

RET Internacional

Política y Procedimientos de Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales (PSEASH)

Introducción y declaración

RET está plenamente comprometida con la protección de las personas en todas sus operaciones y tiene **tolerancia cero** con la explotación y el abuso sexual (SEA según las siglas en inglés – Sexual Exploitation and Abuse) y el acoso sexual (SH según las siglas en inglés – Sexual Harassment), los cuales constituyen una grave violación de los derechos humanos. RET prohíbe al personal, socios, proveedores, subcontratistas, consultores, agentes, proveedores de servicios y cualquier otra persona vinculada a RET participar en cualquier forma de SEA o SH. La explotación y el abuso sexual (SEA) y el acoso sexual (SH) son motivo de despido y también son un acto criminal, por lo cual, se tomarán medidas contra cualquier transgresión.

Esto es especialmente relevante, ya que para RET "la transparencia y rendición de cuentas" no son simplemente un gesto simbólico, sino que representan un compromiso clave con nuestra visión de proporcionar un entorno de confianza, respetuoso e inclusivo en el que las personas a las que servimos y las que trabajan para la organización se sientan seguras, escuchadas, provistas y capacitadas para hablar por sí mismas y por los demás, y para tomar medidas enérgicas y visibles, según proceda, para erradicar la SEA y el SH.

Esta política se fundamenta en los Seis Principios Básicos sobre Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (PSEA) del Comité Permanente entre Organismos (IASC),¹ y sigue el espíritu del Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (ST/SGB/2003/13), el Protocolo de las Naciones Unidas sobre denuncias de EAS que involucran a socios en la ejecución y el Protocolo de las Naciones Unidas sobre la prestación de asistencia a las víctimas de explotación y abuso sexuales. La Política PSEASH de RET² también está vinculada al Código de Conducta de RET, al Marco de Rendición de Cuentas a las Poblaciones Afectadas (AAP por sus siglas en inglés) de RET y a la Política de Denuncias de irregularidades de RET.

¹ Enlace: [IASC PSEA Normas mínimas de funcionamiento.pdf](#)

² Protección contra la explotación, abusos y acoso sexuales.

Alcance

La Política y los Procedimientos de Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales (PSEASH) de RET se aplican a todas las personas que trabajan para RET o en nombre de RET, incluidos los empleados de todos los niveles, directores, funcionarios, trabajadores de agencias, trabajadores en comisión de servicios, voluntarios, practicantes, agentes, contratistas, consultores externos, representantes de terceros, proveedores, prestadores de servicios y socios comerciales. La Política y los Procedimientos de PSEASH se aplican dentro y fuera del horario laboral.

Términos

Abuso sexual

Intrusión física real, tentativa o amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas.

"Abuso sexual" es un término amplio, que incluye, entre otros, una serie de actos, como "violación", "agresión sexual" y "cualquier actividad sexual con menores de edad". Para RET, se considera menor de edad a un ser humano menor de dieciocho (18) años. RET considera la actividad sexual con personas trabajadoras sexuales como abuso sexual, independientemente de que la prostitución sea considerada legal o no en los países donde RET opera.

Explotación sexual

Cualquier abuso efectivo o intento de abuso que implique una relación de vulnerabilidad, una diferencia de poder o confianza, con fines sexuales, incluyendo, pero no limitándose exclusivamente a, beneficiarse monetaria, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.³

Acoso sexual

El acoso sexual afecta al personal y se define como cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual que pueda razonablemente esperarse o percibirse como ofensiva o humillante. El acoso sexual puede adoptar diversas formas, desde miradas y palabras hasta contacto físico de naturaleza sexual. El acoso sexual puede producirse en el lugar de trabajo o en lugares relacionados con el trabajo. Aunque normalmente implica un patrón de conducta, el acoso sexual puede adoptar la forma de un único incidente.

Diferencia entre explotación y abuso sexuales (SEA) y acoso sexual (SH)

³ "Explotación sexual" es un término amplio, que incluye una serie de actos descritos a continuación, como "sexo transaccional", "solicitud de sexo transaccional" y "relación de explotación".

- En el caso de la SEA, la víctima es una persona de interés, beneficiaria o parte de la comunidad local o de acogida.
- En el caso de SH: la víctima es miembro del personal, colega humanitario/de desarrollo, una persona voluntaria, practicante, consultora, proveedora de servicios o bienes, contratista o un socia.
- En ambos casos, la persona agresora es miembro del personal, vinculada legalmente con RET y/o con una organización socia.

Ambas formas de conducta indebida, la SEA y el SH, son inaceptables. RET se compromete a erradicarlas de sus operaciones y a proporcionar a las víctimas una asistencia adecuada y oportuna. El procedimiento para denunciar un caso de SH es el mismo que para denunciar un caso de SEA.

Tolerancia cero

El abuso y la explotación sexuales están prohibidos y se actuará ante cualquier transgresión.

Represalia

Cualquier acción perjudicial directa o indirecta, recomendada, amenazada o tomada con el propósito de castigar, intimidar o lesionar a una persona.

Confidencialidad

Principio ético que restringe el acceso a la información y su difusión. En las investigaciones sobre explotación y abusos sexuales, exige que la información se limite a lo que sea "necesario saber" y sólo esté disponible para un número limitado de personas autorizadas con el fin de concluir la investigación.

Enfoque centrado en la víctima:

Es una forma de relacionarse con las víctimas que da prioridad a la escucha, evita la retraumatización y se centra sistemáticamente en su seguridad, derechos, bienestar, necesidades expresadas y elecciones. El objetivo es devolver a las víctimas tanto control como sea posible y garantizar una prestación de servicios empática y sin prejuicios.

Normas de RET

RET se adhiere a los seis principios básicos del IASC y espera que sus empleados y socios cumplan las normas más estrictas:

1. La explotación y el abuso sexuales cometidos por trabajadores humanitarios constituyen actos de falta grave y, por tanto, motivo de despido.

