

Política de la Federación Internacional sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales e intervención a raíz de esos actos

Número de referencia del documento:
Número de versión: 1.0

Autorización del documento				
Interesados	Nombre y apellido	Cargo	Firma	Fecha de aprobación
Autor	Sra. Gry Tina Tinde	Coordinadora de Género y Diversidad		
Responsable del documento	Sra. Cécile Aptel	Directora, Departamento de Política, Estrategia y Conocimiento		
Documento autorizado por:	Sra. Jemilah Mahmood	Subsecretaria general, División de Asociaciones		
	Sr. Elhadj As Sy	Secretario general		
Otras partes interesadas	Sra. Gemina Archer-Davis	Directora, Departamento de Recursos Humanos		
	Sr. Anthony Garnett	Director, Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones		
	Sra. Lucie Laplante	Asesora jurídica general		
	Sr. David Fisher	Jefe, Unidad de Política y Diplomacia		

Índice

1.	Definiciones.....	3
2.	Introducción.....	4
3.	Objeto, ámbito de aplicación y destinatarios	5
4.	Principios fundamentales y normas de conducta.....	6
5.	Funciones y responsabilidades	8
6.	Procedimientos para la presentación de denuncias.....	11
7.	Seguimiento y evaluación.....	12
11.	Documentos de referencia	14
12.	Historial de revisión del documento.....	15
	Apéndice 1: Modelo de informe confidencial sobre explotación y abusos sexuales	16

1. Definiciones

A los efectos de la presente política, se aplicarán las definiciones que figuran a continuación

- 1.1 **“Personas afectadas”**: personas que esperan la protección o la asistencia de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (Federación Internacional) o se benefician de ellas. Puede incluir a cualquier persona en el país o en la comunidad local en donde la Federación Internacional realice actividades.
- 1.2 **“Mecanismos de denuncia basados en la comunidad”**: cauces dignos de confianza través de los cuales los miembros de una comunidad afectada pueden presentar denuncias de manera segura y buscar ayuda. Se basan en la colaboración con la comunidad, a cuyo tenor las personas pueden presentar denuncias, y se alienta a que lo hagan, de manera segura y confidencial si es necesario, en particular sobre incidentes de explotación y abusos sexuales. Esas denuncias se remiten a las entidades pertinentes para seguimiento ulterior.
- 1.3 **“Personal de la Federación Internacional”**: toda persona al servicio de la Federación Internacional, incluidos los miembros del personal, el personal nacional y el personal en comisión de servicios (conforme a las definiciones de estos términos que figuran en el reglamento interno de personal), así como el personal en cesión temporal, el personal de unidades de intervención inmediata ante necesidades repentinas¹, los voluntarios, los pasantes y los consultores.
- 1.4 **“Normas internas de la Federación Internacional”**: se refiere al reglamento de personal, al reglamento interno de personal y sus anexos, que incluyen el código de conducta del personal y las directrices contra el acoso (*Anti-Harassment Guidelines*), y a los demás reglamentos, normas y políticas aplicables de la Federación Internacional.
- 1.5 **“Prevención de la explotación y los abusos sexuales e intervención a raíz de esos actos”**: políticas, normas y medidas destinadas a prevenir que el personal de la Federación Internacional participe en cualquier forma de actos de explotación y abuso sexual y que determinan la reacción cuando ello ocurra.
- 1.6 **“Represalia”**: toda acción perjudicial directa o indirecta recomendada, intimada o adoptada debido a que una persona haya sido víctima de una sospecha de presunta conducta indebida, como la explotación o los abusos sexuales, haya denunciado de buena fe tal conducta, o haya participado en una auditoría o en una investigación autorizadas. Las represalias pueden incluir la denegación de ayuda o la falta de equidad en la asignación de asistencia, medidas administrativas desfavorables, tales como, entre otras, evaluaciones del desempeño injustificadamente insatisfactorias, cambios en las funciones del trabajo, un ambiente de trabajo hostil, u otras decisiones negativas que afecten las condiciones y situación de empleo de la persona. Las represalias también pueden adoptar la forma de agresión verbal o acoso.
- 1.7 **“Abuso sexual”**: toda agresión física, o amenaza de agresión física o psicológica, de naturaleza sexual, cometida mediante el empleo de la fuerza, en situación de desigualdad, o con coacción, cuando se cometa contra las “personas afectadas”.

