

# Política de Protección

## PROPÓSITO

Las oficinas y los proyectos de EDC, independientemente de la ubicación, tienen la responsabilidad de establecer y mantener un entorno de trabajo seguro, productivo y respetuoso para los colegas, socios, partes interesadas y participantes del programa. Todo el personal debe prevenir y responder ante el abuso o la explotación física o sexual, el acoso o la intimidación de las personas en las comunidades a las que prestamos servicios y las personas con las que trabajamos o con las que nos asociamos.

El propósito de esta política es informar al personal de EDC y a los empleados del personal, consultores, contratistas independientes, agentes y voluntarios asociados sobre sus responsabilidades en relación con la protección.

Si tiene inquietudes relacionadas con:

- Acoso sexual en el lugar de trabajo, consulte la [Política contra el acoso de EDC](#)
- Si tiene inquietudes sobre la protección en la comunidad en general y no perpetradas por EDC o el personal asociado, comuníquese con la [línea directa Integrity Counts \(La integridad cuenta\)](#).

## I. Alcance

Esta política se aplica globalmente a todo el personal de EDC y al personal asociado que trabaja o visita programas de EDC y de subvenciones de EDC, tanto durante como fuera del horario de trabajo normal. Esta política se aplica excepto en países donde la siguiente política contravenga la legislación local. En estos casos, la legislación local solo se aplicará cuando prescriba medidas más estrictas que la Política de protección. La política de EDC se aplicará si es más estricta que la legislación local.

## II. Declaración de la política

EDC cree que cada persona con la que entramos en contacto, independientemente de su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, ascendencia, nacionalidad, estado tribal, edad, estado civil, información genética, embarazo, discapacidad por embarazo o discapacidad mental o física, o porque es un veterano protegido o cualquier otra característica protegida por la ley federal, estatal o local, tiene derecho a estar protegido de todas las formas de daño, abuso, abandono y explotación. EDC no tolerará el abuso ni la explotación por parte del personal o del personal asociado. Esta política abordará las siguientes áreas de protección:

- Protección infantil
- Protección de adultos
- Prevención de la explotación y el abuso sexual

EDC se compromete a abordar la protección durante todo su trabajo a través de los tres pilares de prevención, presentación de informes y respuesta (se describen a continuación).

### III. Principios fundamentales

Para proteger a las poblaciones más vulnerables; adultos, jóvenes y niños, y para garantizar la integridad de las actividades de EDC, se deben cumplir los siguientes seis principios fundamentales:

1. La explotación, el abuso sexual y el abuso infantil por parte del personal de EDC y el personal asociado constituyen actos de mala conducta grave y, por lo tanto, son motivo de despido.<sup>1</sup>
2. Se prohíbe la actividad sexual con personas menores de 18 años, independientemente de la edad de la mayoría de edad o la edad de consentimiento a nivel local. La creencia errónea de la edad de un niño no es una defensa.
3. Está prohibido el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador por parte del personal de EDC y el personal asociado. Esto incluye el intercambio de asistencia que se debe a los participantes del programa.
4. Están prohibidas las relaciones sexuales entre el personal de EDC y el personal asociado y los participantes del programa porque se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual. Dichas relaciones socavan la credibilidad e integridad del trabajo de EDC. Si hay un problema actual o potencial con una relación, el personal de EDC y el personal asociado deben informar a través de los mecanismos de informe de EDC.
5. Cuando los miembros del personal de EDC o el personal asociado desarrollan inquietudes o sospechas con respecto al abuso sexual o la explotación y el abuso infantil por parte de un compañero de trabajo, ya sea en EDC o no, deben denunciar de inmediato dichas inquietudes a través de los mecanismos de denuncia de EDC, como se indica en la [Sección VII. Informes externos](#).
6. El personal de EDC y el personal asociado están obligados a crear y mantener un entorno que evite la explotación, el abuso sexual y el abuso infantil, y que promueva la implementación de esta política. El personal de EDC y el personal asociado en todos los niveles tienen la responsabilidad de apoyar la implementación de estos principios y la política y los procedimientos generales.

### IV. Estándares del personal de EDC

Esta política establece los estándares mínimos que deben seguir todo el personal de EDC y el personal asociado para proteger a los participantes del programa y a las comunidades de la explotación sexual y el abuso sexual y el abuso infantil por parte del personal de EDC y el personal asociado. El personal de EDC y el personal asociado tienen la obligación de usar su poder con respeto y no deben abusar del poder y la influencia que tienen sobre las vidas y el bienestar de los participantes de los programas de EDC y otras personas en las comunidades donde trabaja EDC. Cualquier violación de los estándares establecidos en esta Política de Protección puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido, de acuerdo con los procedimientos disciplinarios y las leyes aplicables.

Personal de EDC y personal asociado:

- No solicitará ningún servicio o favor sexual a los participantes de programas de EDC, niños, adultos vulnerables u otras personas en las comunidades donde EDC trabaja a cambio de protección o asistencia, y no participarán en relaciones sexualmente explotadoras o abusivas.