2. Las actividades sexuales con menores de edad (menores de 18 años) están prohibidas independientemente de la edad fijada localmente para alcanzar la mayoría de edad o la edad de consentimiento. No puede aducirse como defensa una estimación errónea de la edad de un /a menor⁴.
3. Está prohibido intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Esto incluye cualquier prestación de asistencia que se esté obligado a proporcionar a las personas beneficiarias de asistencia.
4. Se prohíbe toda relación sexual entre quienes prestan asistencia y protección humanitarias y una persona beneficiaria, habida cuenta de que se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual. Tales relaciones socavan la credibilidad y la integridad de la labor de asistencia humanitaria.
5. Cuando una persona que labora en una organización humanitaria tenga dudas o sospechas de abuso o explotación sexual por parte de un o una colega de trabajo, ya sea de la misma organización o no, deberá informar de dichas preocupaciones a través de los mecanismos de denuncia existentes.
6. Las personas que trabajan en organizaciones humanitarias están obligadas a crear y mantener un entorno que permita prevenir la explotación y los abusos sexuales y promueva la aplicación de su código de conducta. El personal directivo en todos los niveles tienen la responsabilidad particular de apoyar y promover sistemas que permitan mantener este tipo de entorno.

La Política y Procedimientos de PSEASH de RET establece normas para todos los programas y actividades destacando su compromiso para erradicar la Explotación y el Abuso Sexual y el Acoso Sexual (SEASH). Con el fin de prevenir, informar y responder a la SEA de manera adecuada y oportuna, RET implementa un Plan de Acción, que consta de cuatro pilares:

1. **Gestión:** Funciones y responsabilidades
2. **Sensibilización y prevención**, incluyendo: a) Capacitación; b) Plan de Acción Nacional de PSEASH.
3. **Informes**, incluyendo los mecanismos de denuncias.
4. **Respuesta**, que incluye: a) investigación y medidas disciplinarias; b) protección frente a represalias; c) asistencia a las víctimas de SEA.

⁴ El hecho de no saber si una persona es menor de edad no exime a alguien de responsabilidad.

Gestión: Funciones y responsabilidades

Equipo de Alta Dirección de RET (Presidente & CEO y Jefes)

- Promueven y refuerzan activamente la cultura de "levanta tu voz y denuncia".
- Asumen la responsabilidad de garantizar la aplicación de las medidas PSEASH.
- Asignan un Punto Focal Senior de PSEASH (Sede), también llamado Senior PSEASH Focal Point, que coordina el desarrollo y la aplicación de la política y los procedimientos PSEASH.
- Analizan los avances y los retos relacionados con la aplicación de la Política de PSEASH y los planes de aplicación de PSEASH a nivel nacional.
- Presentan anualmente un informe de situación sobre la aplicación de la Política de PSEASH.

Equipo de Gestión de RET (Directores, Direcciones de País y Gerentes de Programas)

- Garantizan la aplicación de las medidas de PSEASH en su ámbito de responsabilidad.
- Asignan Puntos Focales de PSEASH a nivel de país, también llamados Country PSEASH Focal Points, que coordinan el desarrollo y la aplicación de la Política y los Procedimientos de PSEASH a nivel nacional.
- Garantizan que todos los nuevos empleados reciban la capacitación sobre la Política de PSEASH como parte de su inducción.
- Recuerdan al personal los valores y normas de RET, incluida la Política de PSEASH, en las reuniones/capacitación anuales de todo el personal.
- Realizan un seguimiento y abordan adecuadamente los problemas de SEASH.

Punto Focal Senior de PSEASH (Sede) – *también llamado Senior PSEASH Focal Point*

- Responsabilidad general del desarrollo y la aplicación de la política y las actividades de PSEASH de RET, incluida la garantía de que todo el personal participe en la capacitación pertinente relativa a PSEASH y que conozca el Código de Conducta de RET, la Política y los Procedimientos de PSEASH y los mecanismos de denuncias.
- Apoya a los Puntos Focales de PSEASH a nivel de país para diseñar herramientas de concienciación y facilita eventos para los miembros de la comunidad haciendo hincapié en sus derechos, cuáles son las obligaciones de reporte de SEA y del personal, y las opciones para denunciar quejas delicadas y servicios de asistencia a las víctimas.
- Da a conocer la identidad y los datos de contacto de los Puntos Focales de PSEASH en RET y en la red de PSEASH.
- Trabaja con la Red de PSEASH a nivel regional/nacional para la correcta implementación del Mecanismo Comunitario de Denuncia Interinstitucional, incorporando la Política de Rendición de Cuentas (AAP) existente de RET y en línea con las buenas prácticas de PSEASH y protección contra la violencia basada en género..
- Representa a RET en las reuniones mundiales y regionales de las redes interinstitucionales y se coordina con los Puntos Focales de PSEASH de los países para la adecuada representación de RET a nivel nacional. Realiza el seguimiento de la documentación y las

- actualizaciones de PSEASH en las redes pertinentes.
- Asume el liderazgo en la documentación relacionada con PSEASH. Informa periódicamente a la alta dirección sobre los problemas y progresos de PSEASH.
- Dirige y coordina el desarrollo y el seguimiento de los planes de acción a nivel nacional para integrar la PSEASH en todos las áreas y programas de RET, basándose en la participación de la comunidad y en las tendencias de la PSEA en el país, de conformidad con los planes de acción globales y/o regionales de PSEASH.
- Garantiza una estrecha colaboración y coordinación con los Puntos Focales de PSEASH del país.
- Proporciona orientación sobre la asistencia a las víctimas de SEA y/o SH.

