



A.N.

CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE EL CENTRO NACIONAL DE ESTIMACIÓN, PREVENCIÓN Y REDUCCIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES Y FEDERATION HANDICAP INTERNATIONAL

Conste por el presente documento el Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional que celebran de una parte, **CENTRO NACIONAL DE ESTIMACIÓN, PREVENCIÓN Y REDUCCIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES – CENEPRED** con RUC N° 20543891755, con domicilio legal en Av. Del Parque Norte N° 313-319, distrito de San Isidro, provincia y departamento de Lima; debidamente representado por su Jefe Institucional, el señor ingeniero **JUVENAL MEDINA RENGIFO**, identificado con DNI N° 07841745, designado mediante Resolución Suprema N° 003-2020-DE a quien en adelante se denominará **CENEPRED**; y de la otra parte, **FEDERATION HANDICAP INTERNATIONAL** con RUC N° 20605118497, con domicilio legal en Mariscal Ramón Castilla 191 departamento 201 Urbanización La Aurora, Distrito Miraflores, provincia y departamento de Lima; debidamente representada por **AMÉLIE FRANCOISE MARIE TEISSERENC**, identificado con Carné de Extranjería No. 001830455, según poderes inscritos en la Partida Electrónica No. 14308126 del Registro de Personas Jurídicas de los Registros Públicos de Lima; y, a quien en adelante se denominará **FEDERATION HANDICAP INTERNATIONAL** en los términos y condiciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: DE LAS PARTES

- 1.1. **FEDERATION HANDICAP INTERNATIONAL**, es una organización de solidaridad internacional, no gubernamental, independiente e imparcial, que interviene en contextos de pobreza y exclusión, conflictos y catástrofes naturales. **FEDERATION HANDICAP INTERNATIONAL** actúa y testimonia, junto a las personas con discapacidad y las poblaciones vulnerables, para responder a sus necesidades esenciales, mejorar sus condiciones de vida y promover el respeto de su dignidad y de sus derechos fundamentales.
- 1.2. **EL CENEPRED**, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29664, Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres-SINAGERD, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 048-2011-PCM, es un organismo público ejecutor conformante del SINAGERD, responsable técnico de coordinar, facilitar y supervisar la formulación e implementación de la Política Nacional y del Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres en lo que corresponde a los procesos de estimación, prevención y reducción del riesgo y reconstrucción, así como de asesorar, elaborar y establecer los lineamientos técnicos y mecanismos para el desarrollo adecuado de los referidos procesos por los distintos entes públicos y privados que integran el indicado Sistema.

En el marco de las normas señaladas y de acuerdo a su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 104-2012-PCM, **EL CENEPRED** está en capacidad de brindar asistencia técnica al gobierno nacional, gobiernos regionales y locales, en la planificación para el desarrollo con la incorporación de la Gestión del Riesgo de Desastres en lo referente a la gestión prospectiva y correctiva, incluyendo el desarrollo de capacidades humanas en las entidades públicas, sector privado y la ciudadanía en general.

CLÁUSULA SEGUNDA: BASE LEGAL

- 2.1 Constitución Política del Perú de 1993.
- 2.2 El Código Civil Peruano, aprobado mediante Decreto Legislativo N° 295
- 2.3 Ley N° 29664, Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres - SINAGERD.
- 2.4 Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- 2.5 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 2.6 Decreto Supremo N° 034-2014-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres – PLANAGERD 2014-2021.



[Handwritten signature]

- 2.7 Decreto Supremo N° 111-2012-PCM, que aprueba la Política Nacional de la Gestión del Riesgo de Desastres.
- 2.8 Decreto Supremo N° 104-2012-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del CENEPRED.
- 2.9 Decreto Supremo N° 048-2011-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29664.
- 2.10 Otras normas legales de carácter vinculante.

CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DEL CONVENIO

El presente Convenio tiene como objeto establecer una alianza estratégica entre **CENEPRED** y **FEDERATION HANDICAP INTERNATIONAL**, para articular y complementar esfuerzos institucionales con la finalidad de impulsar, desarrollar y fortalecer el enfoque inclusivo en la gestión del riesgo de desastres, así como la cooperación técnica que facilite la mutua colaboración entre ambas instituciones en el marco de sus competencias.

CLÁUSULA CUARTA: COMPROMISOS DE LAS PARTES

Para el cumplimiento del objeto del presente Convenio, **LAS PARTES**, asumen los compromisos siguientes:

4.1 Implementación

- a) Unir esfuerzos para la implementación de actividades, proyectos o programas que contribuyan con incorporar el enfoque inclusivo en los procesos de estimación, prevención y reducción del riesgo de desastres, así como de reconstrucción, en el ámbito nacional donde se procure complementariedad y cooperación conjunta.
- b) Suscribir convenios específicos para la ejecución de actividades y/o proyectos específicos. En dichos documentos se precisarán los objetivos del programa, proyecto o actividades propuestas, el cronograma, la responsabilidad de **LAS PARTES**, sus presupuestos y financiamiento.

4.2 Respeto de las políticas en materia de ética.

- a) Cada PARTE respeta la filosofía y los principios éticos del otro, en el marco del convenio y más ampliamente en el conjunto de sus acciones.
- b) **LAS PARTES** reconocen tener conocimientos sobre sus respectivas políticas.
- En lo que concierne al **CENEPRED**, asesorar y proponer al ente rector, el contenido de la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, en lo referente a estimación, prevención y reducción del riesgo de desastres
 - En lo que concierne a **FEDERATION HANDICAP INTERNATIONAL**, el conjunto de sus políticas institucionales son Código de Conducta (2018), PI 01: Política de protección de la infancia (2019), PI 02: Política en Discapacidad, Género y Edad (2018), PI 03: Protección de los beneficiarios contra la explotación y los abusos sexuales (2019), PI 04: Política y dispositivo de prevención y lucha contra la corrupción (2012), PI 05: Afrontar el riesgo: la política de seguridad (2018), adjuntas al presente convenio.
- c) **LAS PARTES** se comprometen al cumplimiento obligatorio de las políticas de protección
- d) **LAS PARTES** se reservan el derecho a anular el convenio en cualquier momento, si el socio está implicado en actos de fraude, corrupción, lavado de dinero, o está implicado en una organización criminal u toda otra actividad ilegal o se encuentra en situación de conflicto de intereses o abuso de poder respecto a sus representantes.
- e) Igualmente, **LAS PARTES** se reservan el derecho a anular el convenio en cualquier momento si el socio no respeta las leyes internacionales en materia de Derechos Humanos o los



derechos fundamentales en materia de derecho al trabajo definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), particularmente en lo relativo al no trabajo de los niños, la no discriminación al empleo, la libertad sindical y el derecho de organización, el respeto a los salarios mínimos y la igualdad de remuneración, los no recursos al trabajo forzado y el respeto a la duración y las condiciones de trabajo e higiene.

CLÁUSULA QUINTA: DEL FINANCIAMIENTO

El presente Convenio Marco por su naturaleza no tiene carácter contractual, no persigue fines de lucro, ni implica transferencias de recursos económicos ni pagos de contraprestaciones. En caso irrogue gasto para la ejecución de las distintas acciones establecidas en el presente Convenio Marco, este será asumido por **LAS PARTES**, con cargo a sus respectivos presupuestos asignados, y en concordancia con la normatividad vigente sobre la materia.

CLÁUSULA SEXTA: DE VIGENCIA

El presente Convenio Marco tendrá un plazo de duración de tres (03) años a partir de la fecha de su suscripción, pudiendo ser renovado previo acuerdo de **LAS PARTES**; para tal efecto se cursará comunicación escrita antes de su vencimiento. De aprobarse la prórroga se suscribirá una Adenda, la cual formará parte integrante del presente Convenio Marco

CLÁUSULA SÉTIMA: DE LAS MODIFICACIONES

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Marco podrán ser modificadas en cualquier momento durante su ejecución, por mutuo acuerdo de **LAS PARTES** en el marco de las evaluaciones que de manera periódica se den. Las modificaciones consensuadas se formalizarán a través de una Adenda con el mismo nivel de aprobación del presente Convenio Marco.

CLÁUSULA OCTAVA: DE LA COORDINACIÓN

A fin de garantizar el cumplimiento de los compromisos asumidos en el presente Convenio Marco, **LAS PARTES** contarán con el apoyo de coordinadoras/es designadas/os por ellas mismas, y que a continuación se señalan:

Por parte de **CENEPRED**:

- El/la Jefe/a de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

Por parte de **FEDERATION HANDICAP INTERNATIONAL**:

- El/la Jefe/a de Proyecto Gestión Inclusiva del Riesgo de Desastres

LAS PARTES pueden designar a su representante alterno.

