



Política de protección para evitar la explotación, el abuso y el acoso sexuales

Objetivo

El término «protección» significa, en un sentido amplio, proteger de daños accidentales a las personas y al entorno. Sin embargo, en esta política NPA hace referencia a evitar y reaccionar al daño provocado por la explotación, abuso o acoso sexuales, tanto en el contexto laboral como fuera de él. Se presta especial atención a la explotación y al abuso infantiles. El *Código de conducta* de NPA también refleja estas cuestiones.

Esta política pretende proteger a las personas de cualquier daño causado por el contacto con NPA. Entre otras cosas, incluye:

la conducta del personal, colaboradores, proveedores de servicios y personal asociado a NPA, y el diseño e implementación de los programas y actividades de NPA.

La política esboza los compromisos asumidos por NPA e informa al personal y al personal asociado de sus responsabilidades en materia de protección. La política también orienta la cooperación y el diálogo de NPA con los colaboradores.

¿En qué consiste la protección?

«Protección» significa proteger la salud física y mental, el bienestar y los derechos humanos de las personas, capacitándolas para vivir sin daño, abuso ni acoso.

Esta definición es acorde a los valores y principios que forman nuestra cultura. En concreto, aborda la necesidad de evitar y reaccionar al daño producido por cualquier abuso de poder, de confianza o de vulnerabilidad (especialmente con fines sexuales), tanto en fase potencial como en grado de tentativa o *de facto*.

El objetivo de esta política de protección es proteger a las personas, en especial a los niños y a los grupos de riesgo, del daño derivado del contacto con nuestro personal o programas.

El deber de proteger a los demás incluye a todo el personal, los colaboradores y los programas de NPA, sin excepción. La protección requiere identificar y adoptar medidas de manera proactiva contra todo riesgo potencial de daño, explotación y abuso. También exige crear sistemas responsables y transparentes para informar, responder y revisar esta política en base a la experiencia, en caso de que se produzcan incumplimientos de la misma. Aunque el núcleo de estos sistemas será la protección de las víctimas, se velará también por la protección de los derechos de los acusados.

Ámbito

Esta política incluye a:

- Todo el personal contratado por NPA. El término «personal» hace referencia a todos los empleados fijos y temporales, a los internos y a todas aquellas personas que trabajen para NPA de otro modo.
- El personal asociado durante su colaboración o visitas en relación con NPA, incluidos, entre otros, asesores, contratistas, voluntarios, beneficiarios del programa y periodistas.
- Invitados y observadores.

Aunque esta política no incluye específicamente a los colaboradores externos de NPA, se exige a estos la implementación y práctica de una política de tolerancia cero en materia de acoso y/o abuso sexuales y otros abusos de poder (Contrato de socio colaborador de NPA).

Declaración de principios

NPA cree que todas las personas con las que tenemos contacto tienen derecho a la protección contra cualquier forma de daño, abuso o explotación, independientemente de su edad, identidad de género, discapacidad, orientación sexual u origen étnico. NPA tiene tolerancia cero con la explotación, el abuso o el acoso sexuales ejercidos por nuestro personal o el personal asociado, o contra ellos.

La política de protección de NPA se basa en tres pilares fundamentales: prevención, informe y responsabilidad.

Como representante de NPA, usted tiene la obligación de informar de cualquier sospecha de incumplimiento de nuestra política de protección. No es su responsabilidad decidir si se ha producido explotación, abuso o acoso sexual. Debe informar de todas sus inquietudes utilizando los cauces habituales para notificar comportamientos inaceptables.

Prevención

Responsabilidades de NPA

- Asegurarse de que todos los directivos, empleados, voluntarios y otros representantes o los visitantes de los programas conozcan esta política en profundidad y que sepan cuáles son sus responsabilidades en materia de protección.
- Elaborar material formativo sobre la política de protección que esté disponible en los manuales de RR. HH.
- Diseñar y emprender todos sus programas y actividades de modo que protejan a las personas de cualquier riesgo de daño derivado de su contacto con NPA. Esto incluye la forma en que se recopila y comunica la información sobre los individuos de nuestros programas.
- Desarrollar e implementar procedimientos de protección al reclutar, dirigir y desplegar al personal y al personal asociado.
- Garantizar que el personal reciba una formación sobre protección acorde a su puesto en la organización.
- Asegurarse de que todos los acuerdos de colaboración incluyan específicamente cláusulas de protección contra explotación, abuso y acoso sexuales. Además, tomando como base las necesidades identificadas entre todas las partes, NPA ayudará a los colaboradores a redactar políticas y establecer protocolos para evitar e informar de aquellos comportamientos que esta política define como inaceptables.
- Mantener un diálogo continuo sobre protección con todos los colaboradores.
- Asegurarse de que todo el personal, los voluntarios, los internos, los colaboradores y los beneficiarios del programa tengan acceso a la información sobre cómo informar sobre inquietudes o realizar denuncias de abuso.
- Asegurarse de que las inquietudes o denuncias de abuso o desatención se tomen siempre en serio y sean investigadas.
- Realizar un seguimiento inmediato de los informes sobre cuestiones de protección de acuerdo con los procedimientos establecidos (*Formas de informar de comportamientos inaceptables en NPA*).