Puntos Focales de PSEASH de país – también llamados Country PSEASH Focal Points

- En coordinación con Recursos Humanos, se aseguran de que todo el personal firme el Código de Conducta de RET que prohíbe claramente la SEASH, obliga a denunciar tales actos y hace cumplir estas cláusulas cuando se incumplan.
- Bajo la supervisión del Punto Focal Senior de PSEASH, desarrollar y supervisar un Plan de Acción para integrar la PSEASH en todos las áreas y programas de RET, teniendo en cuenta el compromiso de la comunidad y las tendencias de la PSEA en el país, en línea con los planes de acción globales y/o regionales de PSEASH.
- Asumir el liderazgo en colaboración con Recursos Humanos para garantizar que todas las personas al ser contratadas reciban capacitación sobre PSEASH.
- Impartir capacitación obligatoria para todo el personal a nivel de país, incluyendo el personal de campo, sobre el Código de Conducta, la Política de PSEASH de RET y los mecanismos para informar sobre SEA, en estrecha coordinación con el Punto Focal Senior de PSEASH.
- Actuar como canal de recepción de las denuncias de SEA y coordinar la respuesta con el Punto Focal Senior de PSEASH y Recursos Humanos.
- Informar y, en su caso, remitir las denuncias a la organización cuyo personal esté implicado, y a las personas supervivientes para que reciban asistencia de acuerdo con el procedimiento interno y las vías disponibles.
- Garantizar la confidencialidad limitando el intercambio de información sensible sobre las denuncias a lo que "sea necesario saber", de acuerdo con los principios de protección de datos y un enfoque centrado en la víctima.
- Participar en los mecanismos conjuntos de denuncia o en mecanismos comunitarios interinstitucionales de remisión de denuncias.
- En coordinación con los equipos de monitoreo y evaluación, ayudar a la dirección del país a reforzar o establecer canales seguros, accesibles y adecuados al contexto para recibir denuncias delicadas, basándose en buenas prácticas y consultas a la comunidad.
- Participar en la comunidad de práctica de RET para recibir actualizaciones sobre la Política y las directrices de PSEASH, compartir buenas prácticas y debatir los retos a los que se enfrenta a la hora de planificar y ejecutar actividades de PSEASH.
- Promover y reforzar activamente una cultura de "levanta tu voz y denuncia" y

comprometerse activamente a comprender las actitudes, culturas y dinámicas de poder que impulsan la falta de denuncias.

- Sensibilizar a los socios sobre el Código de Conducta de RET y los mecanismos para denunciar casos de SEA y SH.

Recursos Humanos

- Documentar la normalización de los procedimientos para todo el personal de RET en relación con PSEASH.
- Garantizar que la Política de PSEASH de RET se aplique en todos los procesos de contratación; que las plantillas de comprobación de referencias incluyan la comprobación de conductas sexuales inapropiadas, incluidas las referencias de anteriores empleadores y la autodeclaración; que se exija a las personas que apliquen a un puesto de trabajo que autodeclaren su implicación previa en conductas sexuales inapropiadas y que den su consentimiento a la revelación de cualquier información de este tipo por parte de anteriores empleadores durante la comprobación de referencias.
- Garantizar que todas las personas en proceso de reclutamiento por RRHH reciban una copia del Código de Conducta y la Política y Procedimientos de PSEASH de RET, antes o en el momento de suscribir el contrato de trabajo. Garantizar, a través de las políticas de RRHH, que el Código de Conducta sigue siendo aplicable incluso al personal que, por cualquier motivo, no lo haya firmado.
- Incluir las responsabilidades de PSEASH en las descripciones de los puestos de trabajo y en los debates sobre la gestión/evaluación del rendimiento.
- Garantizar que todos los contratos de personal incluyan la prohibición de SEASH y la adhesión obligatoria al Código de Conducta de RET y a la Política y Procedimientos de PSEASH de RET.
- Garantizar que se incluyan copias firmadas en los expedientes del personal.
- Supervisar el proceso interno de análisis de las denuncias, gestión de las investigaciones y seguimiento.

Todo el personal, incluyendo personas voluntarias, practicantes, asociadas, consultoras, proveedoras y prestadoras de servicios.

- Firmar el Código de Conducta y la Política y Procedimientos de PSEASH de RET.
- Adherirse al Código de Conducta y a la Política y Procedimientos de PSEASH de RET.
- Ser conscientes de su obligación de denunciar SEASH/conducta indebida.
- Conocer la Política de Denuncia de Irregularidades (Whistle-Blower Policy) de RET.
- Realizar la capacitación de PSEASH y completar la capacitación de actualización anual.
- Informar de las denuncias en caso de conducta indebida o sospecha de conducta indebida.

Comunidades, personas beneficiarias/participantes

- Ser consciente del comportamiento que se espera del personal de RET y del personal asociado, incluyendo los compromisos de RET para prevenir la explotación y el abuso

sexual.

- Participar activamente en la implementación de PSEASH a través de mecanismos contextualizados establecidos por los Puntos Focales de PSEASH.
- Informar de las denuncias si no se cumplen los compromisos y/o si se producen infracciones/conductas indebidas (o sospechas de conducta indebida).

Sensibilización y prevención

Capacitación

RET considera obligatoria la capacitación del personal como parte del enfoque y visión institucional para crear conciencia con el fin de prevenir, informar y responder a los problemas de SEASH, y aplica las siguientes normas:

1. Cada miembro del personal recién contratado en todos los niveles (Sede, Centros Administrativos y en el país donde haya operaciones) tiene que participar en una inducción completa sobre el Código de Conducta y los mecanismos de PSEASH de RET. La inducción será facilitada por los Puntos Focales de PSEASH.
2. El Código de Conducta y la Política de PSEASH de RET deben ser firmados por cada nuevo miembro del personal de RET. El Código de Conducta y la Política de PSEASH serán leídos, explicados y aprobados al inicio de la relación laboral.
3. Cada año, todo el personal de RET debe participar en una sesión de capacitación sobre PSEASH a todos los niveles. El objetivo de esta sesión es recordar el Código de Conducta, la Política y Procedimientos de PSEASH y la Política de Denuncias de RET, y mejorar la comprensión del personal sobre los temas de SEASH y el mecanismo de protección de RET. También proporcionará una oportunidad para que el personal comparta experiencias, y para ajustar los mecanismos de protección, cuando se considere necesario.
4. Para planificar y llevar a cabo la capacitación, el/la Jefe/a de Operaciones de la Sede (en inglés: HQ's Head of Operations) recibirá un calendario de cada Director de País a principios de año, indicando cuándo, dónde y cómo se impartirá la capacitación. El/La Jefe/a de Operaciones presentará el programa de capacitación a la Senior PSEASH Focal Point de la Sede y al Director Global de Recursos Humanos (RRHH).
5. El Director Global de Recursos Humanos, que depende de la Chief of Staff, es responsable de organizar la capacitación sobre PSEASH para el personal de la sede y de los centros administrativos.
6. La capacitación debe estar contextualizada e incluir, como mínimo (i) una definición de SEASH (que esté en consonancia con la definición de la ONU); (ii) una explicación de la prohibición de SEASH; (iii) las acciones que el personal está obligado a tomar (es decir, la pronta notificación de las denuncias y la remisión de las víctimas) y (iv) los mecanismos de denuncia