¹ Incluye a los jefes de operaciones en caso de emergencia, los miembros de las unidades de evaluación y coordinación sobre el terreno, las unidades de intervención de urgencia, las unidades regionales de intervención a raíz de desastres y las unidades regionales de intervención.

- 1.8 **“Explotación sexual”**: todo abuso cometido, o amenaza de abuso, en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales respecto de las “personas afectadas”, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona. Se considera que todo pago (en efectivo o a través de cualquier otro bien o favor) por servicios sexuales constituye explotación sexual.
- 1.9 **“Explotación y abusos sexuales”**: se utiliza en esta política para hacer referencia de forma conjunta a los actos definidos precedentemente.
- 1.10 **“Acoso sexual”**: toda insinuación sexual inapropiada, o comportamiento verbal o físico indeseado de carácter sexual, entre miembros del personal de la Federación Internacional. Estos actos son distintos de la explotación y los abusos sexuales, que son actos realizados contra las “personas afectadas”.
- 1.11 **“Personal de terceros”**: toda persona empleada por un tercero y puesta a disposición de la Federación Internacional, sin que forme parte del personal de la Federación Internacional, por ejemplo, mediante un acuerdo de servicios entre la Federación Internacional y un proveedor de servicios.
- 1.12 **“Denunciante de irregularidades”**: persona que comunica una sospecha de infracción de las normas internas de la Federación Internacional, y proporciona información sobre la base de una sospecha razonable de que se ha cometido una infracción.

2. Introducción

- 2.1. En su calidad de organización humanitaria y de conformidad con su mandato, la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (Federación Internacional) tiene la obligación de respetar y proteger a las personas vulnerables en situación de riesgo. La Federación Internacional, como componente del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (Movimiento), cuenta con una presencia mundial y local.
- 2.2. La explotación y los abusos sexuales de las personas a quienes la Federación Internacional procura prestar asistencia constituyen una de las formas más graves de fracaso de la Federación Internacional en el cumplimiento de su cometido. No obstante la atención concedida al tema en el sector humanitario durante decenios, persisten denuncias de nuevos casos y muchos permanecen sin notificar por temor a represalias. Por consiguiente, resulta fundamental que la Federación Internacional adopte todas las medidas necesarias para evitar este tipo de casos en su seno y velar por la adecuada reacción ante los que, pese a ello, ocurrieran. Si bien la presente política abarca únicamente la explotación y los abusos sexuales cometidos por personal de la Federación Internacional, puede servir de referencia para la elaboración de políticas de las Sociedades Nacionales sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales e intervención a raíz de esos actos.
- 2.3. En el código de conducta del personal de la Federación Internacional se prohíbe la explotación y los abusos sexuales cometidos contra cualquier persona, incluidas quienes “esperan la protección o la asistencia de la Federación Internacional o se benefician de ellas”. La prohibición también abarca la utilización de material indebido y el ofrecimiento de “dinero, empleo, bienes o servicios, a cambio de relaciones

sexuales, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador”. La prohibición comprende las relaciones sexuales con trabajadores del sexo.

- 2.4. En 2015, la XXXII Conferencia Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja aprobó la resolución 3 en la que se condena la violencia sexual y por motivos de género, en todas las circunstancias, particularmente en situaciones de conflictos armados, desastres y otras emergencias. En esa resolución se exhorta también a todos los componentes del Movimiento a que “adopten y apliquen políticas de tolerancia cero en relación con la explotación y los abusos sexuales de los beneficiarios de la asistencia por parte del personal y de los voluntarios, e impongan sanciones a esos individuos por sus actos”.
- 2.5. Además, la Federación Internacional se ha sumado a los organismos asociados del Comité Permanente entre Organismos para hacer suya la declaración aprobada en 2015 por los directores de ese comité sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales e intervención a raíz de esos actos.