CLÁUSULA NOVENA: DE LA RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Cualquier discrepancia o controversia derivada de la interpretación o cumplimiento del presente Convenio Marco se intenta resolver mediante el trato directo de **LAS PARTES**, siguiendo las reglas de la buena fe y común intención, comprometiéndose **LAS PARTES** a brindar sus mejores esfuerzos para lograr una solución armoniosa en atención al espíritu que las anima en la celebración del presente Convenio Marco.

CLÁUSULA DÉCIMA: DE LA RESOLUCIÓN DEL CONVENIO

El presente Convenio Marco será resuelto antes de su vencimiento por las siguientes causales:



- Por mutuo acuerdo entre **LAS PARTES**.
- Por incumplimiento de los compromisos asumidos a través del presente Convenio Marco.
- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite su cumplimiento.
- Por decisión unilateral, la misma que deberá ser notificada por escrito a la otra parte.

En caso de configurarse las causales previstas en los incisos b) y c) de la presente cláusula, la parte afectada deberá remitir a la otra una carta simple detallando la causal invocada y comunicando su decisión de resolver el Convenio Marco. El Convenio Marco quedará resuelto de pleno derecho a partir del décimo quinto día calendario posterior a la recepción de la carta mediante la cual se comunica la decisión de resolver el convenio

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA: DE LA CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

En ejecución de las actividades derivadas del presente Convenio Marco, **LAS PARTES** a través del personal encargado tendrá acceso a información con contenido de datos personales y sensibles, cuyo tratamiento debe realizarse en el marco de la Ley N° 29733 - Ley de Protección de Datos Personales, su modificatoria y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS. **LAS PARTES** se obligan a aplicar las medidas de seguridad necesarias, para la protección y custodia de la información a la que tengan acceso, reportando oportunamente las incidencias que ocurrieran y pusieran en riesgo la citada información, a fin de aplicar de ser el caso las acciones correctivas y/o de sanción administrativa, civil y/o penal.

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDA: LIBRE ADHESIÓN Y SEPARACIÓN

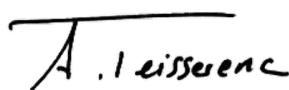
LAS PARTES declaran expresamente que el presente Convenio Marco es de libre adhesión y separación para las partes, en cumplimiento a lo establecido por el numeral 88.3 del artículo 88° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Si durante su vigencia alguna de las partes no considera continuar con su ejecución, sin expresión de causa, deberá comunicarlo a la otra parte por escrito con una anticipación no menor de treinta (30) días calendario, manifestando su decisión de apartarse sin perjuicio de culminar las actividades y obligaciones que se encuentren en ejecución, salvo causas de fuerza mayor que hagan imposible su continuación.

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA: DE LOS DOMICILIOS Y NOTIFICACIONES

Cualquier comunicación que las partes deban cursarse, como consecuencia de la ejecución del presente Convenio Marco, debe efectuarse en los domicilios señalados en la parte introductoria de este o en su defecto a la dirección de correo electrónico que las partes establezcan para tal fin. Para que surta efecto cualquier cambio de domicilio, **LAS PARTES** deberán comunicarlo por escrito, con una anticipación no menor a tres (3) días hábiles de producirse el cambio.

En señal de conformidad con todas las cláusulas establecidas, **LAS PARTES** suscriben el presente Convenio Marco en dos (2) ejemplares de igual valor, en la ciudad de Lima, el 13 de enero del 2021.



**AMÉLIE FRANCOISE MARIE
TEISSERENC**
Representante legal
Federation Handicap International



Firmado digitalmente por:
MEDINA RENGIFO Juvenal
FAU 20543891755 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 06/01/2021 12:53:10-0500

JUVENAL MEDINA RENGIFO
Jefe Institucional
Centro Nacional de Estimación, Prevención y
Reducción del Riesgo de Desastres



Directrices Institucionales

Código de conducta – Prevención de los abusos y protección de las personas

Dirección General Federal
Enero 2018

DI | 01





Código de conducta – Prevención de los abusos y protección de las personas

2

1. INTRODUCCIÓN

3

- 1.1 ¿Por qué se ha elaborado este código de conducta?
- 1.2 ¿En qué se basa este código de conducta?
- 1.3 ¿Para qué sirve este código de conducta?
- 1.4 ¿A quién se aplica este código de conducta?
- 1.5 ¿Cuál es el lugar y la importancia de este código de conducta?

2. CÓDIGO DE CONDUCTA

6

- 2.1 Relaciones
- 2.2 Eliminación de la explotación y del abuso sexual
- 2.3 Entorno de trabajo
- 2.4 Comunicación
- 2.5 Notificar

1.

Introducción

1.1

¿Por qué se ha elaborado este código de conducta?

Humanity & Inclusion (HI) es una organización de solidaridad internacional comprometida con los derechos de las personas con discapacidad, las personas en situación de vulnerabilidad y, de manera general, con los derechos humanos. El respeto y la dignidad de las personas concernidas y beneficiarias de las acciones y de las comunidades son centrales en el compromiso del personal y de las colaboradoras y los colaboradores de HI, en todos los contextos de intervención. La reputación de HI se basa en gran medida en la calidad y la rendición de cuentas del personal de la organización, por lo tanto, en su conducta. Incluso en las misiones difíciles, HI tiene por objetivo promover un compromiso de máxima calidad. El incumplimiento de los valores de la organización mancha la reputación de la organización en su conjunto. Cabe recordar que cada miembro de nuestra organización representa a HI no solo durante su horario de trabajo sino también fuera del mismo.

El personal de HI se suele encontrar en situaciones de confianza y de poder con respecto a los beneficiarios y a las comunidades concernidas. Estas situaciones pueden que no se perciban como tales, pero se explican por las diferencias económicas y simbólicas entre el personal de la ONG y las personas beneficiarias. Para que se comprendan estas situaciones y se respeten los valores de HI, todos los miembros de HI tienen que comportarse de forma apropiada, sentirse responsables, y respetar los códigos y la ética de la organización.

1.2

¿En qué se basa este código de conducta?

Este código de conducta es un elemento clave de la aplicación de las **políticas institucionales** que plantean los principios fundamentales en materia de protección de nuestros-as beneficiarios-as – especialmente los-as más vulnerables, ante los abusos de poder, con una atención especial a la explotación y el abuso sexual – y de nuestro propio personal.

Estas políticas son, entre otras:

- **La Protección de los-as Beneficiarios-as contra la Explotación y el Abuso Sexual**
- **La Protección de la Infancia**
- **La Lucha contra el Fraude y la Corrupción.**

Los principios que fundamentan estas políticas son:

- El respeto de los derechos humanos fundamentales, incluidos los derechos de los-as niños-as, los derechos de las personas con discapacidad, y el derecho internacional humanitario,
- La tolerancia cero de la organización con respecto a las violaciones de estos derechos por su personal y sus asociados, en todo momento,
- La gestión del riesgo que incluye el establecimiento de un entorno protector,
- El deber de asistencia a las víctimas,
- El deber de notificación de cualquier incidente, duda o sospecha de abuso aunque no haya pruebas.

Este código de conducta tiene por objeto proteger a todos-as los-as beneficiarios-as de las acciones de HI, directos-as e indirectos-as, así como a las personas de las comunidades que estén en contacto con estas acciones, especialmente los niños,

las mujeres, las personas con discapacidad y cualquier persona en situación de vulnerabilidad.

1.3

¿Para qué sirve este código de conducta?

Su objetivo es explicitar los comportamientos y las prácticas esperados-as, que constituyen normas mínimas para la organización, así como las acciones a evitar para que las relaciones con los-as beneficiarios-as o entre los miembros del personal de HI respeten la ética desarrollada por la organización a través de sus políticas. Por lo tanto, tiene por objeto ayudar al personal:

- a comprender mejor sus obligaciones y sus responsabilidades que se desprenden de las políticas mencionadas anteriormente establecidas por HI,
- a tomar decisiones y a adoptar comportamientos apropiados en su vida profesional y en su vida privada.

Los responsables tienen una responsabilidad especial, al tener que asegurarse de que su personal cumpla este código garantizando que el entorno de trabajo sea ejemplar.