de RET, incluida la Política de Denuncias de RET; y adherirse a las amplias directrices desarrolladas por el ACNUR y el IASC.

7. Todo el personal que participe en estas formaciones obligatorias debe recibir certificados de capacitación sobre PSEASH y estos certificados (o las copias) deben ser guardados en los archivos personales por la Dirección de RRHH de RET.
8. Las capacitaciones impartidas al personal de campo deben documentarse⁵, incluyendo el programa de capacitación, el informe de capacitación, registros de asistencia y certificados de capacitación.
9. En caso de enmiendas al Código de Conducta o a la Política y Procedimientos de PSEASH de RET, se celebrará una capacitación especial con todos los miembros del personal de RET. A continuación, se pedirá a cada miembro del personal que firme el documento modificado.
10. Cuando RET trabaja con un Socio Implementador (IP según las siglas en inglés), el Código de Conducta debe ser una parte integral del acuerdo de trabajo firmado entre RET y su IP. Según el acuerdo firmado, el Socio Implementador tendrá la responsabilidad general de hacer cumplir el Código de Conducta de RET, incluyendo la Política y Procedimientos de PSEASH, y capacitar a su personal en consecuencia.

Plan de acción nacional PSEASH

Las personas a cargo de las Direcciones de País deben desarrollar un Plan de Acción de Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexual (PSEASH) a nivel de país, con el asesoramiento técnico de la Senior PSEASH Focal Point y de los PSEASH Focal Points a nivel de país, y presentarlo al Jefe de Operaciones / a la Jefa de Operaciones de la Sede (HQ's Head of Operations). El Plan de Acción PSEASH país tiene por objeto garantizar que PSEASH se integre en todos los programas y proyectos del país. El mismo, debe incluir como mínimo:

- (i) Calendario de capacitación de PSEASH obligatoria (para el personal y para las comunidades/personas beneficiarias),
- (ii) Plan de sensibilización de PSEASH,
- (iii) Descripción de los mecanismos/canales de notificación a nivel nacional (para el personal, los socios y las personas beneficiarias/comunidades) - *al menos un canal debe permitir la notificación anónima;*
- (iv) Directrices sobre asistencia a las víctimas, siguiendo un enfoque centrado en el superviviente, e incluyendo un mapa de los servicios pertinentes en el país.

⁵ Por ejemplo: https://psea.interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/2021-09/PSEA%20training%20report_%20April%20_2021_JO.pdf

- (v) Descripción de las vías de remisión, incluido el mapeo de las autoridades nacionales pertinentes para el enjuiciamiento penal, en su caso.
- (vi) Formulario de remisión para supervivientes de SEA/SH.

Con el fin de promover el uso de mecanismos de retroalimentación y presentación de informes, RET alienta a las Oficinas de País a involucrar a las personas beneficiarias y a las comunidades para que participen en sesiones de mesa redonda al inicio del proyecto para desarrollar y definir con ellos los mecanismos de retroalimentación y presentación de informes. Esto no sólo asegura que los mecanismos de retroalimentación sean claramente entendidos por los beneficiarios, sino también que utilicen los mecanismos preferidos por los beneficiarios y sean de fácil acceso, de acuerdo con el contexto específico en el país/área en cuestión. Por último, se recomienda que todas las oficinas de RET, a todos los niveles, asignen siempre recursos para PSEASH y la salvaguarda en los presupuestos de los proyectos, siempre que sea posible.

Informes

RET tiene como objetivo crear un entorno en el que los individuos, las comunidades, el personal de RET y los socios se sientan seguros para denunciar violaciones/malas conductas relacionadas con SEASH (ver mecanismos de denuncia a continuación) y confíen en que se tomarán medidas inmediatas y decisivas contra las personas responsables. La presentación deliberada de una denuncia falsa o malintencionada puede constituir motivo de medidas disciplinarias.

Todo el personal, independientemente de su cargo o tipo de contrato, los socios y todas las personas beneficiarias que tengan preocupaciones o sospechas sobre un posible caso de SEASH por parte de un miembro del personal de RET, de las Naciones Unidas o de una ONG socia deben informar de dichas preocupaciones. Las preocupaciones que deben ser reportadas incluyen, pero no se limitan a:

- Práctica o comportamiento que sugiere que una persona miembro del personal de RET ha abusado del poder que le confiere su cargo para explotar o abusar sexualmente de una persona beneficiaria;
- Una denuncia de que una persona miembro del personal ha infringido el Código de Conducta y la Política de RET relativas a SEASH fuera del entorno laboral (por ejemplo, manteniendo una relación sexual con una persona menor de 18 años);
- Preocupaciones que abarcan una amplia gama de cuestiones relacionadas con la explotación de mujeres y/o menores de edad, desde comportamientos inadecuados hasta posibles delitos penales;
- Preocupaciones sobre el comportamiento pasado de una persona miembro del personal;

- Preocupaciones expresadas por un socio gubernamental, un organismo de la ONU, una ONG o una ONGI sobre el comportamiento de las personas miembros del personal de RET.