3. Propósito, ámbito de aplicación y destinatarios

3.1. Propósito

- a) El propósito de la presente política es velar por que la Federación Internacional adopte todas las medidas necesarias para prevenir la explotación y los abusos sexuales por parte del personal de la Federación Internacional e intervenga adecuadamente ante los incidentes que no pueda evitar. Entre los elementos inherentes a este propósito figuran la garantía del bienestar de los supervivientes, la rendición de cuentas y la integridad en la interacción de la organización con los miembros de las comunidades locales y el empeño en que se brinde un trato justo al personal acusado de explotación y abusos sexuales, de conformidad con las normas internas de la Federación Internacional.
- b) Mediante la presente política y sus procedimientos se fortalecen los sistemas internos de notificación, investigación y seguimiento de eventuales infracciones del código de conducta, del reglamento de personal y del reglamento interno de personal en relación con la explotación y los abusos sexuales. Las medidas adecuadas que cabe adoptar con respecto a los casos de explotación y abusos sexuales se explican más adelante en la sección 5 sobre “Funciones y responsabilidades” y en la sección 6 sobre “Procedimientos para la presentación de denuncias”. Un plan de acción en apoyo de la aplicación de esta política tendrá por objeto abordar el fomento de la concienciación y la formación necesaria para aumentar la capacidad de gestión de los casos de conformidad con las normas internacionales.
- c) La presente política fortalece y desarrolla los sistemas de rendición de cuentas a fin de que los supervivientes de la explotación y los abusos sexuales, el personal de la Federación Internacional y de terceros, o cualquier persona que tenga conocimiento de actos de explotación y abusos sexuales, se sientan seguros para notificarlos y gocen de protección ante represalias.
- d) La colaboración con las comunidades locales, la promoción de mecanismos de denuncia basados en la comunidad y la prestación de asistencia a los supervivientes son componentes importantes del espíritu, de los procedimientos

y del plan de acción de esta política. El enfoque de la política guarda consonancia con *la guía de las organizaciones de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja sobre participación comunitaria y rendición de cuentas* (2017). La política se basa en ideas detalladas en los *Procedimientos operativos estándar de alcance mundial: cooperación interinstitucional a través de mecanismos de denuncia comunitaria* (2016), elaborados por el Comité Permanente entre Organismos, incluido su enfoque respecto de la remisión de denuncias y la asistencia a los supervivientes. Al elaborar y aplicar su propia política sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales e intervención a raíz de esos actos, la Federación Internacional se ha sustentado en las mejores prácticas de las Sociedades Nacionales y está dispuesta a apoyar a quienes necesiten ayuda para elaborar y fortalecer sus políticas en esta materia.

3.2. **Ámbito de aplicación**

- a) La presente política se aplica a todo el personal de la Federación Internacional.
- b) En el caso del personal de terceros, en los acuerdos pertinentes entre la Federación Internacional y estos, se incluirá una cláusula normalizada sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales e intervención a raíz de esos actos. En los acuerdos de subsidio que la Federación Internacional suscriba con asociados en la ejecución, incluidas las Sociedades Nacionales, se incluirá una cláusula similar.
- c) Las denuncias relativas al personal o a los voluntarios de las Sociedades Nacionales, o a otras personas, serán objeto de examen y gestión de la forma descrita en el apartado 6.3.1.
- d) Esta política no se aplica a los casos de acoso y conducta sexual indebida entre miembros del personal de la Federación Internacional. Esos casos se abordan por separado en el reglamento interno de personal, el código de conducta del personal y las directrices contra el acoso (*Anti-Harassment Guidelines*).

4. **Normas de conducta y principios fundamentales**

- 4.1. La Federación Internacional adoptará una política de tolerancia nula en relación con la explotación y los abusos sexuales. Ello supone que los autores deberán rendir cuentas de sus actos.
- 4.2. La Federación Internacional aplicará un enfoque orientado a los supervivientes respecto de la prevención de la explotación y los abusos sexuales y la intervención a raíz de esos actos². Ello comprende los principios que se exponen a continuación.
 - a) **No hacer daño:** no se deberá adoptar ninguna medida que empeore la situación de un superviviente de explotación o abusos sexuales.
 - b) **Respeto:** todas las medidas adoptadas se guiarán por el respeto de las decisiones, los deseos, los derechos y la dignidad del superviviente.