1.4

¿A quién se aplica este código de conducta?

El código, que tienen que firmar personalmente las personas concernidas, se aplica a todas las personas que puedan tener que intervenir por cuenta de HI o en el marco de un proyecto o de una acción realizada con HI, ya estén contratadas internacional o nacionalmente, incluso puntualmente, en el marco de los proyectos y de las acciones de HI, en todo el mundo. Por lo tanto, este Código de Conducta se aplica a **las personas con un contrato de trabajo con HI, temporal o permanente, así como a las familias que acompañan al personal internacional, a los consultores, a los estudiantes en prácticas, a los voluntarios con el contrato «volontaire de la solidarité internationale» o a los demás voluntarios, a los proveedores y a las organizaciones socias en el marco de su colaboración con HI.** Se aplica a estas personas en todas las situaciones, profesionales o no, tanto en el tiempo de trabajo como fuera del tiempo de trabajo. **Para simplificar, estas personas están designadas con el término ‘personal o colaborador de HI’ en el presente documento.**

Se espera de cualquier persona a la que se aplique este Código de Conducta que anime, defienda y haga la promoción de este código y de los valores que representa.

1.5

¿Cuál es el lugar y la importancia de este código de conducta?

Este código de conducta plasma de forma concreta las políticas institucionales de protección. Se añade a los demás documentos que definen el marco del trabajo para HI, que son, entre otros:

- La Carta de Humanity & Inclusion, los Estatutos de la organización,
- El Reglamento Interno, que define, entre otras cosas, el acoso moral y el acoso sexual,
- Las condiciones de contratación, generales y particulares, del personal internacional o del personal con un estatus de local,
- El contrato de trabajo, o contrato de servicio, o cualquier otra formalización de la relación, profesional, que es específico para cada persona o situación y hace referencia al conjunto de las reglas que se aplican.

El presente Código de Conducta no reemplaza a estos documentos.

2.

Código de conducta

En todos los contextos, independientemente de la urgencia de la situación, en calidad de personal de HI o de colaborador, me comprometo a cumplir las siguientes normas de conducta:

2.1

Relaciones

Me aseguraré sistemáticamente de que los-as beneficiarios-as (y en particular, los-as niños-as), los miembros del personal y los socios sean tratados con respeto, dignidad y en pie de igualdad, independientemente de su edad, su sexo, su condición física, su deficiencia, su lengua, su religión, su opinión, su nacionalidad, su origen étnico o social, su estatus, su clase, su casta, su orientación sexual, o cualquier otra característica personal.

Promoveré sistemáticamente una actitud no violenta y positiva cuando se trate de acompañar o de interactuar con los-as beneficiarios-as.

En ningún caso tocaré a los-as beneficiarios-as de forma inadecuada.

En ningún caso emplearé un lenguaje ni haré sugerencias para provocar, acosar o deshonrar a ninguna persona, ni despreciaré a sabiendas prácticas tradicionales/culturales.

En ningún caso haré sufrir humillaciones a un-a beneficiario-a, ni tendré un comportamiento degradante o abusivo, ya sea físico, verbal, psicológico o de cualquier otra naturaleza.

Informaré sistemáticamente a los-as beneficiarios-as (y en particular, a los-as niños-as) y a las comunidades de su derecho de notificar cualquier situación inquietante, en particular, sobre las problemáticas de índole íntima o sexual, y de cómo pueden notificarla.

Intentaré sistemáticamente tener en cuenta la capacidad de un-a beneficiario-a de participar, respetar su opinión, sus decisiones, su autonomía, y no realizaré ninguna acción que él-ella pueda realizar solo-a (por ejemplo: asearse, cambiarse de ropa, etc.).

Prestaré sistemáticamente una especial atención a las personas que se vean confrontadas con obstáculos o con dificultades para comunicarse o expresarse plenamente (relacionados con una deficiencia, con la movilidad, con el género o con cualquier otro motivo) proponiendo espacios de comunicación y herramientas seguros y adaptados.

Cuando esté en contacto con un-a beneficiario-a (y, especialmente, con hombres con discapacidad, así como con mujeres y con niños-as con o sin discapacidad), me aseguraré sistemáticamente que esta persona esté a la vista también de otra persona adulta.

2.2

Eliminación de la explotación y del abuso sexual

No tendré ningún tipo de relación sexual con una persona menor de 18 años, independientemente de la edad fijada por la ley para el consentimiento a relaciones sexuales o de las costumbres locales. Un error en la edad supuesta de un-a niño-a no es un argumento de defensa.

No tendré ningún tipo de relación sexual o de favor a cambio de dinero, de cualquier regalo, de un trabajo o de una ayuda humanitaria incluso si la persona me ha propuesto este intercambio primero o si ella se espera eso. Esto se aplica en cualquier circunstancia, ya sea considerada esta persona como un-a prostituto-a, que sea recomendada por una tercera persona como tal, o ninguno de los dos.

No me serviré en ningún caso directa o indirectamente de un-a adulto-a ni de un-a niño-a para proporcionar servicios de índole sexual a una tercera persona, ni para apoyar, permitir o participar en ninguna forma de prostitución o de explotación sexual.

En ningún caso explotaré sexualmente a un-a beneficiario-a, ni haré que trabaje un-a niño-a (incluyendo para las tareas domésticas) a cambio de una ayuda o de cualquier tipo de beneficio.

2.3

Entorno de trabajo

Trataré sistemáticamente a los-as beneficiarios-as y a los-as niños-as de manera justa y equitativa, evitando cualquier discriminación contra ellos-as como, por ejemplo, aplicar favoritismo o excluir a personas.

Me mostraré sistemáticamente respetuoso con todos-as los-as empleados-as, el personal de los socios, los-as voluntarios-as comunitarios-as o los-as beneficiarios-as.

No toleraré en ningún caso ni ejerceré ninguna forma de acoso, discriminación, abuso físico o verbal, intimidación o favoritismo en un lugar de trabajo, ya se trate de acoso sexual o psicológico o de abuso de poder, y respetaré las reglas que se aplican a mí (en particular el Reglamento Interno) sobre estas cuestiones.

Me comportaré sistemáticamente de manera profesional con mis colegas, evitando difundir falsos rumores y falsas acusaciones, y absteniéndome de hacer comentarios basados en el género, la orientación sexual o en cualquier otra característica personal – que pudieran ser considerados como acoso.

Evaluaré sistemáticamente el riesgo de todo tipo de daños, organizaré el lugar de trabajo y planificaré las actividades a fin de minimizar estos daños teniendo en cuenta la discapacidad, el estado de salud, la edad y el desarrollo del-de la niño-a, o cualquier otra situación de vulnerabilidad del personal y de los-as beneficiarios-as.

Planificaré las actividades asegurándome sistemáticamente de que las informaciones relacionadas con los-as beneficiarios-as, los-as niños-as, las familias y las comunidades sean confidenciales.

No invitaré en ningún caso a un-a beneficiario-a (especialmente a un-a niño-a) a mi domicilio, y no le propondré transportarle ni mantendré un contacto personal (a través del teléfono, de los medios de comunicación y de las redes sociales) con él-ella sin un motivo profesional y sin que mi responsable me haya autorizado debidamente para ello.

2.4

Comunicación

Cuando se tome una foto o se haga un vídeo con una autorización previa apropiada, me aseguraré sistemáticamente de que la persona no pose de manera degradante o de una manera que pudiera tener una connotación sexual.

Utilizaré sistemáticamente un lenguaje respetuoso y el nombre de las personas cuando me dirija a ellas o hable de ellas a otras personas.

En ningún caso veré, publicaré, produciré o compartiré soportes pornográficos en los que salgan niños-as, ni/o mostraré tales soportes a niños-as.

Me aseguraré sistemáticamente de que todas las comunicaciones de audio, escritas o visuales respeten la dignidad y los derechos humanos de la persona representada (y en particular, el anonimato cuando sea necesario, y para todos-as los-as niños-as), y de que no les expongan a ningún riesgo de represalias o de abusos de cualquier naturaleza.

Cuando tome y publique fotografías, me aseguraré sistemáticamente de que los-as beneficiarios-as o los-as niños-as no estén desnudos-as o vestidos-as de forma inadecuada a la situación en la que estén representados-as.