La confidencialidad y los intereses de los supervivientes se tendrán en cuenta antes y durante todos los casos. Las denuncias anónimas se aceptarán en la medida en que su contenido sea tratado por los mecanismos correspondientes y se haga todo lo posible por corroborar las alegaciones. Si la incapacitación facilitada no es suficiente para llevar a cabo una investigación exhaustiva y el denunciante anónimo no coopera a pesar del compromiso de confidencialidad o no responde a través del correo electrónico de contacto, el caso sólo podrá ser anulado por decisión del comité disciplinario y de ética laboral correspondiente. Se ofrecerán protecciones contra represalias. RET mantendrá a las partes debidamente actualizadas sobre el proceso e informadas del apoyo disponible.

Mecanismos de denuncia

- Todo el personal de RET debe informar internamente de cualquier preocupación, incluyendo tanto denuncias específicas como rumores, sobre una posible explotación o abuso sexuales por parte de un miembro del personal de RET y/u otras personas externas. No comunicar la información a través del canal adecuado podría dar lugar a medidas disciplinarias. Las denuncias deben notificarse, incluso cuando se desconozca la afiliación institucional de la persona señalada como autor.
- Cada oficina de RET diseña y desarrolla sus propios canales para denunciar SEASH. Deberían existir varios canales para denunciar SEASH y uno de ellos debe permitir las denuncias anónimas. Como mínimo, cada oficina debe proporcionar un buzón de sugerencias y una dirección de correo electrónico para reportar casos de SEASH.
- Deben crearse mecanismos comunitarios de reclamación en cada comunidad en la que actúe RET.
- Existen mecanismos de información internos y externos claros, accesibles, seguros y confidenciales, y deben ser conocidos por los beneficiarios, participantes, comunidades, miembros del personal y otras personas relacionadas.
- En la medida de lo posible, los mecanismos de información se desarrollarán con la participación de aquellas personas que probablemente los utilicen: el personal para los mecanismos internos, las personas beneficiarias para los mecanismos externos.
- La queja/preocupación/denuncia relacionada con SEASH debe comunicarse directamente al Punto Focal de PSEASH del país o a través de los canales de información de RET.
- El Punto Focal de PSEASH del país debe informar de la denuncia a la Senior PSEASH Focal Point, a la Chief of Staff y a la Presidente & CEO.

- Todas las preocupaciones/denuncias vinculadas a SEASH se gestionarán con rapidez y sensibilidad aplicando un enfoque centrado en la persona superviviente/víctima.
- Si la persona denunciante cree que esta vía de denuncia está comprometida -por ejemplo, que podría ser victimizado/a, o si no tiene confianza en la estructura de gestión a nivel nacional, o cuando el propio punto focal ha sido acusado de SEASH-, entonces la denuncia debe elevarse directamente a la Sede.
- Se sugiere que la denuncia sea registrada, ya sea verbalmente o por escrito.
- La denuncia debe tratarse de forma estrictamente confidencial. El punto focal principal debe asegurarse de que la persona que presenta una denuncia sea informada de la confidencialidad del proceso. Sin embargo, también debe informar al denunciante que, aunque no se revele su identidad, no se puede garantizar al 100% la confidencialidad durante el proceso de tramitación debido a factores externos/razones fuera de control, especialmente si el proceso implica una investigación exhaustiva. El punto focal debe obtener el consentimiento por escrito de la persona denunciante para que la información se ponga a disposición de otras personas ajenas al mecanismo de denuncia.
- El punto focal principal debe tomar inmediatamente todas las medidas necesarias y adecuadas para garantizar la seguridad de la persona denunciante (por ejemplo, mediante un cambio en la organización o modalidad del trabajo o un permiso temporal).
- Los miembros del personal deben estar seguros de que no se tomarán medidas en contra de quien comunique de buena fe información que indique una violación del Código de Conducta y/o de la Política y Procedimientos de PSEASH de RET y que, tras la investigación, resulte infundada. Sin embargo, si un miembro del personal comunica a sabiendas y deliberadamente información falsa o malintencionada relativa a otra persona miembro del personal, dichas denuncias falsas darán lugar a la adopción de medidas disciplinarias.

Respuesta

Investigación

- La Senior PSEASH Focal Point debe informar de las denuncias al Comité de Ética y Disciplina en el Trabajo de la Sede de RET o al Comité de Ética y Disciplina en el Trabajo del país, dependiendo del contexto. En caso de irresolución y/o sensibilidad, la Senior PSEASH Focal Point deberá informar de la denuncia al Comité de Ética y Disciplina en el Trabajo de la Sede de RET.
- Los Comités de Ética y Disciplina en el Trabajo se refieren a dos niveles diferentes de comités, de acuerdo con la tramitación de denuncias, los principios de ética del trabajo y el procedimiento disciplinario, y deben estar compuestos como se indica a continuación:

