplimentar todas las sedes y programas de la organización, lo que permite verificar tanto la conformidad de nuestras acciones con nuestras normas de protección como analizar las inversiones y los recursos dedicados por los responsables clave de la organización a la prevención y la lucha contra los abusos en el día a día.

Por último, la organización garantiza el respeto de esta transparencia comprometiéndose a informar a los organismos reguladores pertinentes y a los donantes (según los acuerdos contractuales firmados) de todos los incidentes de acoso, abuso o explotación sexual a los que se enfrente la organización.



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

---

Este documento presenta la política y las medidas adoptadas por HI para prevenir y combatir la explotación, los abusos y el acoso sexuales que podrían cometer los trabajadores humanitarios contra los beneficiarios de la ayuda.

---

Humanity & Inclusion  
138, avenue des Frères-Lumière  
69371 LYON CEDEX 08  
FRANCIA  
[publications@hi.org](mailto:publications@hi.org)

---