No mostraré en ningún caso el rostro de los-as beneficiarios-as o de los-as niños-as que sean explotados-as sexualmente, víctimas de trata o de abuso, en conflicto con la ley, en relación con grupos armados, o que puedan ser localizados fácilmente aunque se haya cambiado su identidad.

2.5

Notificar

Plantearé sistemáticamente cualquier inquietud y plantearé cualquier problema relacionado con el presente Código de conducta, con la Protección de los-as Beneficiarios-as contra la Explotación y el Abuso Sexual, con la Política de Protección de la Infancia o con cualquier otra política y reglamento vigente en la organización a mi responsable directo-a o, de no ser posible, a otra persona de mi jerarquía o a una persona de referencia designada (de conformidad con la regla en materia de notificación).

Notificaré inmediatamente cualquier sospecha o acusación sobre cualquier comportamiento que vaya en contra de las reglas del presente Código de conducta, de la Política de Protección de los-as Beneficiarios-as contra la Explotación y el Abuso Sexual, de la Política de Protección de la Infancia o de cualquier otra política y reglamento vigente en la organización a mi responsable directo-a aunque las informaciones o las acusaciones sean imprecisas, y sin que yo mismo las haya investigado previamente.

10

Nunca haré deliberadamente falsas acusaciones ni difundiré falsos rumores sobre un-a colega, o cualquier otra persona, en relación con el incumplimiento de este código de conducta.

Este código de conducta se aplica a:

- las personas con un contrato de trabajo con HI, temporal o permanente,
- a las familias que acompañan al personal internacional,
- a los consultores,
- a los estudiantes en prácticas,
- a los voluntarios con el contrato «volontaire de la solidarité internationale» o a los demás voluntarios,
- a los proveedores y a las organizaciones socias en el marco de su colaboración con HI.

Este código de conducta se aplica tanto en el tiempo de trabajo como fuera del tiempo de trabajo.

Contacto:

Dirección de Operaciones y Recursos Técnicos

Dirección de Recursos Humanos

f.daunis@hi.org



Código de conducta – Prevención de los abusos y protección de las personas

Como organización de solidaridad internacional comprometida con el respeto de la dignidad y de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad y de las poblaciones más vulnerables, HI pretende no solo garantizar la protección de sus beneficiarios, sino también la de cualquier persona que esté en contacto con sus acciones.

Cada miembro de HI representa la organización y su imagen. Cualquier falta de respeto de sus valores daña la reputación de HI en su conjunto y puede comprometer la legitimidad de sus intervenciones.

Este Código de conducta pretende aclarar los comportamientos y las prácticas que se espera de cada uno en materia de protección de los beneficiarios frente a la explotación y a los abusos sexuales, así como a las acciones que se deben evitar para garantizar que las relaciones que se crean en nuestros equipos, con nuestros beneficiarios y con todas las personas que están en contacto con nuestra organización en todo el mundo, sean respetuosas con la ética de HI, y de forma más general, con los valores con los que se identifica.

Humanity & Inclusion
138 avenue des Frères Lumière
CS 88379
69371 Lyon Cedex 08

publications@hi.org



**humanity
&inclusion**



Política Institucional

Política de Humanity & Inclusion en Discapacidad, Género y Edad

División de Operaciones
2018



Sumario

Prefacio.....	2
1. Declaración política.....	3
2. Principios y enfoques relacionados con la discapacidad, género y edad.....	5
2.1 Participación	5
2.2 Igualdad y no discriminación.....	5
2.3 Accesibilidad.....	6
2.4 Salvaguardia	6
3. Compromisos esenciales	8
3.1 Compromisos a nivel institucional	8
3.2 Compromisos a nivel operacional.....	9
4. Implementación	11
5. Seguimiento y evaluación.....	13

Prefacio

Esta política establece de ahora en adelante los diferentes niveles de compromiso de Humanity & Inclusion (HI) en relación con Discapacidad, Género & Edad, y los cambios a hacer en cómo trabaja la organización, incluyendo con sus socios, en línea con la estrategia 2025. Estos compromisos se aplican a toda la red HI¹, y serán tenidos en cuenta en los niveles operacional, técnico y de abogacía, y especialmente en las estrategias operacionales y técnicas, la programación de políticas, etc.

La política Discapacidad, Género & Edad ha sido desarrollada de conjunto con otras políticas & directivas institucionales de la organización: [“Protección de los beneficiarios contra la explotación y el abuso sexual”](#), [“Protección de la infancia”](#), [“Código de conducta: Prevención de los abusos y protección de las personas”](#) y [“Planificación, seguimiento y evaluación de proyectos”](#), así como con su [“Referente de calidad de los proyectos”](#). Esta política actualiza y sustituye la política de género publicada en 2007.



Algunos datos claves²

- **Discapacidad:** En el mundo alrededor de un billón de personas tienen una discapacidad, o sea, un estimado de que cada cuatro familias hay un miembro de familia con una discapacidad.
- **Género y discapacidad:** La prevalencia global es mayor para las mujeres que para los hombres³. En los países de bajos y medianos ingresos, se estima que las mujeres representan hasta tres cuartas partes de las personas con discapacidad.
- **Edad y discapacidad:** De un estimado de 58 millones de niños sin asistir a la escuela primaria, un tercio tiene una discapacidad, en el caso de las niñas es mucho menos probable matricularse o ir a una escuela en comparación con los varones.
- Entre el 40% y el 68% de mujeres jóvenes con discapacidad experimentarán la violencia sexual antes de los 18 años de edad⁴.

De forma que, con el fin de no dejar a nadie atrás, las acciones humanitarias y de desarrollo necesitan tener en cuenta la amplia discriminación en los terrenos de discapacidad, género y edad, y comprometerse activamente en remover barreras para igualar oportunidades.

¹ La red HI incluye toda la organización HI, i.e. la Federación (los sedes de Lyon, París y Bruselas y los programas), las 8 asociaciones nacionales y el Instituto HI para la Acción Humanitaria.

² Fuente: [“Making the SDGs count for women and girls with disabilities”](#), Issue brief, UN WOMEN, 2017.

³ 19% para mujeres, 12% para hombres.

⁴ Datos de “We Decide”, una iniciativa de UNFPA para promover la igualdad de género y la inclusión social de personas jóvenes con discapacidad y para prevenir la violencia sexual. Ver [infographic](#).

1. Declaración política

Humanity & Inclusion (HI) se esfuerza por incluir **a todos**, centrándose en los más vulnerables e incluyendo a personas y grupos discriminados o con alto riesgo de discriminación, y prioriza los derechos fundamentales de cada persona. HI aboga por la inclusión y la participación significativa de todos, apoyando la diversidad, equidad y la decisión individual. Aún más, **HI valora la diferencia**.

En situaciones de pobreza y exclusión, conflicto y desastre la red HI responde a las necesidades esenciales de las personas con discapacidad y grupos vulnerables, mejorando sus condiciones de vida y promoviendo el respeto a su dignidad y derechos fundamentales.

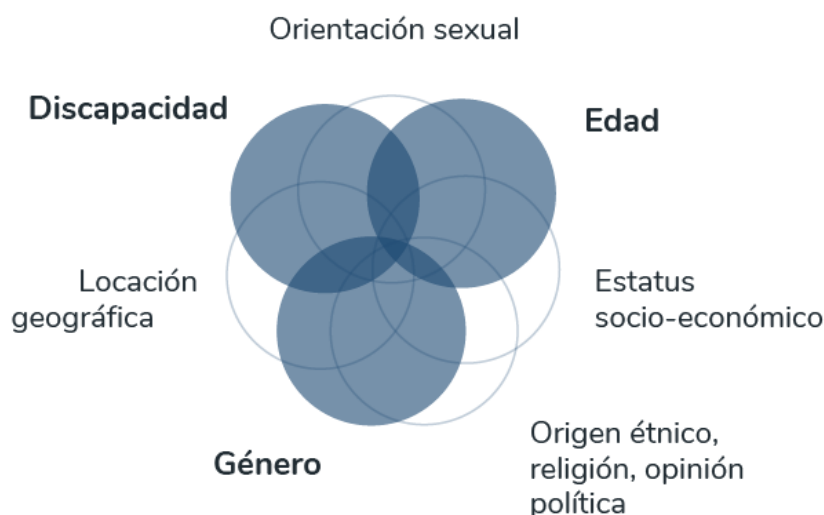
En estas acciones, HI presta atención específica a nueve factores que generan desigualdades: **discapacidad, edad, género**, orientación sexual, estatus socio-económico, locación geográfica, origen étnico, religión y opinión política.