Responsabilidades específicas de los directivos

- Garantizar la difusión de esta política y promover su relevancia en todos los aspectos de su trabajo.
- Asumir responsabilidades y hacer que los demás las asuman también, así como crear un entorno seguro para todos.
- Apoyar y desarrollar sistemas que creen un entorno en el que los beneficiarios de los programas, el personal, los contratistas y demás representantes sepan cómo espera NPA que se comporten y cómo va a reaccionar si no cumplen estas expectativas, cómo pueden presentar quejas e informar de sus inquietudes.
- Asegurarse de que todo el personal tenga el grado de conocimiento y competencia en materia de protección que corresponde a su puesto y función.
- Comprobar que el personal de NPA dispone de nuestra política de protección actualizada y que conoce nuestros procedimientos para informar de incidentes, incluso cuando tienen que ver con miembros de la organización NPA.
- Incluir cuestiones de protección en todas las encuestas sobre el entorno laboral. Si es posible, se invitará a todo el personal, tanto en Noruega como en el extranjero, a participar en encuestas sobre el entorno laboral.

Responsabilidades de todos los empleados

Protección infantil

Los empleados y el personal asociado de NPA no deben:

- Realizar actividad sexual alguna con menores de 18 años*, independientemente de la edad establecida localmente como «mayoría de edad» o «edad de consentimiento». Creer que estar equivocado con respecto a la edad un niño/a constituye una defensa adecuada o aceptable.
- Explotar o abusar sexualmente de niños.
- Dejar a niños desprotegidos o someterlos a abusos físicos, emocionales o psicológicos.
- Utilizar un lenguaje o un comportamiento inapropiados al tratar con niños.
- Consumir alcohol en eventos laborales cuando haya niños o menores presentes
- Traficar.
- Exponer a los niños a pornografía.
- Acosar sexualmente a través de internet o consumir, comprar o distribuir pornografía infantil.
- Abusar de su poder para obtener favores de los niños.
- Reclutar o dar empleo a personas que no hayan cumplido la edad laboral mínima según la legislación nacional*.
- Comportarse con un niño/a de modo ofensivo, abusivo, provocativo sexualmente, humillante o inapropiado culturalmente.
- Utilizar las imágenes o la información de los niños de un modo que pueda ponerlos en peligro.
- Publicar imágenes de los niños sin el consentimiento por escrito de sus padres o tutores, [utilizando para ello el formulario de consentimiento de NPA](#).
- Hacer fotografías a niños desnudos.
- Utilizar equipos o plataformas multimedia para explotar, acosar o intimidar de otro modo a los niños.
- Trabajar con proveedores que utilicen mano de obra infantil.

* Ref.: Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

** Ref.: Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, convenios n.º 138, 182 y 79 de la OIT, recomendación n.º

146 de la OIT.

El personal de NPA debe:

- Tratar a los niños con respeto en todo momento.
- Interactuar con los niños con un ánimo de cooperación y colaboración basado en la confianza y el respeto mutuos, valorar sus opiniones y tomarlos en serio.
- Asegurarse de que siempre haya dos o más miembros del personal o adultos presentes en las actividades de NPA para niños y jóvenes.
- Promover la implementación de la *Política de protección* y ayudar a crear y a conservar un entorno que evite las violaciones de la obligación de protección.
- Informar de cualquier inquietud o sospecha de violación de la obligación de protección por parte del personal de NPA o del personal asociado.

Protección de adultos

El personal de NPA y el personal asociado no deben:

- Atentar contra la dignidad de un individuo con sus comentarios o su comportamiento. Esto incluye la discriminación o acoso sexual de miembros de la comunidad local, colaboradores, empleados, contratistas o individuos que están de visita o realizan negocios.
- Abusar o explotar sexualmente a adultos.
- Dejar a un adulto desprotegido o someterlo a abusos físicos, emocionales o psicológicos.
- Participar en cualquier forma de actividad sexual forzada o no deseada. El abuso sexual incluye utilizar la fuerza física, amenazar o aprovecharse de una persona que no puede dar su consentimiento. El abuso sexual también incluye atenciones sexuales no deseadas que no impliquen contacto físico, como comentarios y gestos sexualizados o la exposición no deseada a pornografía.
- Aprovecharse de un desequilibrio de poder para manipular u obligar a otra persona a participar en actividades sexuales para beneficio económico, sexual o político del abusador. Esto incluye la explotación sexual en persona, a través de internet o una combinación de ambas.