² Para obtener más información sobre el apoyo a los supervivientes, véase el procedimiento adjunto sobre atención a los supervivientes.

- c) **Seguridad:** la protección y la seguridad del superviviente es la máxima prioridad para todos los agentes.
 - d) **Carácter confidencial:** se deberá respetar estrictamente el carácter confidencial de la identidad del superviviente y de toda información identificativa en cada aspecto del examen y de la gestión del caso. Se deberá adoptar todas las medidas necesarias para velar por que los asuntos se traten con absoluta confidencialidad.
 - e) **No discriminación:** la Federación Internacional brindará un trato justo y equitativo a todas las personas que necesiten ayuda a raíz de un incidente de explotación y abusos sexuales que involucre a miembros del personal de la Federación Internacional.
 - f) **Protección de los niños:** los niños supervivientes deberán gozar de atención especial y se deberá atender sus necesidades específicas. Se consultará a especialistas en protección de la infancia en relación con el cuidado de los niños.
- 4.3. Las investigaciones de los incidentes de explotación y abusos sexuales deberán ser justas y respetar los derechos de todas las partes involucradas.
- 4.4. En las actividades relativas a la prevención de la explotación y los abusos sexuales y la intervención a raíz de esos actos se recurrirá al enfoque de participación comunitaria y rendición de cuentas, que contribuye a situar a las comunidades en el centro de la labor.
- 4.5. Conforme se indica en el código de conducta del personal, el personal de la Federación Internacional observará las normas que se exponen a continuación.
- a) Se abstendrá de cometer actos de explotación o abusos sexuales.
 - b) Se abstendrá de toda actividad sexual con las siguientes personas:
 - menores de dieciocho (18) años, con independencia de la mayoría de edad o de la edad de consentimiento aplicable en el contexto local (no se podrá oponer como defensa el desconocimiento, o la creencia errónea, en cuanto a la edad de un menor);
 - adultos que esperen la protección o asistencia de la Federación Internacional o se beneficien de ellas;
 - por actividad sexual se entiende todas las formas de actividades y abusos de carácter sexual, con o sin contacto físico, e independientemente de que cualquiera de las partes sea o no consciente de esos abusos.
 - c) No ofrecerá dinero, oportunidades de empleo, bienes o servicios a cambio de relaciones sexuales, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Esta prohibición se aplica con independencia de la situación jurídica de la prostitución en la legislación de los países de origen, o del lugar de destino, de los miembros del personal de la Federación Internacional.
 - d) Se abstendrá de producir, adquirir, distribuir o utilizar material pornográfico en las oficinas de la Federación Internacional, o con equipos de ésta, incluidas la lectura o visita de sitios web o foros de mensajes pornográficos, o el envío de mensajes pornográficos por correo electrónico.

- 4.6. *Protección de los denunciantes de irregularidades*: conforme se expone en la política de la Federación Internacional sobre protección de denunciantes de irregularidades (*IFRC Whistleblower Protection Policy*, 2015), la Federación Internacional aplica una política de tolerancia nula con respecto a cualquier forma de represalia contra una persona que informe sobre sospechas razonables de infracción de las normas internas de la Federación Internacional, o que coopere en un proceso de auditoría o investigación llevado a cabo bajo la autoridad del secretario general.
- 4.7. Además, en la política de la Federación Internacional sobre protección de denunciantes de irregularidades (*IFRC Whistleblower Protection Policy*) se establece que toda persona que informe sobre una sospecha de presunta conducta indebida debe actuar de buena fe y tener motivos razonables para creer que la información divulgada constituye una eventual infracción de las normas internas de la Federación Internacional.