Estos factores que generan desigualdades tienden a reforzarse uno al otro cuando se intersectan, combinándose en situaciones de múltiples vulnerabilidades y exclusión. HI escoge centrarse en algunos de estos factores en función del contexto y del área de la intervención, en la que prevalecen percepciones y creencias, junto a relaciones existentes y enraizadas de poder.

HI reconoce, entre otros factores que generan desigualdades y que deben ser considerados, que:

- Discapacidad, género y edad, como normas **construidas** socialmente, pueden observarse en todo grupo humano, dentro del cual producen diferentes consecuencias en la relación entre las personas;
- Discapacidad, género y edad son **factores claves para el entendimiento** de las diferentes capacidades, necesidades y exposición a riesgos de las personas en cualquier contexto o crisis.

Por consiguiente, HI se compromete a prestar atención sistemática a las desigualdades basadas en discapacidad, género y edad en sus análisis y en cómo estas interactúan con otros factores generadores de desigualdades.



Factores de exclusión y desigualdad, representados por círculos que se solapan, fortaleciendo desigualdad y exclusión como resultado de las percepciones y creencias en un medio dado.

Consecuentemente, la red HI desarrolla estrategias programáticas que permiten a las personas que se encuentran discriminadas en los terrenos de discapacidad, género y edad beneficiarse de la acción humanitaria y del desarrollo de oportunidades en una base de igualdad con los demás.

Con este fin:

- Participación, igualdad y no-discriminación, accesibilidad y salvaguardia son los principios guías.
- HI promueve un enfoque doble:
 - Ser **sensible a discapacidad, género y edad** en todas las áreas de trabajo de HI.
 - Ser **transformador** siempre que sea posible en aras de alcanzar una inclusión efectiva.



Diferentes niveles de programación

- **Insensible:** La programación ignora las normas, roles, relaciones y necesidades relacionados con discapacidad, género o edad. Este tipo de programación puede realmente reforzar las desigualdades.
- **Neutra:** La programación tiene en cuenta normas, roles, relaciones y necesidades e indica conocimiento acerca de discapacidad, género y edad; sin embargo, las acciones no están adaptadas para asegurar iguales beneficios de las intervenciones.
- **Sensible:** La programación asegura que las personas discriminadas en base a discapacidad, género y edad se beneficien por igual de las acciones.
- **Transformativa:** la programación actúa sobre las causas fundamentales de desigualdades o barreras sistémicas donde discapacidad, género y edad se intersectan, promoviendo cambios duraderos de forma que las personas que sufren discriminación se beneficien por igual del desarrollo de oportunidades y de la acción humanitaria.

Las personas con diversas orientaciones sexuales e identidades y expresiones de género están incluidas en el ámbito de esta Política. HI continuará implementando iniciativas para su inclusión en contextos específicos y donde los equipos del terreno tienen la necesaria competencia.

2. Principios y enfoques relacionados con discapacidad, género y edad

La acción humanitaria inclusiva y de desarrollo de HI se apoya en los siguientes principios fundamentales⁵:

2.1 Participación

Participación corresponde al compromiso significativo de niños, niñas, mujeres y hombres de diferentes grupos de edad (de niños a ancianos), incluyendo a personas con diferentes discapacidades, en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las acciones o políticas que les afectan. Ser participativo también hace a las organizaciones más eficientes, más dispuestas a rendir cuentas, más sensibles, puesto que su toma de decisiones está mejor informada, más abiertas para perspectivas diversas y capitalizan en sí la experiencia real de personas que sufren discriminación. Normalizando y sistematizando los enfoques participativos se logran resultados ampliamente positivos.

2.2 Igualdad y no-discriminación

Igualdad es cuando las personas disfrutan derechos, oportunidades y recursos sobre una misma base que los demás, independientemente de discapacidad, género o edad. O sea, igualdad significa que el disfrute de derechos y oportunidades no está limitado por si las personas nacieron hombres o mujeres, o si tienen una discapacidad, o si pertenecen a un determinado grupo de edad. Para alcanzar iguales derechos y oportunidades en la acción humanitaria y de desarrollo, HI promueve el siguiente **enfoque doble (twin-track approach en Inglés)** que consiste en:

- **La implementación de respuestas integradas y entrecruzadas** para abordar las desigualdades basadas en discapacidad, género y edad a todos los niveles de su trabajo (político, financiero, etc.) y mediante el trabajo de sus socios;
- **El apoyo a iniciativas que incrementen el empoderamiento**⁶ de niñas, niños, mujeres y hombres que son discriminados por razones de discapacidad, género y edad.

⁵ Son consistentes con los principios éticos de HI (humanidad, solidaridad, imparcialidad & equidad, independencia, compromisos) y otros principios establecidos en los tratados de derechos humanos. Estos principios están enraizados en marcos reconocidos internacionalmente y ya establecidos como principios guías en el [Referente de calidad de los proyectos](#) en la política [Planificación, seguimiento y evaluación de proyectos](#) de HI.

⁶ “Reforzando el poder interno de las personas, su habilidad para conocerse a sí mismos y a decidir por sí mismos, y su capacidad para la acción con respeto a los demás y a nivel colectivo”. Fuente: <https://people-at-the-center.org/>

Discriminación⁷ concierne a cualquier distinción, exclusión o restricción por razones de discapacidad u otro criterio (género edad, origen étnico, etc.) que tiene el propósito o efecto de comprometer o impedir el reconocimiento, disfrute o ejercicio de todos los derechos humanos en una base de igualdad con los demás. Discriminación incluye el rechazo a proveer un ajuste razonable.

2.3 Accesibilidad⁸

Accesibilidad se aplica a un medio, producto o servicio que se hace asequible para satisfacer las necesidades de todas las personas, incluyendo personas con discapacidades⁹. Accesibilidad permite a cualquiera alcanzar, entrar, circular y dar uso completo de un espacio público o privado de cualquier naturaleza o propósito, y a recibir, entender, desarrollar, modificar, compartir y disseminar información. Accesibilidad es un pre-requisito para la inclusión de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida social, económica, cultural, religiosa y comunitaria, sin discriminación de ningún tipo, y es una inversión para todos los otros segmentos de la población.

2.4 Salvaguardia

Salvaguardia concierne a no dañar niños o personas en situación de vulnerabilidad y a no exponerlos al riesgo de daño y abuso por parte del personal, de las operaciones y de los programas de organizaciones. Esto incluye tomar medidas preventivas adecuadas para reducir daño potencial y tomar medidas proactivas para asegurarse de que están a salvo. Los principios fundamentales de protección de HI brindan marcos y definen obligaciones para asegurar que las relaciones con los beneficiarios o entre el personal de HI se respete esta ética, con particular énfasis en todas las formas de explotación y abuso – incluido el abuso sexual – y la protección de los niños.¹⁰

⁷ Fuente: Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad ([CRPD](#)).

⁸ Basado en el art. 9 del [CRPD](#).

⁹ Discapacidades físicas, intelectuales, visuales, auditivas o psicológicas.

¹⁰ “[Protección de los beneficiarios contra la explotación y el abuso sexual](#)”, HI, 2011, 2018 versión actualizada / “[Protección de la infancia](#)”, HI, 2007, 2018 versión actualizada / “[Código de conducta: Prevención de los abusos y protección de las personas](#)”, HI, 2018.



Definiciones

Discapacidad

“Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”¹¹.

Personas con discapacidades

“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”¹²

Género

Género refiere a los atributos, comportamientos y roles sociales y políticos que han sido contruidos para hombres y mujeres por una sociedad dada y que dicha sociedad considera más apropiados y “valiosos” para hombres y mujeres. Estos conceptos son estudiados y modelan cómo las personas se definen a sí mismas y como ellas están definidas por los demás. Las normas de género pueden cambiar con el tiempo y varían entre y dentro de las sociedades. Género se debe distinguir de **sexo, en el sentido biológico**, el cual refiere a las características físicas y biológicas que distinguen hombres de mujeres.

Edad

Etapas en un ciclo de vida vista como un continuo de procesos biológicos, de comportamiento y psicosociales. Edad es también una construcción social, como la percepción de edad y las representaciones asociadas con ésta varían considerablemente entre sociedades, dentro de las sociedades y al pasar el tiempo.

HI reconoce que **determinantes universales** como discapacidad, género y edad son **construcciones sociales dinámicas que varían** según las sociedades, dentro de las sociedades y con el paso del tiempo.