- Intercambiar dinero por actividades sexuales. Esto incluye el pago por sexo a un trabajador/a sexual, lo que constituye en sí mismo una forma de explotación, incluso en aquellos países en que está legalizada la prostitución.
- Intercambiar empleo, bienes o servicios por actividades sexuales.
- Mantener relaciones sexuales con beneficiarios/as del programa, dado que esas relaciones se basan en una dinámica de poder desigual por naturaleza.

El personal de NPA y el personal asociado deben:

- Tratar a todos, especialmente a los adultos vulnerables, con respeto en todo momento.
- Trabajar con adultos vulnerables con un ánimo de cooperación y colaboración basado en la confianza y el respeto mutuos, valorar sus opiniones y tomarlos en serio.
- Permanecer atentos a las situaciones que puedan suponer riesgos y gestionar esos riesgos.
- Promover la implementación de la *Política de protección* y ayudar a crear y a conservar un entorno que evite las violaciones de la obligación de protección.
- Informar de cualquier inquietud o sospecha de violación de la obligación de protección por parte del personal de NPA o del personal asociado.

Cómo informar

Los miembros del personal que tengan una queja o preocupación con respecto a la obligación de protección deben informar de ello lo antes posible. Todas estas cuestiones se presentarán y tratarán en la fase más temprana posible y al nivel más bajo posible. NPA investigará todos los informes, a menos que el hecho pueda constituir un delito grave, en cuyo caso se informará también a la policía.

Si una persona informa de un incidente, debe dar su consentimiento para que se investigue el hecho, a menos que se trate de un acto ilícito. Si la persona no da su consentimiento para que se investigue el hecho, la dirección de NPA tiene la obligación de realizar una mínima investigación si es posible. Si alguien sospecha o le llega información de un incidente que afecte a un niño/a, debe informar de ello obligatoriamente. El personal de NPA debe informar preferiblemente a su superior inmediato o de un nivel inmediatamente superior. Si los miembros del personal no se sienten cómodos informando a sus superiores inmediatos, pueden informar a cualquier otro miembro apropiado del personal, como un representante sindical o un representante elegido por el personal, los representantes de seguridad, el departamento de RR. HH. local o la sede central.

NPA dispone además de un canal de denuncia de irregularidades (<https://folkehjelp.whistleblownetwork.net>). Este canal, administrado por un asesor de salud y seguridad laborales de la sede central, es anónimo, está encriptado y a disposición de todos en cualquier momento. Los casos relacionados con explotación, abuso o acoso sexuales se enviarán al grupo de notificaciones del departamento de RR. HH. de la sede central para que lo investigue. Se recomienda que todo el personal de NPA informe localmente.

Todo miembro del personal que remita preocupaciones o quejas estará protegido por las directrices de denuncia de irregularidades de NPA. La persona acusada se considera inocente hasta que se demuestre su culpabilidad y también estará protegida por las directrices de denuncia de irregularidades de NPA.

NPA también acepta quejas de fuentes externas, como particulares, colaboradores, beneficiarios y organismos oficiales. Estos pueden informar a través del canal de denuncia de irregularidades, al director nacional local o al departamento de RR.HH.

Encontrará más información sobre el modo de informar en Formas de informar de comportamientos inaceptables de NPA.

Responsabilidad

NPA realizará el seguimiento de los informes e inquietudes en materia de protección de acuerdo con sus políticas y procedimientos, con las obligaciones legales y estatutarias, y con las Formas de NPA.

NPA aplicará las *medidas disciplinarias* adecuadas al personal que infrinja esta política. Si se demuestra que ha existido un abuso grave, se informará de ello a la policía o a otras autoridades competentes para la investigación criminal, a menos que con ello se pueda causar un daño mayor a la víctima.

Se ofrecerá apoyo a las víctimas de abuso y a la persona acusada de cometerlo. Este apoyo puede incluir asesoramiento psicosocial especializado o acceso a otro tipo de apoyo especializado o adecuado. Las víctimas de

abuso pueden elegir si desean aceptar las opciones de apoyo que tienen a su disposición y cuándo desean hacerlo. Este apoyo debe adaptarse a las condiciones locales.

Si NPA recibe una queja sobre una organización colaboradora, dicha organización es la responsable de procesar y gestionar la queja. NPA espera que la organización colaboradora responda con rapidez y de un modo adecuado acorde a las políticas del colaborador. NPA puede ayudar al colaborador a realizar una investigación interna. Si existe alguna razón para creer que un colaborador ha tratado una denuncia de un modo inadecuado, NPA considerará si retirarle fondos o cancelar la colaboración.