---

<sup>1</sup> Los seis principios fundamentales provienen del Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Medidas Especiales para la Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (ST/SGB/2003/13). Han sido modificados por EDC para hacer referencia al abuso infantil y a “empleados de EDC y el personal asociado”.

- No intercambiará ni retendrá dinero, empleo, bienes o servicios, como transporte, por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador.
- No puede contratar los servicios de trabajadores sexuales. Esto es independiente de cualquier ley local que permita dicha actividad.
- Tiene prohibido tener relaciones sexuales o participar en actividades sexuales con participantes del programa porque existe la posibilidad de abuso de poder en dicha relación.
- Debe abstenerse de mantener relaciones sexuales con cualquier persona menor de 18 años, independientemente de la edad de consentimiento local que dictan las leyes locales o nacionales del país en el que trabaja el empleado. Ignorar o creer una edad errónea de la persona no es una defensa.
- No apoyará ni participará en ninguna forma de actividades de explotación sexual o abuso, incluidas, entre otras, pornografía infantil o tráfico de seres humanos.
- Tratará a todos los niños con respeto y no usará ningún lenguaje o comportamiento hacia los niños que sea inapropiado, acosador, abusivo, sexualmente provocativo, degradante o culturalmente inapropiado.
- No utilizará niños para trabajo doméstico u otro trabajo, que sea inapropiado dada su edad o etapa de desarrollo, que interfiera con su tiempo disponible para actividades educativas y recreativas, o que los ponga en un riesgo significativo de lesiones. Este estándar incluye aquellos contextos en los que dicha mano de obra se considera culturalmente permisible o aceptable.
- Protegerá, gestionará y utilizará adecuadamente los recursos financieros y materiales de EDC y nunca utilizará los recursos de EDC, incluido el uso de computadoras, cámaras, teléfonos móviles o redes sociales, para explotar o acosar a los participantes de programas de EDC, niños u otras personas en las comunidades donde trabaja EDC. Esto incluye compartir correos electrónicos o textos grupales (incluidas bromas) que contengan imágenes explícitas.
- Debe informar de inmediato cualquier inquietud que tenga con respecto a posibles violaciones de esta política a través de los mecanismos de denuncias de EDC. El personal de EDC y el personal asociado deben informar dichas inquietudes incluso cuando la persona que pueda estar violando esta política no sea un empleado de EDC, como socios de implementación, donantes, proveedores u otro personal asociado.
- Para prevenir, oponerse y combatir el abuso, la explotación o el abandono conocidos o de los que tenga sospecha, siempre que sea posible, se recomienda enfáticamente al personal de EDC y el personal asociado que haya un adulto presente cuando trabaje con niños.
- Debe divulgar de inmediato cargos, condenas y otros resultados que se relacionen con abuso, explotación o abandono conocidos, o la sospecha de ellos. La divulgación no impide el empleo, pero será revisado por la Oficina de Asuntos Legales.

Los directores, gerentes y supervisores de todos los niveles tienen la responsabilidad de apoyar y desarrollar sistemas que mantengan un entorno que facilite la implementación de esta política, y uno que esté libre de casos de abuso, explotación o abandono sospechados o conocidos.

Al fotografiar o filmar a un niño para fines relacionados con el trabajo, el personal de EDC y el personal asociado cumplirán con todos los siguientes estándares:

- Cumplir con las tradiciones o restricciones locales para reproducir imágenes personales.
- Obtener el consentimiento informado del padre, la madre o el tutor del niño antes de fotografiar o filmar a un niño y explicar cómo se usará la fotografía o la película.
- Asegurarse de que las fotografías, las películas, los videos y los DVD presenten a los niños de manera digna y respetuosa, y no de manera vulnerable o sumisa.
- Asegurarse de que los niños estén adecuadamente vestidos y no en posturas que puedan considerarse sexualmente sugerentes.

- Asegurarse de que las imágenes sean representaciones honestas del contexto y de los hechos.
- Asegurarse de que las etiquetas de los archivos no revelen información de identificación sobre un niño.

Si no está seguro de si un comportamiento constituye una violación de estos estándares, debe comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos de EDC o con la Oficina de Asuntos Legales.

## V. Responsabilidades

### Personal de EDC y personal asociado

Todo el personal de EDC comparte la obligación de prevenir y responder a la explotación, el abuso sexual y el abuso infantil. Es responsabilidad de todo el personal de EDC mantener los principios fundamentales de esta política junto con los estándares para el personal de EDC. Todo el personal de EDC debe firmar los estándares. Los empleados y las personas de entidades que no sean de EDC que hayan celebrado asociaciones o acuerdos/subvenciones con EDC pueden firmar el código de conducta y los estándares de su empleador si dichos códigos y estándares son coherentes con los estándares de esta política.