5. Funciones y responsabilidades

5.1 Responsabilidades de los altos funcionarios directivos

- 5.1.1 Incumbe a los subsecretarios generales, los directores de las oficinas regionales, los jefes de oficinas en países y de conglomerados de países, los jefes de operaciones y de otras unidades de despliegue de la Federación Internacional³ la responsabilidad general de la aplicación de la política con respecto al personal de la Federación Internacional que trabaja bajo su supervisión. En la oficina central en Ginebra, el coordinador principal de la prevención de la explotación y los abusos sexuales e intervención a raíz de esos actos prestará apoyo según sea necesario.
- 5.1.2 *Incumbe a los altos funcionarios directivos las responsabilidades comunes que se exponen a continuación.*
- a) Velar por que se informe a todo el personal de la Federación Internacional del contenido de la presente política y por que este se le recuerde periódicamente.
 - b) Actuar como modelos de conducta y realizar cuanto esfuerzo sea razonable para crear y mantener un ambiente que ayude a prevenir la explotación y los abusos sexuales.
 - c) Adoptar medidas inmediatas y apropiadas tras la recepción de cualquier notificación o denuncia sobre acusaciones, preocupaciones, sospechas o represalias relacionadas con la explotación y los abusos sexuales, tal como se establece en la presente política y en el procedimiento adjunto sobre atención a los supervivientes.
 - d) Velar por que, con el apoyo del coordinador principal de la prevención de la explotación y los abusos sexuales y la intervención a raíz de esos actos,

³ Incluidos los jefes de operaciones en caso de emergencia, los jefes de las unidades de evaluación y coordinación sobre el terreno, los jefes de las unidades de intervención de urgencia, de las unidades regionales de intervención a raíz de desastres y de las unidades regionales de intervención.

todo el personal de la Federación Internacional asista a sesiones de formación periódicas y obligatorias en la materia.

5.1.3 Asimismo, incumbe a los altos funcionarios directivos sobre el terreno las responsabilidades comunes que se exponen a continuación.

- a) Integrar sistemáticamente el tema de la explotación y los abusos sexuales en las campañas de información, la formación y las reuniones con las personas afectadas, concediéndose especial atención a los grupos vulnerables.
- b) Establecer un mecanismo para la denuncia de incidentes de explotación y abusos sexuales conforme se describe más adelante en la sección 6.1.1.
- c) Promover la colaboración con grupos locales, como las asociaciones de mujeres, y aquellos que representan a las personas marginadas, por ejemplo las organizaciones de personas con discapacidad, con el objetivo de fomentar la concienciación sobre la tolerancia nula respecto de la explotación y los abusos sexuales y, cuando proceda, trabajar de consuno para establecer mecanismos de denuncia basados en la comunidad en los que se tenga en cuenta cuestiones relativas a género y cuyo eje central sean los derechos, las capacidades y las necesidades de los supervivientes.
- d) En el caso de los jefes de oficinas en países y de conglomerados de países, apoyar y alentar a las Sociedades Nacionales para que elaboren sus propias políticas sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales e intervención a raíz de esos actos, de acuerdo con sus necesidades, y en cooperación con el coordinador principal de la labor en la materia en la oficina central.

5.2 Responsabilidades de todo el personal

5.2.1 Además de las descritas en la sección 4.5, incumbirá al personal de la Federación Internacional las responsabilidades que figuran a continuación:

- a) leer y comprender la presente política;
- b) realizar la formación obligatoria en prevención de la explotación y los abusos sexuales e intervención a raíz de esos actos;
- c) informar sobre cualquier incidente de explotación y abusos sexuales del que haya sido testigo, haya tenido conocimiento, o sospeche que ha ocurrido (de conformidad con la sección 6.2.1);
- d) cooperar plenamente con los responsables de la investigación;
- e) velar por el carácter confidencial de cualquier incidente denunciado (con sujeción a los derechos establecidos en la Política de la Federación Internacional sobre protección de denunciantes de irregularidades [*IFRC Whistleblower Protection Policy*]).