¹¹ En correspondencia con el Prefacio del [CRPD](#).

¹² Art.1 of the [CRPD](#).

3. Compromisos esenciales

3.1 Compromisos a nivel institucional

HI se compromete a contribuir a la promoción de igualdad de discapacidad, género y edad en los siguientes campos:

Desarrollo del conocimiento y compartirlo

Objetivo: Contribuir a crear una base fuerte de evidencia para apoyar la igualdad y luchar contra la discriminación en los terrenos de discapacidad, género y edad.

Esto nos obliga a:

- **Recoger y documentar evidencias;**
- **Investigar la acción de la conducta,** en particular cómo género y edad se combinan con desigualdades basadas en discapacidad;
- **Compartir** internamente buenas prácticas tangibles y accionables para su replicación, evidencia e investigación, con socios y otras partes participantes;
- **Colectar información inclusiva y confiable:** asegurar una colección de datos precisos y relevantes, especialmente de discapacidad mediante el uso de la colección de preguntas del Washington Group; promover colección de datos inclusivos, incluyendo el uso de colección de datos móviles y otras tecnologías accesibles diseñadas para permitir la participación de las personas interesadas;
- **Publicar** y compartir ampliamente en **formatos accesibles.**

Abogacía

Objetivo: Abogar por cambios a todos los niveles para asegurar políticas más inclusivas y especialmente para abordar desigualdades relacionadas con discapacidad, género y edad.

Esto incluye la promoción de los intereses:

- Ante las partes participantes para examinar y monitorear desigualdades y discriminación basados en discapacidad, género y edad;
- Basandose en argumentos conclusivos de cómo no dejar a nadie atrás de la acción humanitaria o fuera de oportunidades de desarrollo en el campo de discapacidad, género o edad;
- Directamente y con otras partes participantes, incluyendo a las organizaciones de personas con discapacidad, grupos de mujeres, etc.

Comunicación

Objetivo: Desarrollar una comunicación dirigida al público en general acerca de las oportunidades y de la lucha contra la discriminación en los campos de discapacidad, género y edad.

Esto requiere una comunicación que:

- Sea positiva cerca de la diversidad, y especialmente en cuanto a discapacidad, género y edad;
- Promueva modelos a seguir;
- Sea sin estereotipos, inclusiva y ayude a desmembrar los estereotipos;
- Sea respetuosa de la autonomía y la dignidad de todas las personas;
- Sea accesible.

Desarrollo de la organización

Objetivo: Fortalecer las condiciones para la efectiva implementación de la política.

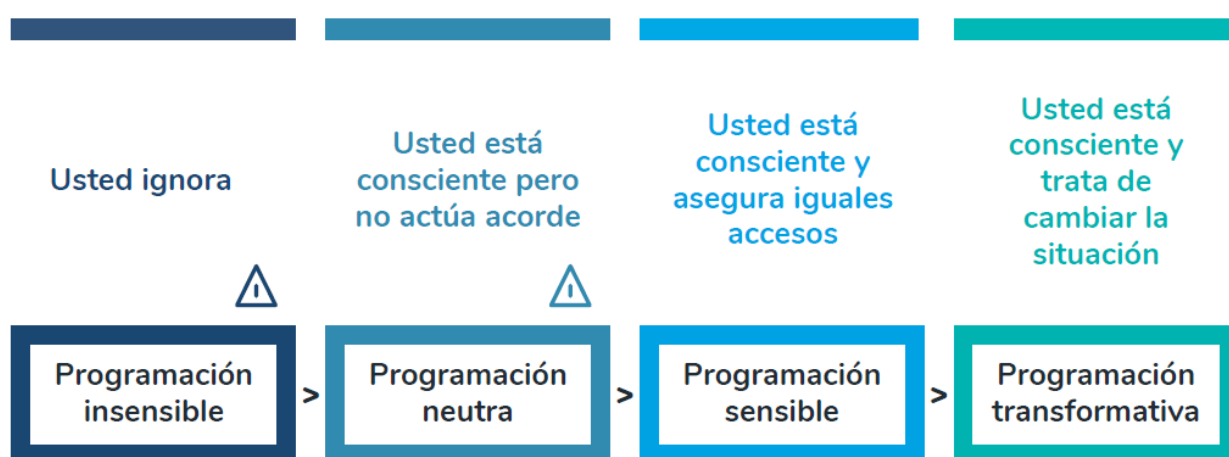
Esto incluye:

- Aseguramiento de la diversidad siendo un empleador que se esfuerce en promover sistemas diseñados para alentar el reclutamiento, la retención y el desarrollo de personal en diferentes situaciones de discapacidad, género y sexo;
- Promoviendo la diversidad e incorporándola en diferentes procesos institucionales, incluyendo planificación y financiamiento para acciones afirmativas, diseño universal y ajuste razonable;
- Aumentando las capacidades del personal y de organizaciones gobernantes en lo que respecta a discapacidad, género y edad.

3.2 Compromisos a nivel operacional



Una programación insensible o neutra no cumple con los estándares del marco calidad de HI o con los requerimientos de esta política.



Con el fin de ser consciente en todas las áreas de este trabajo, HI se compromete a **desarrollar sistemáticamente soluciones ajustadas, pragmáticas e innovadoras** para garantizar que las personas discriminadas en los terrenos de discapacidad, género y edad se beneficien de estas acciones en una base de igualdad con los demás.

Ser responsable significa reconocer y responder a las necesidades de las personas discriminadas en los terrenos de discapacidad, género y edad sin intentar cambiar los patrones de desigualdad existentes.

Esto incluye:

- **El fortalecimiento de las capacidades de las personas que son discriminadas** en los terrenos de discapacidad, género y edad;
- **El fortalecimiento de los principios fundamentales de HI en relación a la participación, igualdad y no-discriminación, accesibilidad y salvaguarda mediante acciones adaptadas** a las necesidades y capacidades de las personas que son discriminadas;
- **El trabajo con proveedores de servicio y/o hacedores de decisiones para abordar las barreras establecidas** a personas discriminadas en los terrenos de la discapacidad, género y edad, con el fin de asegurar que ellas puedan acceder a todos los servicios. Esto significa el establecimiento de medidas, que incluyan acción positiva y un acomodamiento razonable, y al mismo tiempo se fortalecen las capacidades de los hacedores de decisiones y de los proveedores de servicios.

Para ser transformativo donde sea posible y relevante, HI se compromete a **examinar las raíces causantes de desigualdades y/o las barreras sistémicas donde se intersectan discapacidad, género y edad**, y promover cambios duraderos de forma que las personas que se encuentran discriminadas puedan beneficiarse de oportunidades de desarrollo y de acción humanitaria sobre bases iguales que los demás.

Siempre que sea posible, HI pretende promover la inclusión sostenible de mujeres y hombres con discapacidades y de cualquier edad. Para ello, HI busca desarrollar socios a todos los niveles. También puede haber contextos y áreas de intervención donde HI y sus socios se centren principalmente en ser transformativos en relación a las desigualdades que enfrentan mujeres y niñas o personas de diferentes grupos de edad, incluyendo aquellos con discapacidad. En cualquier caso, la selección de los programas debe basarse siempre en el análisis de los contextos locales, las capacidades y el potencial de los socios.



Cuando la duración de una intervención es corta y hay presión para obtener los resultados, las acciones transformativas pudieran no ser una prioridad. Sin embargo, en algunos contextos, especialmente en el marco de conflictos donde las situaciones pueden cambiar rápidamente, los roles para mujeres y hombres, jóvenes y ancianos pueden cambiar, las estructuras de la comunidad pueden desarrollarse para responder al contexto alterado y este viraje puede contribuir a cambios en actitudes y comportamiento. Es importante que, como actor de la ayuda, entendamos estos cambios con el fin de no hacer daño por descuido, revertiendo el cambio social embrionario o reforzando desigualdades existentes que pudieran estar en la raíz del conflicto.

Como adición a los requerimientos anteriores, ser **transformativo debe entrañar:**

- **Empoderamiento** de las personas discriminadas en el terreno de discapacidad, género y edad, así como de sus organizaciones representativas, para participar significativamente y expresar sus necesidades.