### Directores, supervisores y gerentes de Recursos Humanos

Los directores, supervisores y gerentes de Recursos Humanos deben asegurarse de que todo el personal de EDC y el personal asociado comprendan y cumplan con esta política y firmen los estándares para el personal de EDC y el personal asociado. Los directores y supervisores también son responsables de que el reclutamiento, inducción y capacitación sean sólidos, y de la gestión del desempeño para prevenir la explotación sexual, el abuso y el abuso infantil.

### Directores Nacionales y Equipo de Liderazgo en cualquier país o región

Los directores nacionales (“Chief of Party” en inglés) a nivel internacional y los directores de proyectos en los Estados Unidos o los representantes deben proporcionar una orientación clara y demostrar cómo la organización, en todas sus operaciones, garantizará que los adultos y niños vulnerables estén protegidos contra la explotación sexual y el abuso en la entrega de proyectos y programas. Los directores nacionales o los directores de proyectos deben garantizar que se desarrollen, implementen, monitoreen y revisen los mecanismos de denuncias basados en la comunidad culturalmente apropiados para determinar su efectividad. Esto incluye concientizar a los participantes del programa y al personal de EDC sobre la protección contra la explotación, el abuso sexual y el abuso infantil, y cómo usar el mecanismo de denuncias. Los directores nacionales y los directores de proyectos trabajarán con Recursos Humanos para garantizar también que las denuncias se manejen de manera adecuada y que se promulguen procedimientos de investigación, junto con los procedimientos disciplinarios adecuados para los empleados, según sea necesario. Los directores nacionales o los directores de proyectos, junto con Recursos Humanos, son responsables de proporcionar la asistencia adecuada para el sobreviviente, como se indica más adelante en la [Sección IX. Sanción y disciplina del personal de la organización](#).

## VI. Informe y manejo de denuncias

El personal de EDC que observe, sospeche o reciba acusaciones de abuso, explotación o abandono en casos sospechados o conocidos relacionados con el trabajo, el personal, los participantes del programa o los socios de EDC, o cualquier otra conducta prohibida por esta política, debe informar la conducta de inmediato, ya sea verbalmente o por escrito, comunicándose con uno de los siguientes:

- Su supervisor inmediato o, si la conducta involucra al supervisor inmediato, con cualquier otro supervisor dentro de su departamento.
- Su representante local de Recursos Humanos (RR. HH.) para nuestros proyectos internacionales
- Director/a de Recursos Humanos, Directora de Recursos Humanos Internacionales, Michele Millard ([mmillard@edc.org](mailto:mmillard@edc.org)) o la Directora de Recursos Humanos Kate Hughes ([khughes@edc.org](mailto:khughes@edc.org))
- Vicepresidenta sénior, Directora de la Oficina de Asuntos Legales, Christine Filosa ([cfilosa@edc.org](mailto:cfilosa@edc.org))
- Informe en línea a IntegrityCounts en <https://app.integritycounts.ca/org/edc>

Tiene la opción de denunciar usando su nombre o de forma anónima. Sin embargo, las denuncias anónimas son más difíciles de investigar debido a la información limitada. Se insta al personal de EDC a proporcionar la mayor cantidad de información detallada posible sobre la conducta, incluida, si es posible, la identificación de las personas que estuvieron involucradas o que fueron testigos de la conducta, siempre que esto no ponga en riesgo de daño inmediato a las personas identificadas.

Se espera que el personal de EDC notifique de inmediato al Departamento de Recursos Humanos o a la Oficina de Asuntos Legales sobre cualquier abuso, explotación, abandono u otras violaciones reales, sospechadas o conocidas de esta política que se les informen, que observen o de las que de otro modo tomen conocimiento. Sin embargo, los supervisores, directores y cargos superiores deben hacerlo dentro de las 24 horas. No hacerlo constituye una violación de esta política y podría dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir hasta el cese inmediato de la relación laboral.

EDC investigará todas las denuncias de sospecha de abuso sexual, explotación, abuso infantil o negligencia y tomará las medidas correctivas adecuadas, incluidas, entre otras, notificar a los cuerpos policiales y cooperar con la investigación y el procesamiento penal, cuando corresponda.

## **Confidencialidad**

El personal de EDC y el personal asociado se asegurarán de que toda la información relacionada con una denuncia de sospecha de abuso, explotación o abandono o el conocimiento de un caso se mantenga confidencial y solo se comparta con el personal correspondiente (es decir, el director jurídico o el contacto de RR. HH.). No se compartirá ninguna información, especialmente la información que pueda identificar al sobreviviente, con los medios (incluida la prensa o cualquier forma de red social), otro personal de EDC o la familia o amigos del sobreviviente. EDC mantendrá la confidencialidad de toda la información, los registros, informes, la correspondencia y documentos similares relacionados con el incidente en la medida de lo posible.

## **Mecanismos de denuncias**

EDC se compromete a garantizar que los participantes del programa tengan formas culturalmente apropiadas, seguras, confidenciales y accesibles para denunciar sobre la protección de reclamos por mala conducta.