- a. Comité de Ética y Disciplina en el Trabajo de la Sede de RET (HQ): El Comité de la Sede de RET maneja los procesos de denuncias, ética laboral y disciplinarios, así como los procesos descritos en esta Política, la Política de Denuncias y otras políticas de RET (cuando se hace referencia a ellas) del Personal de la Sede y del Centro Administrativo y de las posiciones de Director(a) de Área y de País. El Comité está formado por la Chief of Staff (ocupa la Presidencia del Comité), el Director Global de RRHH, el Director Financiero (Chief Finance Officer en inglés) y el Jefe o la Jefa de Operaciones de las Oficinas de RET en las regiones EMEAA (siglas en inglés para: Europa, Oriente Próximo y África) o LAC (siglas en inglés para: América Latina y el Caribe). En caso de necesidad, el Comité puede decidir añadir miembros adicionales con la aprobación de la Presidente & CEO.
 - b. Comité Nacional de Ética y Disciplina en el Trabajo: Los Comités de País manejan las denuncias, la ética laboral y los procesos disciplinarios, así como los procesos descritos en esta Política, la Política de Denuncias y otras políticas de RET (donde se hace referencia) del personal local. El Comité está formado por el Gerente Local responsable de RRHH, un Asesor Jurídico / Abogado, el o la Supervisor(a) del personal relacionado y el o la directora(a) de Área / País que actuaría como Presidente del Comité. En caso de necesidad, el Comité puede decidir añadir miembros adicionales con la aprobación del Jefe o de la Jefa de Operaciones de las Oficinas de RET en EMEAA o LAC.
- Si la queja/denuncia está relacionada con un miembro del Comité, o el contenido de la queja/denuncia constituye un conflicto de intereses con un miembro del Comité, dicho miembro deberá ser excluido de las reuniones del Comité y del proceso de tramitación del caso en cuestión.
 - El Comité de Ética y Disciplina del Trabajo correspondiente estudiará las medidas apropiadas a tomar, incluido el inicio de una investigación preliminar o una investigación exhaustiva gestionada por el Director Global de Recursos Humanos.
 - Cualquier investigación que se lleve a cabo debe completarse, independientemente de si la persona que se presume como autor sigue siendo miembro del personal de RET o no. En el caso de que una denuncia no justifique una investigación completa, se podrá pedir al Jefe o a la Jefa de Área correspondiente en la Sede o al/a la Country Director en el ámbito local que adopte una serie de medidas para abordar las preocupaciones reportadas de otras maneras (por ejemplo, abordar cualquier práctica inadecuada con capacitación adicional, ajustar las disposiciones o los procedimientos de trabajo).
 - Si la denuncia implica a personal de la ONU o de otras agencias, ONG asociadas, personal militar o personal no perteneciente a la plantilla, dichas agencias, organizaciones o partes deben ser informadas de la denuncia a través de los mecanismos adecuados, incluidos los mecanismos locales como la oficina de policía o el ministerio o las autoridades locales relacionados con la protección de víctimas/supervivientes.

- La investigación de las denuncias se llevará a cabo teniendo debidamente en cuenta una serie de principios clave que incluyen, entre otros, la confidencialidad, la seguridad, la imparcialidad, la objetividad, la exhaustividad, la puntualidad y la exactitud, así como la salvaguarda de los derechos procesales de la persona que sea presunta autora. Todas las personas afectadas, incluido la persona denunciante, tienen derecho a ser tratadas con respeto y dignidad y a ser informadas del progreso de la investigación.
- El Director Global de Recursos Humanos será responsable de garantizar que la investigación se lleve a cabo de acuerdo con los principios de confidencialidad, seguridad, imparcialidad, objetividad, exhaustividad, puntualidad y precisión.
- El principio general de confidencialidad es tal que la revelación de la identidad de las personas denunciantes, testigos, víctimas/supervivientes, el objeto de la denuncia y cualquier otra persona implicada en una investigación, está restringida y únicamente se permite sobre una base autorizada o de "necesidad de conocer", y sólo en determinadas circunstancias excepcionales. La violación de la confidencialidad puede dar lugar a medidas disciplinarias.
- Las entrevistas deben realizarse en un entorno seguro y propicio y de acuerdo con los principios de las buenas prácticas.
- Los testigos siempre serán interrogados en la lengua de su elección. Si se necesita un intérprete, ésta persona también seguirá normas estrictas de confidencialidad.
- Una vez concluida la investigación, el investigador debe entregar un informe escrito completo, que incluya conclusiones y recomendaciones. El informe debe elaborarse en un plazo adecuado.

Medidas disciplinarias

- El informe de la investigación debe presentarse al Comité de Ética y Disciplina en el Trabajo correspondiente, que incluye a la Chief of Staff y a la Presidente & CEO, para que se decida el curso de acción apropiado.
- Si la investigación indica que no se ha producido una conducta indebida, se archivará el caso.
- Si la investigación indica que se ha producido una conducta indebida, deben tomarse medidas disciplinarias, incluido el posible despido sumario, de conformidad con el Manual de Políticas y Procedimientos de RR.HH. de RET.
- Si, tras una investigación adecuada, existen pruebas que apoyen las acusaciones de explotación, abuso o acoso sexual, que puedan contravenir la legislación nacional, en consulta con el denunciante y, cuando proceda, con la víctima o víctimas adultas, estos

casos podrán, previa consulta con los asesores jurídicos internos apropiados, remitirse a las autoridades nacionales para su enjuiciamiento penal.

Protección frente a represalias

Todo el personal, independientemente de su cargo o tipo de contrato, y todas las personas beneficiarias o socias que tengan inquietudes o sospechas sobre un posible caso de SEASH deben informar de dichas inquietudes. Todo el personal de RET tiene el deber de denunciar cualquier irregularidad o conducta indebida⁶ y de cooperar plenamente con cualquier actividad de investigación autorizada⁷. Aquellas personas que lo hagan de buena fe tienen derecho a ser protegidas de represalias. Por lo tanto, la política de RET es fomentar un entorno de trabajo libre de represalias y tomar medidas rápidas y apropiadas en los casos en que se hayan producido represalias.

Las represalias contra personas que han denunciado conductas indebidas o que han cooperado con auditorías o investigaciones violan la obligación fundamental de todos los miembros del personal de mantener los más altos niveles de eficiencia, competencia e integridad y de desempeñar sus funciones y regular su conducta teniendo en cuenta los mejores intereses de RET. La protección contra las represalias se aplica a cualquier miembro del personal, independientemente del tipo de nombramiento o de su duración. La protección contra las represalias también se aplica a cualquier persona beneficiaria que reciba asistencia de RET y/o socios relevantes (personas voluntarias, practicantes, consultoras, proveedoras de servicios, y personal de cualquier organización asociada, con los que RET esté vinculada contractualmente).

Las personas que crean que se han tomado represalias contra ellas deben presentar una solicitud de protección contra represalias al Comité de Ética y Disciplina en el Trabajo de RET correspondiente. Si la solicitud de protección contra represalias se presenta a un Punto Focal de PSEASH de RET, éste/a deberá informar de la solicitud al Punto Focal de PSEASH de la Sede (Senior PSEASH Focal Point) y al Comité de Ética y Disciplina en el Trabajo correspondiente. La persona solicitante deberá presentar lo antes posible al Comité toda la información y documentación de que disponga en apoyo de su denuncia. Las solicitudes de protección contra represalias deben presentarse a más tardar una semana después de la fecha en la que la persona tuvo conocimiento de la presunta acción de represalia.