5.3 Responsabilidades de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones

- 5.3.1 El director de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones tiene la autoridad y la responsabilidad de garantizar la investigación apropiada de los presuntos casos de explotación y abusos sexuales en la Federación Internacional⁴. La evaluación y/o la investigación podrán ser confiadas a servicios externalizados en función de los recursos y las competencias necesarias.
- 5.3.2 Todas las denuncias, independientemente del cauce de notificación, deberán comunicarse sin demora al director de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones. Las denuncias de presuntos casos de explotación y abuso sexuales podrán ser remitidas de forma anónima, preservándose su carácter confidencial.
- 5.3.3 Una vez recibida la denuncia, la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones efectuará una evaluación preliminar. Si de la evaluación preliminar de la denuncia se desprende la existencia de motivos legítimos para creer que se ha producido un presunto acto de explotación y abuso sexual, se abrirá una investigación administrativa, de conformidad con los procedimientos de investigación de la Federación Internacional, el reglamento de personal y el reglamento interno de personal aplicables.
- 5.3.4 Todas las partes interesadas deberán preservar el carácter confidencial de las actividades de investigación de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones. Durante la evaluación preliminar y la investigación se presumirá la inocencia de la persona objeto de una denuncia. En el curso de la investigación, el presunto autor deberá tener la oportunidad de ser escuchado.
- 5.3.5 Una vez concluida la investigación, la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones elaborará un informe de investigación en el que expondrá sus hallazgos, conclusiones y recomendaciones.
- 5.3.6 En función de la naturaleza y la gravedad de la denuncia y del marco jurídico aplicable, el secretario general podrá decidir si remite el caso a la autoridad local y se renuncia a las inmunidades de las personas interesadas.

5.4 Responsabilidades del Departamento de Recursos Humanos

- 5.4.1 El director de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones informará al director del Departamento de Recursos Humanos, según proceda, de la apertura de una investigación, y este notificará al miembro del personal de la Federación Internacional cuya conducta sea objeto de investigación.
- 5.4.2 Sobre la base del informe de la investigación, el director del Departamento de Recursos Humanos, en consulta con el Departamento de Asuntos Jurídicos, decidirá 1) si existen o no motivos legítimos para acusar a la persona de explotación y abusos sexuales; 2) si se formulan cargos, examinará las alegaciones a los cargos; 3) recomendará las medidas disciplinarias apropiadas, si las hubiere, que deberá determinar el secretario general de conformidad con el

⁴ En el caso de una denuncia de explotación y abusos sexuales contra un miembro del personal cedido en comisión de servicios, la investigación puede ser llevada a cabo por la organización que ha cedido a ese miembro del personal. En este caso, la Federación Internacional solicitará a la Sociedad Nacional que le informe del resultado de la investigación.

reglamento interno de personal de la Federación Internacional⁵; y comunicará la decisión final a la persona interesada.

5.4.3 Tanto el presunto autor de los actos de explotación y abusos sexuales como el personal de la Federación Internacional entrevistados en el curso de la investigación deberán recibir el apoyo adecuado. Ello podrá incluir el acceso a servicios de apoyo psicosocial, tales como servicios de acompañamiento y consejo.

5.4.4 El grupo mundial de recursos humanos realizará las siguientes tareas:

- a) examinará los antecedentes de todos los nuevos miembros del personal contratados;
- b) investigará a los miembros del personal de la Federación Internacional que interactúan con niños;
- c) supervisará el cumplimiento de la formación obligatoria.

6. Procedimientos para la presentación de denuncias

6.1 *Presentación de denuncias por parte de las personas afectadas*

6.1.1 En todos los países donde la Federación Internacional realiza actividades se establecerá un mecanismo apropiado para que las “personas afectadas” denuncien actos de explotación o abuso sexual cometidos por miembros del personal de la Federación Internacional y se difundirá efectivamente la información al respecto. Ello puede incluir la elaboración de un mecanismo comunitario de presentación de denuncias en colaboración con la comunidad, la utilización de la línea de atención telefónica del sistema seguro y anónimo para denuncia de irregularidades (conocido como *Safecall*) y/o la designación de un centro de coordinación para la recepción de denuncias.

6.2 *Presentación de denuncias por parte de miembros del personal de la Federación Internacional*

6.2.1 Los miembros del personal de la Federación Internacional que sean testigos, tengan conocimiento o sospechen de la comisión de actos de explotación y abusos sexuales por parte de otros miembros del personal de la Federación Internacional deberán informar a través de cualquiera de los siguientes cauces:

- a) la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones;
- b) el coordinador de la prevención de la explotación y los abusos sexuales y la intervención a raíz de esos actos designado a nivel local (si procede);
- c) el supervisor directo de la persona que presenta la denuncia, o cualquier otro directivo, incluidos los altos funcionarios directivos;

⁵ En el caso del personal cedido en comisión de servicios, la Federación Internacional podrá rescindir el contrato, pero incumbirá a la organización que lo ha cedido determinar las sanciones que correspondan. En el caso de los consultores, las medidas se determinarán conforme al acuerdo de consultoría.