Cada oficina internacional o de proyecto debe determinar si es necesario un mecanismo de informe comunitario basado en las actividades del proyecto, teniendo en cuenta que lo siguiente sí requiere uno:

- Cualquier prestación directa de servicios a nuestras actividades de distribución de artículos a los participantes del programa.
- Proyectos que interactúan con poblaciones vulnerables que tienen un mayor riesgo real o percibido de amenaza de protegerse de la conducta indebida (es decir, mujeres, niñas, niños y adultos o grupos vulnerables o en riesgo).

Las mejores prácticas requieren que los mecanismos de denuncias se desarrollen, implementen, monitoreen y revisen para determinar su efectividad, lo que incluye crear conciencia con (1) los participantes del programa, (2)

las comunidades donde se implementan los programas y (3) los empleados y el personal relacionado sobre cómo usar el mecanismo de denuncias.

Una vez recibidas por EDC, las denuncias de protección presentadas por los participantes del programa a través de cualquier mecanismo deben enrutarse y manejarse de la misma manera que las denuncias presentadas a través de las vías indicadas anteriormente en esta sección ([VI. Informe y manejo de denuncias](#)).

## Responder a una denuncia o informe

Al responder a un informe o una denuncia de abuso o explotación, EDC utilizará un enfoque informado sobre el trauma centrado en el sobreviviente, que incluye las siguientes medidas:

- Proteger al sobreviviente cuando se realice un informe o una denuncia de abuso.
- Respetar los derechos del sobreviviente y las leyes locales.
- Asegurarse de que las acciones de EDC no causen más daño al sobreviviente.
- Trabajar con proveedores de servicios locales; especialistas; padres, tutores legales o cuidadores; autoridades legales; y otras personas, según corresponda y sea necesario para el bienestar del sobreviviente y la resolución del informe o denuncia.

En caso de un informe de abuso relacionado con niños y/o jóvenes, EDC hará lo siguiente:

- Cuando un niño esté involucrado, exigir un “mejor interés de la determinación del niño” para responder a presuntas violaciones de las prohibiciones. Esta determinación considera el mejor resultado posible para un niño vulnerable que ha estado expuesto a violencia, abuso, explotación o abandono.
- Notificar al proveedor de seguros la responsabilidad de EDC sobre la denuncia de abuso y conservar registros de dichos informes según corresponda.
- Notificar al donante, patrocinador o financiador relevante del proyecto en el que hubo una denuncia de abuso, ya sea por escrito o por correo electrónico.

## Sin represalias

EDC prohíbe cualquier represalia contra el personal de EDC, el personal asociado o los participantes del programa que presenten una denuncia formal sobre abuso sexual, explotación sexual, abuso infantil, explotación o abandono, u otras violaciones de esta política o procedimientos relacionados, o que participen en una investigación relacionada.

Además de esta política de protección, la política de [denunciantes](#) de EDC también prohíbe las represalias.

Las sospechas de represalias deben informarse de inmediato a través de los mecanismos de informe identificados al comienzo de esta sección ([VI. Informe y manejo de denuncias](#)). El personal de EDC que participe en represalias estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir hasta la desvinculación del empleo u otra relación con EDC.

## VII. Denuncias externas

EDC y sus socios deben cumplir con todos los requisitos relevantes relacionados con la denuncia obligatoria de conductas indebidas de protección presuntas o confirmadas a las autoridades locales, de acuerdo con la jurisdicción local. Además, puede haber circunstancias debido a obligaciones contractuales, legales o del donante en las que se requiera que EDC informe una conducta indebida de protección presunta o confirmada. Siempre que sea posible, la información se presentará de una manera que proteja el anonimato del sobreviviente por motivos de confidencialidad y seguridad (excepto cuando la ley pertinente pudiera requerir la divulgación).

Cuando el incidente involucre a un niño menor de 18 años, el personal de EDC debe notificar a las autoridades locales de cumplimiento de la ley, los servicios sociales o de protección infantil en cumplimiento con las leyes locales de informes obligatorios y tomar cualquier otra medida que se considere necesaria para garantizar la seguridad del niño o evitar daños futuros, siempre que esto no ponga al niño o a los niños en riesgo de daño inmediato. La notificación a las autoridades locales pertinentes debe realizarse en estrecha consulta con la Oficina de Asuntos Legales de EDC y el asesor legal local, según corresponda. Se debe realizar una evaluación de riesgos antes de la notificación para determinar el nivel de riesgo que el sobreviviente podría tener al denunciar el incidente a las autoridades locales.

## **VIII. Protocolos para la asistencia a los presuntos sobrevivientes**

Cuando se alega que un miembro del personal de EDC o personal asociado ha cometido una violación de la política de protección de EDC y un sobreviviente está participando en el proceso de informe, la asistencia de apoyo para los sobrevivientes es de preocupación inmediata y una prioridad. Se debe proporcionar asistencia de apoyo en el momento en que un sobreviviente informe la acusación, y existen necesidades inmediatas específicas de apoyo resultantes de la supuesta conducta. La prestación de esta asistencia no depende de la participación del sobreviviente en ninguna investigación relacionada con EDC.