6 Actuación indebida" es definida por RET como el incumplimiento del Código de Conducta de RET y de la Política y Procedimientos de PSEASH. El término incluye prácticas prohibidas; prácticas corruptas, fraudulentas, colusorias, coercitivas, obstructivas y poco éticas. Incluye SEA y SH.

7 En el marco de esta política, por "actividad de investigación" se entiende cualquier auditoría, investigación, inspección, evaluación de programas o evaluación de la gestión autorizada.

Los Puntos Focales de PSEASH que reciban cualquier queja, denuncias, preocupación o sospecha de represalias relacionadas con SEASH de cualquier fuente, incluido el mecanismo local de denuncias de remisión, deben presentar un informe confidencial de represalias debidamente cumplimentado a la Senior PSEASH Focal Point de la Sede y al Comité de Ética y Disciplina en el Trabajo correspondiente.

Denuncia de represalias a través de mecanismos externos

Las personas que crean que se han tomado represalias contra ellas deben seguir los mecanismos internos de denuncia descritos en el resto de este capítulo. Sin embargo, la protección contra las represalias se extenderá a una persona que denuncie una conducta indebida a una entidad o persona al margen de los mecanismos internos establecidos, con conocimiento de la Chief of Staff y/o de la Presidente & CEO, cuando se cumplan los criterios A, B y C:

A. Esta información es necesaria para evitar:

- Una amenaza significativa para la salud o la seguridad pública; o
- Daños sustanciales a las operaciones y reputación de RET;

B. Violaciones del derecho nacional o internacional; y el uso de mecanismos internos no es posible porque:

- En el momento de presentar la denuncia, la persona tiene motivos para creer que será objeto de represalias por parte de la(s) persona(s) a la(s) que debe denunciar conforme al mecanismo interno establecido; o
- El particular ha denunciado previamente la misma información a través del mecanismo interno establecido, pero dicho mecanismo no le ha informado por escrito del estado del asunto en los seis meses siguientes a dicha denuncia;

C. La persona no acepta ningún pago ni ningún otro beneficio de ninguna parte por denunciar una conducta indebida.

Denuncia de conductas indebidas a través del mecanismo interno

Examen preliminar por el Comité de Ética y Disciplina en el Trabajo

Tras la recepción de una denuncia de represalia o amenaza de represalia, el Comité de Ética y Disciplina en el Trabajo llevará a cabo un examen preliminar de la denuncia para determinar: (a) si la persona denunciante participó en una actividad protegida; y (b) si existen indicios *razonables*

de que en la actividad protegida hubo un factor que contribuyó a causar la supuesta represalia o amenaza de represalia.

El Comité mantendrá la confidencialidad de todas las comunicaciones recibidas de las personas denunciantes que soliciten protección contra represalias, y de todos los terceros pertinentes. Las personas denunciantes podrán autorizar al Comité a ponerse en contacto con cualquier oficina o miembro del personal para obtener información adicional y registros relacionados con su solicitud de protección. No obstante, el Comité puede verse obligado a cooperar con las solicitudes de información de los órganos de supervisión de las Naciones Unidas o del Tribunal Contencioso-Administrativo o del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas en el desempeño de sus funciones oficiales.

El Comité tratará de completar su examen preliminar en un plazo de 30 días a partir de la recepción de toda la información solicitada en relación con una denuncia de represalias. Si el Comité determina que no existen indicios razonables de represalias o amenaza de represalias, lo notificará por escrito a la persona denunciante.

Acciones en caso de indicios razonables

Si el Comité de Ética y Disciplina en el Trabajo determina en tales casos que existe un problema interpersonal en una oficina concreta, podrá además informar al denunciante de la existencia de otros mecanismos informales de servicios de resolución de conflictos en la Organización. Si el Comité determina que no existe un indicio razonable de represalia o amenaza de represalia, pero considera que existe un problema de gestión relacionado con un departamento u oficina concretos, avisará al superior directo de las partes implicadas.

Si el Comité considera que existe un caso verosímil de represalia o amenaza de represalia, remitirá el asunto por escrito a la Persona Encargada de Investigación para que lo investigue y notificará inmediatamente por escrito a la persona demandante que el asunto ha sido remitido. La Persona Encargada de Investigación intentará completar su investigación y presentar su informe al Comité en un plazo de 120 días.

A la espera de que concluya la investigación, el Comité podrá recomendar que el Director Global de RRHH o el Responsable Local de RRHH adopten las medidas adecuadas para salvaguardar los intereses de la persona denunciante, incluyendo, entre otras, la suspensión temporal de la ejecución de la acción denunciada como represalia; con el consentimiento del denunciante, la reasignación temporal del denunciante y/o el cambio de línea jerárquica; o, para las personas miembros del personal, la concesión a la persona denunciante de una excedencia especial con

suelo completo. En el caso de personas contratistas o consultoras individuales, dichas medidas provisionales no incluirán la reincorporación o prórroga de un contrato más allá de su fecha original de finalización.

Si el Comité considera que ha habido represalias contra una persona demandante, podrá, tras tener en cuenta las recomendaciones formuladas por el Encargado de la Investigación o el Director Global de RR.HH. o el Responsable Local de RR.HH. u otros funcionarios o directivos afectados, y previa consulta con la persona demandante, recomendar medidas destinadas a corregir las consecuencias negativas sufridas como resultado de la acción de represalia y a proteger a la persona demandante de cualquier otra represalia, incluidas, entre otras, las siguientes la anulación de la decisión de represalia, incluida la reincorporación, o, si así lo solicita la persona demandante, el traslado a otra oficina y/o función y/o el cambio de línea jerárquica.

Con sujeción a todos los derechos procesales pertinentes, incluidos los derechos en virtud del Manual y Reglamento de RR.HH. de RET, las medidas recomendadas también pueden incluir el despido o el traslado de la persona que presuntamente haya tomado represalias.