- d) el Departamento de Recursos Humanos, en Ginebra o en las regiones;
- e) la línea de atención telefónica del sistema seguro y anónimo para denuncia de irregularidades (conocido como *Safecall*).

6.2.2 Estos destinatarios de las denuncias deberán remitir sin demora el caso a la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones.

6.2.3 Los asociados externos, incluidas las Sociedades Nacionales, que deseen presentar denuncias contra miembros del personal de la Federación Internacional también podrán utilizar cualquiera de los cauces mencionados.

6.3 *Presentación de denuncias relativas a personas ajenas al personal de la Federación Internacional*

6.3.1 La Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones remitirá a la respectiva Sociedad Nacional las denuncias recibidas contra miembros del personal o voluntarios de esa Sociedad Nacional, en consulta con el Departamento de Órganos de Gobierno y Apoyo a la Junta de Gobierno, en caso necesario. La Federación Internacional solicitará a las Sociedades Nacionales que informen sobre la resolución de los casos y sobre las medidas adoptadas para garantizar que se atienden todas las necesidades inmediatas, ya sean médicas, psicosociales o de otro tipo, de los supervivientes de la explotación y los abusos sexuales relacionadas con el incidente denunciado.

6.3.2 La Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones remitirá las denuncias recibidas contra empleados que trabajan para terceros o para organizaciones externas al empleador de la persona interesada.

7. Seguimiento y evaluación

7.1 Incumbe al coordinador principal de la prevención de la explotación y los abusos sexuales e intervención a raíz de esos actos, en la oficina central de la Federación Internacional en Ginebra, la responsabilidad general de promover la aplicación de esta política y efectuar el seguimiento a ese respecto.

7.2 El grupo directivo mundial examinará anualmente el progreso alcanzado en la aplicación de esta política, con el apoyo del coordinador principal de la prevención de la explotación y los abusos sexuales e intervención a raíz de esos actos.

7.3 En consonancia con esta política, las responsabilidades de los altos funcionarios directivos con respecto a la prevención de la explotación y los abusos sexuales e intervención a raíz de esos actos deberán reflejarse en la descripción de sus funciones (o sus atribuciones, según proceda) y la evaluación de su desempeño.

7.4 La Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones informará anualmente al grupo directivo mundial y a la Junta de Gobierno sobre la cantidad de denuncias de explotación y abusos sexuales presentadas y, entre ellas, sobre la cantidad real de casos fehacientes y su resolución.

7.5 Asimismo, se pondrá a disposición del público un informe, acompañado de una declaración, sobre las medidas adoptadas para examinar y gestionar las denuncias, la labor proactiva en materia de prevención y las responsabilidades asumidas por los funcionarios directivos respecto de la difusión y la defensa de la política.

- 7.6 La Federación Internacional colaborará con otras organizaciones internacionales, intergubernamentales y no gubernamentales, incluidas las Sociedades Nacionales, en el examen de la aplicación y de la incidencia de los esfuerzos colectivos encaminándose a poner término a la explotación y los abusos sexuales, así como al abuso de poder conexo.
- 7.7 Dos años después de su aprobación, se llevará a cabo una evaluación de la utilidad y los resultados de esta política.

11. Documentos de referencia

Número de archivo	Nombre	Versión
109	Código de conducta del personal	2007
205	<i>Whistleblower Protection Policy</i>	2015
193	<i>Child Protection Policy</i>	2013
122	<i>Anti-harassment Guidelines</i>	2007
112	Reglamento de personal	
111	Reglamento interno de personal	
	<i>A Red Cross Red Crescent Guide on Community Engagement and Accountability</i>	2017
085	<i>Standards of Investigation</i>	
086	<i>Internal Audit Charter</i>	
	<i>IFRC Child Protection Action</i>	2015-2020
	<i>CHS Alliance guidelines for investigations</i>	2015
	<i>Challenges and options in improving recruitment processes in the context of Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) by our own staff, informe del Comité Permanente entre Organismos</i>	2013
	<i>Inter-agency cooperation in community-based complaint mechanisms - Global Standard Operating Procedures</i>	2016