En aquellos casos que impliquen la presentación de una denuncia por parte de un testigo, otro miembro de la comunidad o un miembro del personal contra un miembro específico del personal o personal asociado, y que no haya un sobreviviente identificado que participe en el proceso de presentación de la denuncia, no se busca activamente al sobreviviente a nivel local. Más bien, es la función del proceso de investigación, que es dirigido o supervisado por el equipo de investigaciones en la sede central de EDC, identificar posibles sobrevivientes y hacerlo de una manera que no exponga a los sobrevivientes a más daños. Cuando el proceso de investigación ha identificado sobrevivientes, se puede ofrecer asistencia de apoyo a los sobrevivientes.

Si un sobreviviente elige permanecer anónimo, las opciones de apoyo para referidos o apoyo financiado pueden ser limitadas, aunque la información general sobre los servicios de referencias puede compartirse con los sobrevivientes que realizan denuncias anónimas.

Tres tipos de servicios de asistencia inmediata para sobrevivientes pueden incluir:

1. **Atención inmediata sustancial:** Apoyo directo y/o de financiación para proveer a las necesidades temporales, como atención médica informada sobre traumatismos, alimentos, ropa o refugio seguro de emergencia, según sea necesario y se considere necesario.
2. **Apoyo psicosocial:** Derivaciones y apoyo financiero para obtener servicios psicosociales adecuados a través de una organización de asesoramiento local. Por ejemplo, el personal de EDC tiene acceso a dicho asesoramiento a través del programa de EDC con Konterra. Se pondrán a disposición de los sobrevivientes servicios comparables o apoyo psicosocial alternativo culturalmente sensible a través de proveedores de servicios locales adecuados.
3. **Apoyo legal y en la defensa:** Apoyo para obtener servicios de defensa a las víctimas o asesoramiento legal para tomar una decisión informada sobre si se debe perseguir un recurso legal. (Nota: La Directora de la Oficina de Asuntos Legales de EDC no puede representar directamente a un sobreviviente, ya que dicha actividad representa un conflicto de intereses inherente).

## **IX. Sanción y disciplina del personal de la organización**

### **Acusación**

Si se corrobora una acusación de violación de la protección, se determinarán medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. En algunos casos, una acusación de violación de la protección contra un miembro del personal de EDC o personal asociado puede requerir que la supuesta persona sea suspendida inmediatamente del trabajo

en el proyecto hasta que se pueda realizar una investigación. Esta acción es para proteger al sobreviviente de posibles daños adicionales. Sin embargo, puede haber casos en los que colocar a la persona objeto de la acusación en suspensión pueda crear un riesgo o daño adicional para el sobreviviente. Luego, el Departamento de Recursos Humanos de EDC tomará esta determinación en estrecha consulta con la Oficina de Asuntos Legales y Seguridad Global en consulta con el/la director(a) nacional o el/la directora(a) del proyecto.

El uso de esta política con fines maliciosos o para ocultar los comportamientos prohibidos descritos en esta política también estará sujeto a medidas disciplinarias, como se indicó anteriormente.

## Condena

Si un miembro del personal de EDC o el personal asociado es condenado por abuso, será despedido inmediatamente con causa de su puesto. Estas mismas consecuencias también se aplicarán a los subcontratistas, subvencionados o participantes del proyecto de EDC. Tras la finalización de la relación laboral, no se permitirá que la persona condenada ingrese a las instalaciones de ninguna oficina de EDC, nacional o internacional, ni que participe en cualquier actividad de EDC.

## X. Mantenimiento de registros

EDC archivará y conservará todos los registros escritos de cualquier incidente de abuso y/o explotación de acuerdo con la ley aplicable. Los registros escritos deben incluir, entre otros, la siguiente información:

- Fecha de la denuncia
- Fecha del presunto abuso
- Nombre, dirección e información de contacto del sobreviviente y, si corresponde, de sus padres, tutor(es) legal(es) o cuidadores.
- Nombre de la persona que informó el incidente.
- Nombre e información de contacto del contacto gubernamental a quien se realizó la denuncia.

## XI. Políticas asociadas

Esta política es complementaria al conjunto de estándares de comportamiento que todo el personal de EDC y el personal asociado deben cumplir en el Código de Conducta, las políticas contra el acoso y la discriminación de EDC.

## XII. Definiciones

**Abuso:** Infligir lesiones, confinamiento irrazonable, intimidación o castigo cruel que causa o es probable que cause daño físico o dolor o angustia mental; abuso sexual o explotación sexual; explotación financiera; o la privación intencional, consciente o imprudente de necesidades esenciales. El “abuso” incluye tanto actos de comisión como de omisión.