Esto significa:

- La creación de capacidades individuales, apoyando el desarrollo de confianza en sí mismos, habilidades sociales y dúctiles y promoviendo apoyo a sus iguales.
- Apoyo a la auto-representación, movimientos locales y alianzas para abogar a nivel local y nacional por reformas políticas que fortalezcan los derechos humanos.
- **Fortalecimiento de las capacidades de las personas bajo discriminación, autoridades y hacedores de política, proveedores de servicio y actores internacionales para:**
 - Coordinar e incrementar la gobernanza de un sector o de un servicio, igualar oportunidades y proponer respuestas adaptadas a las necesidades, intereses estratégicos, capacidades y prioridades de hombres y mujeres con discapacidad de todas las edades que sean discriminados.
 - Y asegurar una participación significativa, igualdad y no-discriminación, acceso universal y protección.
- **Influenciando/apoyando el desarrollo de políticas y prácticas más inclusivas**, y monitoreando su impacto en los diferentes grupos de personas que sufren discriminación. Esto incluye la inclusión de adecuada información en los mecanismos de desagregación y participativos establecidos.
- **Desafiando sistemas de poder local y global** que estimulan y se basan en prejuicios y desigualdades basados en discapacidad, género y edad.

4. Implementación

A nivel institucional, la política Discapacidad, Género y Edad se aplica a toda la red HI. Por tanto, su implementación es responsabilidad de todos en HI. Consecuentemente a cada división de HI se le exige establecer un plan específico de tareas mostrando como pondrá en práctica los compromisos establecidos en la política.

A nivel operacional, se requieren las siguientes acciones para ejecutar proyectos/programas de HI que avancen de una programación **insensible o neutra a sensible y transformativa**:

- Asegurar un **análisis diferenciado de discapacidad, género y edad** en cada fase del ciclo de proyecto y en los marcos programáticos¹³;
 - Análisis de las diferentes formas de poder y de intereses y necesidades que crean las diferencias;
 - Análisis del contexto – dinámicas contextuales, especialmente en creación de conflictos – para comprender el impacto en: las experiencias individuales, el control y

¹³ Ibid.

- acceso a los recursos, roles y responsabilidades, las relaciones de poder y cómo las personas reaccionan ante diferentes barreras y oportunidades;
- Gestión de datos desagregados de discapacidad, género y edad;
- Colección y análisis de datos precisos y relevantes, especialmente en discapacidad mediante el uso del conjunto de preguntas del Washington Group.
- Fortalecer **asociaciones** y todas las formas de colaboración **en igualdad de discapacidad, género y edad**;
- Fortalecer la aplicación de los **principios guías** de HI (participación, igualdad y no-discriminación, accesibilidad y salvaguardia) en **cada fase del ciclo del proyecto y para los marcos programáticos del proyecto**¹⁴.

Esta política se acompaña por:

- Una **guía práctica** que expone las líneas principales de las obligaciones operacionales para cada fase del ciclo del proyecto y para los marcos programáticos. Esta también contiene procesos, roles y herramientas para la puesta en práctica de los principios presentados en esta política para la acción.
 - ➔ Ver la guía práctica: [Cómo lograr resultados en inclusión sin dejar a nadie atrás: Una guía para la ejecución de la Política de Humanity & Inclusion en Discapacidad, Género y Edad](#)
- Un **calificador de discapacidad, género y edad**, desarrollado más específicamente para proyectos y programas, que tiene los siguientes objetivos:
 - Medir sus prácticas respecto a los compromisos esenciales establecidos en la política;
 - Determinar si un proyecto o un programa es sensible o transformativo o ninguno de los dos;
 - Identificar los períodos y la inclusión de acciones correctivas;
 - Determinar las aspiraciones respecto a las programaciones sensibles y transformativas en cuanto a discapacidad, género y edad;
 - Establecer objetivos delimitados en el tiempo;
 - Ser una herramienta de aprendizaje que ayude a centrar la atención en temas de discapacidad, género y edad.
 - ➔ Ver el [Calificador de discapacidad, género y edad](#)

¹⁴ Ya sean geográficos, sectoriales o técnicos: tales como StratOps, StraTech, Políticas Programáticas, documentos políticos, etc.

5. Seguimiento y evaluación

Cada división de la federación es responsable del seguimiento de su propia implementación de esta política al menos una vez al año. Esto requerirá el compromiso específico por parte de los directores de división, de acuerdo al ámbito de las actividades de su División (Recursos Humanos, Comunicación...).

La evaluación de la implementación de la política es responsabilidad primaria de la División Innovación, Impacto & Información, aunque requiere la participación de todas las divisiones.

El marco propuesto en esta política es flexible y evolucionador, y será actualizado para tener en cuenta la experiencia y las lecciones aprendidas a continuación de su implementación.

La guía práctica y sus herramientas, incluyendo el calificador, serán entonces mejoradas en base a la ayuda de contribuciones regulares a la comunidad de prácticas. La División Innovación, Impacto & Información coordinará las contribuciones provenientes de todas las unidades/divisiones involucradas.

Al igual que con todas las políticas institucionales, se pueden llevar a cabo verificaciones acerca de la efectiva implementación de la Política Discapacidad, Género y Edad por solicitud de la dirección de HI y en correspondencia con los requerimientos de control interno.



Política de Humanity & Inclusion en Discapacidad, Género y Edad

Esta política de Humanity & Inclusion (HI) establece a partir de ahora diferentes niveles de compromiso en lo que respecta a Discapacidad, Género & Edad, y los cambios a efectuar en cómo la organización trabaja, incluyendo con sus socios, en línea con la estrategia 2025.

Humanity & Inclusion
138 avenue des Frères Lumière
CS 78378
69371 Lyon CEDEX 08
France

publications@hi.org





Política Institucional

Política de protección de la infancia

Dirección de Operaciones
2007– Actualización de 2019

PII 02





El 24 de enero de 2018, el movimiento mundial Handicap International se convirtió en Humanity & Inclusion. La Federación, que implementa proyectos en unos sesenta países interviene con el nombre de «Humanity & Inclusion», «Handicap International» o «Atlas Logistique». Cualquier documento con el encabezamiento: «Humanity & Inclusion» se aplica de facto a los equipos de Atlas Logistique y de Handicap International.



Política de protección de la infancia

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1 Por qué esta política de protección de la infancia	4
1.2 Ámbito de aplicación de la política de la infancia	4
2. DEFINICIONES	5
2.1 Niño	5
2.2 Abuso infantil	5
2.3 Abuso físico	5
2.4 Abuso emocional	5
2.5 Abuso sexual	5
2.6 Negligencia	5
2.7 Trabajo infantil	6
2.8 Participación de los niños en trabajos ligeros	6
3. PRINCIPIOS: PREVENCIÓN DE LOS ABUSOS	6
3.1 Principios generales	6
3.2 Sensibilización	7
3.3 Prevención	8
4. IMPLEMENTACIÓN Y PROCEDIMIENTOS	8
4.1 Contratación, selección, periodo de integración	8
4.2 Procedimiento de alerta en caso de incumplimiento de la política	9
4.3 Confidencialidad	10
4.4 Contractualización con socios	10
5. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN	10

1

Introducción

1.1 Por qué esta política de protección de la infancia

Humanity & Inclusion (HI) debe proteger a todos los niños que participen en sus actividades o que tengan un impacto en ellos. Por su mandato, se presta una atención especial a los niños con discapacidad.

En efecto, los niños con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás niños. Sin embargo, pueden ser más vulnerables ya que a menudo son ignorados, discriminados, maltratados o aislados. Carecen de poder, de respeto y de perspectivas de vida en muchos de los países del mundo.

HI promueve el derecho de los niños con discapacidad a desarrollar su potencial, a la educación, a la expresión y a la participación en la sociedad. HI considera que los niños con discapacidad tienen derecho a ser protegidos, a vivir y a prosperar en su propia familia y comunidad.

1.2 Ámbito de aplicación de la política de la infancia

Cualquier persona que trabaje con niños debe tener un cuidado especial hacia ellos. HI como institución y cualquier

persona que colabore con HI debe identificar los riesgos que corren los niños, asumir la responsabilidad de protegerlos de abusos y explotación, comportarse con profesionalismo e integridad en todo momento y actuar siempre en el interés superior del niño.