NPA tomará medidas contra cualquier miembro del personal u otros representantes que busquen o lleven a cabo represalias contra los denunciantes/informantes, víctimas, testigos o personas encargadas de gestionar la queja; esto también incluye a la persona que es sujeto de la queja. El personal que sea encontrado culpable será sometido a medidas disciplinarias que pueden llegar a incluir el despido.

Si se demuestra que un miembro del personal de NPA ha hecho una acusación a sabiendas de que era falsa, será sometido a medidas disciplinarias que pueden llegar a incluir el despido.

Confidencialidad

Es esencial mantener la confidencialidad en todas las etapas del proceso cuando se tratan cuestiones de infracción de la obligación de protección. La información relativa a la inquietud y al tratamiento subsiguiente del caso solo se compartirá con quien necesite conocerla, y se velará por su seguridad en todo momento ([Formas de informar de comportamientos inaceptables de NPA](#)).

Reclutamiento del personal

Al reclutar al personal y a otros representantes, abordaremos el tema de la protección en entrevistas acordes a la política de reclutamiento de NPA.

Si es necesario, al reclutar al personal NPA pedirá información sobre problemas de protección en destinos anteriores.

A los candidatos aceptados se les exigirá siempre que lean y firmen nuestro *Código de conducta* antes de ocupar cualquier puesto en NPA. Todo el personal de NPA recibirá formación sobre la obligación de protección durante su periplo laboral en NPA.

A los candidatos reclutados para trabajar con niños, jóvenes o grupos de riesgo se les exigirá la presentación de un certificado de buena conducta en regla antes de ocupar un puesto en NPA.

Políticas asociadas

Código de conducta de NPA

Política de prevención de la violencia, el acoso y la discriminación en el entorno laboral de NPA

Formas de informar de comportamientos inaceptables de NPA

Procedimiento de NPA para informar de incidentes y denuncia de irregularidades: informes, procesamiento y manejo.

Normas éticas de NPA: npaid.org/About-us/Ethics

Capacidad jurídica y relaciones familiares de NPA

Política de reclutamiento de NPA

Contrato de socio colaborador de NPA

[Política de colaboradores de NPA](#)

Referencias:

Salud, seguridad y medio ambiente (convenio n.º 155 y recomendación n.º 164 de la OIT)

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño

Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Apéndice

Glosario de términos

Beneficiario/a del programa

Aquel que recibe directamente bienes o servicios de un programa de NPA. Nótese que el uso inadecuado del poder también puede aplicarse a la comunidad más amplia a la que sirve NPA, y que también puede incluir la explotación por dar la impresión de estar en una posición de poder.

Niño/a

Una persona menor de 18 años (*según la definición de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño*).

Daño

Psicológico, físico y cualquier otra violación de los derechos de un individuo.

Protección frente a la explotación y abuso sexuales (PSEA, en inglés)

La comunidad humanitaria y de desarrollo utiliza este término para hacer referencia a la protección frente a la explotación y el abuso sexuales de las poblaciones afectadas por parte del personal o del personal asociado. El término se ha extraído del Boletín General del Secretario de las Naciones Unidas sobre Medidas Especiales para la Protección frente a la Explotación y el Abuso Sexuales (ST/SGB/2003/13).

Explotación sexual

El término «explotación sexual» hace referencia a cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, de una diferencia de poder o de la confianza con fines sexuales, incluidos, entre otros, el obtener un beneficio económico, social o político de la explotación sexual de otro. Esta definición incluye el tráfico de seres humanos y la esclavitud moderna.

Abuso sexual

El término «abuso sexual» significa el contacto físico o la amenaza de contacto físico de carácter sexual impuesto por la fuerza o en condiciones de desigualdad o de coerción.

Acoso sexual

«Acoso sexual» significa cualquier forma de atención sexual no deseada con la intención o el efecto de ser ofensiva, atemorizadora, intimidatoria, degradante, humillante o vejatoria.

Víctima

La persona que ha sufrido abuso o explotación. En ocasiones, se prefiere utilizar el término «superviviente» en lugar de «víctima», ya que implica fortaleza, resiliencia y capacidad de sobrevivir. No obstante, cada individuo puede elegir libremente cómo desea identificarse.

Adulto en riesgo

También se conoce como «adulto en situación de vulnerabilidad». Una persona que necesita o podría necesitar cuidados a causa de una discapacidad mental o de otro tipo, de su edad o por enfermedad, y que es o podría ser incapaz de cuidar de sí misma, o incapaz de protegerse a sí misma frente a un daño o explotación importantes.

Grupos de riesgo

Todo grupo o sector de la sociedad que presente un mayor riesgo de sufrir prácticas discriminatorias, violencia, desastres naturales o medioambientales, dificultades económicas, y que esté expuesto a un riesgo mayor en períodos de conflicto o de crisis (como las mujeres, los niños, la comunidad LGBT o los ancianos).