**Síntomas de abuso:** Los síntomas que pueden indicar abuso pueden incluir, entre otros, los siguientes:

**Signos físicos**, tales como:

- Laceraciones y moretones
- Pesadillas
- Irritación, dolor o lesión en el área genital
- Dificultad para orinar



- Molestias al sentarse
- Ropa interior rota o sanguinolenta
- Enfermedad venérea

**Signos conductuales**, tales como:

- Ansiedad al acercarse a las instalaciones de EDC o a una sala utilizada para los programas de EDC.
- Comportamiento nervioso u hostil hacia los adultos
- Autoconsciencia sexual
- Actuar por comportamiento sexual
- Alejarse de actividades y amigos

**Signos orales**, como las siguientes afirmaciones:

- No me gusta (inserte el nombre).
- (Inserte el nombre) me hace cosas cuando estamos solos.
- No me gusta estar solo con (inserte el nombre).
- (Inserte el nombre) se divierte conmigo.

Grupos etarios:

- **Adulto** se define como cualquier persona que tenga 25 años de edad o más.
- **Jóvenes** se define como cualquier persona que tenga entre 18 y 24 años de edad.
- **Niño (o Niños)** se define como cualquier persona menor de 18 años, a menos que las leyes nacionales del país en el que EDC lleva a cabo el programa infantil definan una edad mayoritaria más baja.

**Trabajador de asistencia:** Cualquier persona que pueda estar trabajando o actuando en nombre de una organización humanitaria y de desarrollo, ya sea voluntaria o remunerada. “Trabajador de asistencia” incluye a todo el personal internacional y nacional, así como a todo el personal, los empleados o las personas que han trabajado bajo un acuerdo cooperativo con estas organizaciones, incluidos los pasantes, voluntarios, consultores internacionales y locales, y contratistas, así como trabajadores diurnos.

**Jóvenes y adultos en riesgo:** A veces también se lo conoce como “adulto vulnerable”. Aquellas personas mayores de 18 años que no pueden recibir y evaluar información o tomar o comunicar decisiones informadas en tal medida que el adulto carezca de la capacidad de (1) cumplir con los requisitos esenciales para la salud física, (2) protegerse de daños o explotación, o (3) cuidarse a sí mismo, incluso con la asistencia tecnológica adecuada razonablemente disponible. Un adulto vulnerable también puede ser alguien que se considera en riesgo debido a su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, ascendencia, nacionalidad, edad, estado civil, información genética, embarazo, discapacidad por embarazo o discapacidad mental o física, o porque es un veterano protegido o cualquier otra característica protegida por la ley federal, estatal o local, o como resultado de desastres y conflictos.

**Lo mejor para el niño:** El principio de lo mejor para sus intereses se aplica a todas las acciones relacionadas con los niños y requiere medidas activas para proteger sus derechos. Estas medidas deben (1) promover la supervivencia, el crecimiento y el bienestar de los niños y (2) apoyar y ayudar a los padres, tutores legales u otros cuidadores a cumplir con los derechos de los niños. Estas medidas incluyen la participación de los niños para garantizar que las opiniones de los niños se escuchen en asuntos que los afectan.

**Lo mejor para los jóvenes:** El principio de lo mejor para sus intereses se aplica a todas las acciones relacionadas con los jóvenes y requiere medidas activas para proteger sus derechos. Estas medidas deben promover (1) la seguridad de los jóvenes; (2) las necesidades físicas, emocionales y de desarrollo de los jóvenes; y (3) el bienestar de los jóvenes. Estas medidas también deben apoyar y ayudar a los jóvenes a hacer

realidad los derechos de los jóvenes, incluida la participación de los jóvenes para garantizar que las opiniones de los jóvenes se escuchen en asuntos que los afectan.

La **explotación y el abuso infantil** implican uno o más de los siguientes:

- **Abuso sexual infantil:** La participación de un niño en una actividad sexual que no comprende o para la que no da su consentimiento informado por completo o para la que no está preparado por su desarrollo y no puede dar su consentimiento o que viola las leyes o tabúes sociales de la sociedad. Se evidencia por una actividad entre un niño y un adulto u otro niño que, por edad o desarrollo, está en una relación de responsabilidad, confianza o poder, y la actividad pretende gratificar o satisfacer las necesidades de la otra persona. Puede incluir, entre otros, el incentivo o la coerción de un niño para participar en cualquier actividad sexual ilegal, el uso explotador de un niño en prostitución u otras prácticas sexuales legales, o el uso explotador de presentaciones y materiales pornográficos.
- **Abuso emocional:** El abuso emocional son actos verbales o simbólicos inapropiados hacia un niño o un patrón de falla a lo largo del tiempo para proporcionar a un niño una nutrición no física adecuada y disponibilidad emocional. Dichos actos tienen una alta probabilidad de dañar la autoestima o la competencia social de un niño.
- **Grooming:** Por lo general, se refiere al comportamiento que facilita que un ofensor consiga/compre a un niño para la actividad sexual. A menudo implica el acto de construir la confianza de los niños y/o sus cuidadores para obtener acceso a los niños con el fin de abusar de ellos sexualmente. Por ejemplo, el grooming incluye alentar sentimientos románticos o exponer al niño a conceptos sexuales a través de la pornografía.
- **Grooming en línea:** El acto de enviar un mensaje electrónico con contenido indecente a un destinatario que el remitente cree que es menor de 18 años de edad, con la intención de procurar que el destinatario participe o se someta a una actividad sexual con otra persona, que incluye, pero no necesariamente, al remitente.
- **Abandono:** No proporcionar a un niño (cuando pueda hacerlo) condiciones que sean culturalmente aceptadas como esenciales para su desarrollo y bienestar físico y emocional.
- **Abuso físico:** El abuso físico ocurre cuando una persona lesiona o amenaza con lesionar a un niño o joven. Este abuso puede adoptar la forma de abofetear, dar puñetazos, sacudir, patear, quemar, empujar o agarrar con fuerza. La lesión puede tener la forma de moretones, cortes, quemaduras o fracturas.