El Comité proporcionará al demandante una decisión por escrito sobre las recomendaciones en un plazo de 30 días a partir de la última audiencia del Comité. La decisión deberá respetar los derechos de confidencialidad de la persona que presuntamente haya tomado represalias en relación con cualquier proceso disciplinario en curso.

Se informará confidencialmente a las personas denunciantes de cualquier sanción disciplinaria impuesta por la acción de represalia.

Revisión de la Resolución

Si una vez que el Comité de Ética y Disciplina en el Trabajo haya determinado que no existen indicios *razonables* de represalias o amenaza de represalias, el denunciante desea que se siga examinando el asunto, podrá, en un plazo de 30 días a partir de la notificación de la determinación, remitir el asunto por escrito a la Presidente & CEO, en caso de que el proceso haya sido tramitado por el Comité de Ética y Disciplina en el Trabajo de la Sede. Si el proceso ha sido gestionado por el Comité de país, el denunciante puede remitir el asunto por escrito a la Presidente del Comité de Ética y Disciplina en el Trabajo de la Sede, que es la Chief of Staff.

Cuando el caso se remite a la Presidente & CEO, tras examinar la decisión del Comité de Ética y Disciplina en el Trabajo, la Presidente & CEO puede aprobar la decisión o poner en marcha una nueva indagación o investigación inicial asignando una Persona Encargada de la Investigación.

Queda a su discreción nombrar a la Persona Encargada de la Investigación anterior o seleccionar a otra persona que reúna las cualificaciones necesarias para llevar a cabo dicha investigación. La Persona Encargada de la Investigación asignada por la Presidente & CEO recabará los comentarios de la persona denunciante sobre la solicitud de revisión y llevará a cabo su propia revisión independiente del asunto, que incluirá una revisión de las medidas adoptadas anteriormente y la determinación de cualquier medida adicional necesaria, incluida la justificación de la remisión para investigación. La Persona Encargada de Investigación asignada por la Presidente & CEO, una vez concluida su revisión, presentará sus recomendaciones a la Presidente & CEO. La decisión final de la Presidente & CEO se comunicará por escrito a la persona denunciante y al Comité de Ética y Disciplina en el Trabajo de la Sede para su aplicación.

Las decisiones de los Comités locales se apelarán ante la presidente del Comité de Ética y Disciplina en el Trabajo de la Sede, a saber, la Chief of Staff, quien, tras examinar la situación, podrá remitir el caso al Comité de la Sede o aprobar la decisión del comité local.

Asistencia a las víctimas de SEASH

RET se adhiere a los principios esbozados en el [Protocolo de las Naciones Unidas sobre la prestación de asistencia a las víctimas de explotación y abuso sexuales](#) y pone un fuerte énfasis en el enfoque centrado en la víctima y basado en los derechos en la prestación de apoyo y asistencia a las víctimas de SEASH.

La asistencia y el apoyo proporcionados a las víctimas de SEASH perpetrados por el personal o asociados de RET se proporcionarán a través de los proveedores de servicios existentes mapeados a través de las Redes de PSEASH o/y la programación de RET. Las referencias para la asistencia se basarán en los servicios y programas existentes, tales como las vías de referencia establecidas para la violencia de género y la protección de la infancia en cada país. Todas las oficinas nacionales de RET y sus socios de implementación tendrán un procedimiento definido y articulado para la pronta remisión a los proveedores de servicios calificados dentro de los lugares donde operan y para tener personal capacitado en los procedimientos operativos estándar para la remisión de las víctimas para la asistencia en línea con la confidencialidad y los principios de no hacer daño. Las víctimas de SEASH serán remitidas a los servicios internos disponibles de RET o a servicios especializados externos. El mapa de estos servicios estará claramente definido y articulado en los Planes de Acción Nacionales o Regionales de PSEASH.

RET se coordinará con las Redes de PSEASH y las Redes Interinstitucionales para garantizar que la asistencia y el apoyo a las víctimas de SEASH se presten de forma holística e integrada. En consonancia con el Protocolo de las Naciones Unidas sobre la prestación de asistencia a las

víctimas de explotación y abuso sexuales, las víctimas serán remitidas a las organizaciones/autoridades pertinentes para que se beneficien de los siguientes servicios: (i) **Seguridad y protección**, lo que implica el desarrollo de un plan inmediato de seguridad y protección que aborde los riesgos de represalias y nuevos actos de violencia contra la víctima y garantice la confidencialidad; (ii) **Atención médica**, lo que implica la prestación del tratamiento necesario para las afecciones directamente derivadas de SEASH, incluida la derivación a los servicios pertinentes, y la información a las víctimas sobre la importancia de buscar atención médica en un plazo de 72 horas en caso de abuso sexual; (iii) **Apoyo psicosocial, que implica primeros auxilios psicológicos y asesoramiento psicosocial** para ayudar a las víctimas, además de la remisión a los servicios especializados del MHPSS⁸ ; (iv) **Educación, apoyo a los medios de subsistencia y asistencia material básica**, que implica la provisión de alimentos, ropa, alojamiento, reintegración escolar y apoyo a los medios de subsistencia, en particular para las víctimas en las situaciones más vulnerables para hacer frente a sus necesidades inmediatas; (v) **Servicios jurídicos**, que implica la remisión a los proveedores de asistencia jurídica si así lo desea la víctima.

Ver también

- Marco para la Rendición de Cuentas a las Poblaciones Afectadas y la Protección contra la Explotación y el Abuso Sexuales, y sus anexos.

Documento elaborado por los Servicios de Apoyo (Support Services) de RET
Publicado: 2010 / Actualizado: Febrero 2023
Revisado por Göksu Koç, Chief of Staff : Febrero de 2023
Aprobado por Zeynep Gülgün Gündüz, Presidenta & CEO: 3 de marzo de 2023
Fecha de publicación: 10 de marzo de 2023

⁸ Salud mental y apoyo psicosocial (MHPSS)