12. Historial de revisión del documento

Versión	Fecha	Detalles
Proyecto	1 de julio de 2017	Remisión del anteproyecto al grupo de trabajo para recabar comentarios.
Proyecto	31 de agosto de 2017	Envío al grupo de trabajo de una versión con modificaciones de menor importancia (en la que se incorporaron algunos de los comentarios de los miembros del grupo de trabajo).
Proyecto	29 de noviembre de 2017	Envío al grupo de trabajo del proyecto revisado para recabar comentarios. El proyecto se remitió también a la red sobre cuestiones de género y diversidad para que aportara sus comentarios y se debatió con el CICR.
Proyecto	19 de abril de 2018	Recopilación de comentarios a principios del año en seminarios prácticos organizados por la red sobre cuestiones de género y diversidad y el grupo de trabajo, en marzo de 2018, (se examinó el proyecto con detenimiento y se analizaron nuevas cuestiones derivadas de los comentarios adicionales). Se transmitió al grupo de trabajo ampliado el proyecto definitivo.
Proyecto definitivo	Junio de 2018	Incorporación de las últimas modificaciones presentadas por el grupo de trabajo y examen definitivo por parte del grupo de trabajo y los órganos de gestión.

Apéndice 1: Modelo de informe confidencial sobre explotación y abusos sexuales

(No es necesario cumplimentar todos los campos; el informe se puede elaborar incluso con información limitada)

A la atención de los coordinadores y supervisores de la prevención de la explotación y los abusos sexuales e intervención a raíz de esos actos: complimenten el presente formulario según su leal saber y entender y en la medida de sus posibilidades y preséntenlo de manera oportuna.

I. Información acerca del denunciante o informante

- Nombre del denunciante o informante:
- Señas (incluidas la dirección, el número de teléfono y la dirección de correo electrónico):
- Edad: Sexo o identidad de género:

II. Incidente de explotación o abusos sexuales o de represalias

- Fecha y hora del incidente (inicio y fechas más recientes):
- Lugar del incidente:
- Descripción detallada del incidente:
- Testigos (nombres y señas) y hechos presenciados:
- Pregunte al denunciante cómo se siente:

III. Información acerca del presunto autor de los actos denunciados

- Nombre:
- Empleador y cargo:
- Señas (incluidas la dirección, el número de teléfono y la dirección de correo electrónico):
- Edad: Sexo:
- Descripción física:

IV. Asistencia prestada al denunciante

- Velar por la adopción de un enfoque centrado en los supervivientes y por la observancia de los siguientes principios rectores en la atención de los supervivientes de actos de violencia sexual y por motivos de género: 1) consentimiento; 2) confidencialidad; 3) seguridad; 4) respeto; 5) no discriminación.
- ¿Necesita y desea el denunciante asistencia médica o ha solicitado tratamiento y, en caso afirmativo, dónde y a quién?
- ¿De qué otros servicios ha recibido asistencia el denunciante o necesitaría ayuda para acceder a ella?
- ¿A quién incumbe la responsabilidad del establecimiento de un plan de seguridad para el denunciante?
- Indique las medidas de seguridad establecidas en favor del denunciante.
- Describa las derivaciones a otros servicios y el asesoramiento sobre asistencia brindado al denunciante, incluida información sobre salud, atención psicosocial, la policía y centros seguros de acogida.

V. Información adicional

- Fecha en que se recibió la denuncia o el informe por primera vez y quién la recibió:
- ¿Conoce el denunciante o el informante el proceso de examen y gestión de denuncias vigente en la Federación Internacional?
- ¿Ha consentido el denunciante a que se notifique la denuncia al presunto autor?
- Las denuncias, presentadas por el superviviente, o por un tercero, deben mantenerse anónimas, en la medida de lo posible, cuando se den a conocer al presunto autor. Se

comunicará a este únicamente la información requerida para velar por el debido proceso.

- Informe sobre incidentes de explotación y abusos sexuales elaborado por:

VI. Otra información pertinente

- Según sea necesario y proceda.

Nombre, fecha y lugar