**Protección para niños y jóvenes:** La responsabilidad, las acciones y las medidas tomadas para prevenir y responder al abuso, la explotación y la violencia contra niños y jóvenes.

**Personal de EDC y personal asociado:** El término “personal de EDC y personal asociado” incluye a todos los empleados de EDC y las oficinas de proyectos de EDC. El término también incluye a miembros de la junta directiva, voluntarios, pasantes y consultores internacionales y locales, además de contratistas individuales y corporativos de estas entidades y el personal relacionado. Esto incluye entidades que no son de EDC y sus empleados y personas que trabajan bajo asociaciones, subvenciones secundarias o acuerdos de subvenciones con EDC, independientemente de la fuente de financiamiento.

**Abuso emocional:** Actos u omisiones que causan o podrían causar trastornos conductuales, cognitivos, emocionales o mentales graves. El maltrato emocional puede incluir amenazas verbales, aislamiento social, intimidación, explotación, terrorismo o hacer exigencias irrazonables rutinariamente.

**Violencia de género (GBV):** Término general para cualquier acto perjudicial que se perpetre en contra de la voluntad de una persona y que se base en diferencias socialmente atribuidas (de género) entre hombres y mujeres.

**Daño:** Psicológica, física y cualquier otra violación de los derechos de una persona.

**Conducta indebida:** Término general que captura una amplia gama de comportamientos inapropiados. Las conductas indebidas pueden incluir, entre otras, explotación sexual y abuso, tráfico de personas, explotación infantil, abuso, abandono, fraude, desperdicio y abuso.

**Socio:** Una entidad a la que EDC ha confiado la implementación de un programa y/o proyecto especificado en un documento firmado, junto con la asunción de responsabilidad y rendición de cuentas para el uso efectivo de los recursos y la entrega de resultados. Los subcontratistas de los socios que implementan se suman dentro de esta definición.

**Información de identificación personal (PII):** Información que podría utilizarse para identificar a un sobreviviente después de un incidente. La presentación de PII puede utilizarse para volver a identificar a una persona y, por lo tanto, aumenta el riesgo para aquellas personas involucradas en una acusación. Al enviar información de incidentes a donantes, financiadores o patrocinadores, EDC tomará medidas para no compartir ninguna PII, a menos que se solicite específicamente.

**Abuso físico:** La aplicación deliberada de fuerza que resulta o puede resultar en daños o lesiones no accidentales. El abuso físico puede incluir golpear, sacudir, ahogar, morder, patear, quemar, envenenar o cualquier otro uso perjudicial o peligroso de la fuerza o restricción.

**Prevención de la explotación y el abuso sexual (PSEA):** Término utilizado por la comunidad humanitaria y de desarrollo para referirse a la prevención de la explotación sexual y el abuso de las poblaciones afectadas por parte del personal o el personal asociado. El término deriva del Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas: Medidas especiales para la protección contra la explotación sexual y el abuso (ST/SGB/2003/13).

**Participantes del proyecto:** Alguien que recibe directamente bienes o servicios del programa de EDC o tiene contacto con el personal de EDC, los proveedores o el personal de proveedores en relación con o debido a los programas o actividades del negocio de EDC.

**Daño psicológico:** Abuso emocional o psicológico, incluidos, entre otros, humillación y trato degradante, como insultos, críticas constantes, menosprecio, vergüenza persistente, confinamiento solitario y aislamiento.

**Represalias:** Tomar una medida que pueda disuadir a una persona razonable de participar en una actividad protegida por las leyes contra la discriminación y/o de denunciantes. Una actividad protegida incluye la denuncia de conductas discriminatorias o de acoso; divulgar o informar violaciones de la ley, norma, procedimiento, fraude, despilfarro o abuso; y participar en procedimientos de discriminación o denuncia (como una investigación o una demanda). Las acciones de represalia no se limitan a acciones formales del personal, como despido, descenso de categoría, falta de ascensos o no selección.

**Protección:** Tomar todas las medidas razonables para evitar que ocurran daños, particularmente explotación sexual, abuso y acoso; proteger a las personas, especialmente a los adultos y niños vulnerables o en riesgo, de ese daño; y responder adecuadamente cuando ocurra un daño.

**Abuso sexual:** La intrusión física real de naturaleza sexual, o la amenaza de ella, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas. Cuando un adulto lo lleva a cabo contra un niño, dicha conducta se considera abuso sexual, incluso en ausencia de fuerza o condiciones desiguales o coercitivas. El abuso sexual incluye cariños, relaciones sexuales, incesto, sodomía, exhibicionismo o explotación comercial a través de la prostitución o la producción de materiales pornográficos. El abuso sexual puede incluir, entre otros, permitir, alentar o exigir que una persona participe de cualquiera de las siguientes actividades:

- Usar o participar en lenguaje, actos o conductas sexualmente provocativos
- Juegos bruscos o participación en conductas que impliquen contacto físico y que sean sexualmente sugestivas por naturaleza.
- Besar, acariciar, dar palmadas o pellizcar
- Tener relaciones sexuales u otra conducta sexual diseñada para estimular sexualmente a la persona (adulto o joven) o a la persona en cuestión, o a ambas.

- Usar comentarios sexuales, bromas, insinuaciones o burlas sobre el cuerpo o la orientación sexual de una persona
- Hablar o escribir invitaciones, solicitudes o comentarios sexualmente sugerentes
- Exhibición de material pornográfico o sexualmente sugerente
- Comportamiento de naturaleza sexual para la estimulación, gratificación, ganancia o interés propio de una persona que está en una posición de confianza o autoridad o con quien la persona está en una relación de dependencia.
- Usar a alguien independientemente del género y/u orientación sexual para la prostitución o producción de material de naturaleza pornográfica

**Explotación sexual:** Cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza para fines sexuales, que incluye, entre otros, ganancias monetarias, sociales o políticas de la explotación sexual de otra persona.

**Sobreviviente:** La persona que ha sido abusada o explotada. El término “sobreviviente” a menudo se usa con preferencia a “víctima”, ya que implica fuerza, resiliencia y la capacidad de sobrevivir. Sin embargo, es elección de la persona cómo desea identificarse.

**Adulto vulnerable:** A veces se lo denomina adulto en riesgo. Un “adulto vulnerable” significa una persona de 18 años o más que no puede satisfacer sus propias necesidades o buscar ayuda sin asistencia debido a incapacidad, enfermedad mental, deficiencia mental, enfermedad física o discapacidad, edad avanzada, uso crónico de drogas, intoxicación crónica, fraude, confinamiento o desaparición.

### XIII. Referencias

1. Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. (24 de octubre de 2023). Capítulo 303 de la ADS: Grants and cooperative agreements to non-governmental organizations (Subsidios y acuerdos cooperativos para organizaciones no gubernamentales). <https://www.usaid.gov/about-us/agency-policy/series-300/303>
2. Secretaría de Naciones Unidas. (9 de octubre de 2003). *Boletín del Secretario General: Special measures for protection from sexual exploitation and abuse (Medidas especiales para la protección contra la explotación sexual y el abuso)* (ST/SGB/2003/13). <https://www.unhcr.org/us/media/secretary-generals-bulletin-special-measures-protection-sexual-exploitation-and-sexual-abuse>
3. Naciones Unidas. (21 de marzo de 2018). *United Nations protocol on allegations of sexual exploitation and abuse involving implementing partners (Protocolo de las Naciones Unidas sobre acusaciones de explotación y abuso sexual que involucran a socios de implementación)*. [https://www.un.org/en/pdfs/UN%20Protocol%20on%20SEA%20Allegations%20involving%20Implementing%20Partners%20-%20English\\_Final.pdf](https://www.un.org/en/pdfs/UN%20Protocol%20on%20SEA%20Allegations%20involving%20Implementing%20Partners%20-%20English_Final.pdf)
4. Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. (6 de marzo de 2020). *Política de protección contra la explotación sexual y el abuso de USAID*. [https://www.usaid.gov/policy/psea#:~:text=The%20U.S.%20Agency%20for%20International,exploitation%20and%20abuse%20\(SEA\)](https://www.usaid.gov/policy/psea#:~:text=The%20U.S.%20Agency%20for%20International,exploitation%20and%20abuse%20(SEA))
5. Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. (n.d.). Alianza de acción de USAID para prevenir la conducta sexual indebida (action alliance for preventing sexual misconduct, AAPSM). <https://www.usaid.gov/PreventingSexualMisconduct>

**POL-HR-23-Safeguarding Policy**

Preparado por: Equipo de la Política de  
Protección

Revisado por: Cheryl Hoffmann-Bray

Aprobado por: Equipo de liderazgo

Fecha: Noviembre de 2023