La presente política tiene como objetivo la protección de los niños ante cualquier abuso o maltrato intencional o no intencional. Esta política se aplica tanto a HI, como institución, como a toda persona que colabore con HI y en particular: las personas con un contrato de trabajo con HI, temporal o permanente, las familias que acompañen al personal internacional, los administradores, los consultores, los estudiantes en prácticas, los voluntarios internacionales o los voluntarios en general, las personas invitadas en las instalaciones o en los programas, las organizaciones de proveedores y las organizaciones socias. Esta política se aplica a todas las personas que estén bajo la responsabilidad de HI (las personas con un contrato de trabajo con HI, temporal o permanente, las familias que acompañen al personal internacional, los administradores, los estudiantes en prácticas, los voluntarios internacionales o los voluntarios en general, las personas invitadas en las instalaciones o en los programas) en todas las situaciones, ya sean profesionales o no, y tanto dentro del horario de trabajo como fuera del mismo. HI se asegura de que toda persona que colabore con ella está

informada de la existencia y del contenido de la política de protección de la infancia.

Las cuestiones más amplias relacionadas con la protección de la infancia y que se encuentren fuera del marco de la organización, se tratarán a través de las actividades implementadas a través de los proyectos y programas.

La nueva actualización de la Política de protección de la infancia fue aprobada por el Directorio en diciembre de 2018.

2

Definiciones

2.1 Niño

Se define a un niño como toda persona menor de 18 años.

2.2 Abuso infantil

El 'abuso infantil' es un término genérico que incluye cualquier forma de maltrato físico o emocional, particularmente, los abusos sexuales, la negligencia o la explotación, que tenga como resultado un daño real o potencial en la salud, la supervivencia, el desarrollo o la dignidad del niño, en particular, en el marco de una relación de responsabilidad, de confianza o de poder.

2.3 Abuso físico

Se trata de un maltrato físico real o supuesto o de una falta en la prevención de la violencia física o de cualquier sufrimiento de un niño.

2.4 Abuso emocional

La noción de abuso emocional incluye el abuso verbal, la discriminación, la negligencia y el maltrato psicológico. Esto se refiere a los efectos nefastos, reales o supuestos, en el desarrollo emocional o comportamental de los niños, causados por un persistente o severo maltrato o por rechazo.

2.5 Abuso sexual

Se trata de toda intrusión física con carácter sexual cometida por la fuerza, bajo la coerción o aprovechándose de una relación desigual, o la amenaza de tal intrusión.

2.6 Negligencia

La negligencia hace referencia a todo acto voluntario o no, realizado por omisión o insuficiencia, que ponga en peligro la salud, la seguridad y el desarrollo del niño, teniendo en cuenta el contexto, los recursos y las circunstancias. Designa la incapacidad permanente para satisfacer las necesidades físicas y/o psicológicas básicas del niño con una alta probabilidad de causar trastornos

graves del desarrollo físico y cognitivo del niño.

2.7 Trabajo infantil

El trabajo infantil se rige por las reglas del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que prevé diversos límites de edad, como los siguientes:

- La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo no debe ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a **quince años**.
- La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a **dieciocho años**. Este límite de edad se puede llevar a **dieciséis años**, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes concernidos, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

En la presente política, el trabajo infantil hace referencia al empleo y al trabajo de niños menores de quince años.

HI está vigilante en cuanto a este último límite de edad, especialmente a la preservación del acceso de los niños a la escuela y a la formación profesional. Por otra parte, respetando el marco legal nacional, HI vela por emplear a

personas mayores de 18 años, e insta a cualquier persona que colabore con ella a respetar esta regla.

2.8 Participación de los niños en trabajos ligeros

Hace referencia a la participación de niños en actividades puntuales remuneradas, que no afecten de manera negativa su salud ni su desarrollo y siempre que no interfieran con su escolarización ni su formación profesional. Ninguna participación de los niños en trabajos ligeros está permitida a los menores de 12 años (Organización Internacional del Trabajo, Convención 138).

3

Principios: Prevención de los abusos

3.1 Principios generales

HI está comprometida con una serie de principios que se desprenden de la Convención sobre los Derechos del Niño de la ONU y de sus protocolos facultativos:

- Todos los niños tienen derecho a protección ante abusos y explotación.
- Cada adulto tiene la responsabilidad

de apoyar y proteger a los niños y debe actuar teniendo en cuenta plenamente el interés superior del niño.

- Las organizaciones tienen el deber de atender a los niños con quienes ellas, o sus representantes, traten en el marco de la implementación de sus actividades. Deben actuar para proporcionar a los niños el apoyo que necesiten y contribuir a un entorno protector.
- Los niños son agentes de su propia protección y desarrollo, lo que no exime a los padres y los educadores de sus responsabilidades.

HI está comprometida con los derechos de los niños y reafirma su política de tolerancia cero con respecto a los abusos cometidos contra ellos. El Código de conducta: Prevención de los abusos y protección de las personas explicita: «los comportamientos y las prácticas esperados, que constituyen normas mínimas para la organización, así como las acciones a evitar».

↳ Véase el Código de conducta: Prevención de los abusos y protección de las personas

HI fomenta la creación, en sus programas, de espacios reservados para los niños para permitirles plantear cuestiones relacionadas con su seguridad.

3.2 Sensibilización

HI se compromete a sensibilizar a toda persona que colabore con ella, tal como se define en el punto 1.2 de la presente política, para que comprenda los principios y las disposiciones de esta política, los procedimientos de alerta, así como su seguimiento. Esta sensibilización incluye especialmente:

- Una información de las personas arriba mencionadas sobre:
 - La Convención sobre los Derechos del Niño de la ONU (de 1989), incluyendo sus protocolos facultativos que constituyen la referencia de nuestra política en materia de protección de la infancia. Estos textos se pueden consultar en la intranet de HI.
 - Las directrices sobre la utilización de las redes sociales por los asalariados de HI precisando, entre otras cosas, que la utilización de imágenes tiene que tener el consentimiento de los niños, de sus familias y de las comunidades, y hacerse respetando su dignidad.
- ↳ Véase la Política de redes sociales: Líneas directrices sobre la utilización de las redes sociales por los asalariados y los voluntarios
- La estricta prohibición de poseer o consultar material pornográfico.
- Una sensibilización especial sobre los elementos siguientes:
 - Todos los niños con discapacidad

tienen los mismos derechos que los demás niños, y deben ser tratados con dignidad, respeto, delicadeza y equidad.

- Las vulnerabilidades relacionadas con el género en materia de protección de la infancia.
- Los programas basados en la comunidad contribuyen al compromiso de HI para que los niños con discapacidad tengan acceso a la educación, que no sean víctimas de trabajo forzoso y que tengan una oportunidad de ser escuchados.

3.3 Prevención

En el marco de la implementación de las intervenciones de HI, se lleva a cabo una evaluación de los riesgos cubiertos por la presente política, en función de las circunstancias. Se desarrolla una estrategia de mitigación de estos riesgos, que incluye medidas de prevención y se toma en cuenta en la implementación de las actividades que impliquen a los niños o que tengan un impacto sobre ellos, para minimizar el riesgo para los niños y que se respete el enfoque de «Do No Harm» (No perjudicar).

HI se compromete a incluir estas medidas de prevención en la comunicación hacia sus socios, con especial atención a los niños con discapacidad debido a su vulnerabilidad. HI se asegura de que sus socios

integren en sus intervenciones el enfoque «Do No Harm» (No perjudicar).

4

Implementación y procedimientos

4.1 Contratación, selección, periodo de integración

Antes de empezar a trabajar para HI, cada candidato debe pasar todas las etapas de un proceso de contratación seguro y someterse a un control de antecedentes.

Toda persona titular de un contrato de trabajo con HI (temporal o permanente), administrador, consultor, estudiante en prácticas, voluntario internacional o voluntario en el seno de HI, queda informada de esta política de protección de la infancia.

El Código de conducta de HI también contiene una cláusula sobre el respeto del derecho de los niños a la protección contra los abusos.

El contrato de trabajo contiene una cláusula que estipula que el asalariado se compromete a respetar, entre otras cosas, la política de protección de la infancia.

4.2 Procedimiento de alerta en caso de incumplimiento de la política

Cuando se comuniquen sospechas, o una denuncia de abuso o de negligencia, el procedimiento a seguir es el siguiente:

- La persona que inicialmente fue informada del abuso tiene que:
 - O bien informar directamente al punto focal de protección del lugar de asignación,
 - O bien el Director Regional / Director Programa/ Director País / Responsable País,
 - O bien utilizar el mecanismo de alerta profesional que aparece detallado en los sitios web e Intranet de HI.

Si el abuso lo ha cometido un Director Regional / Director Programa / Director País / Responsable País, la persona concernida tiene que:

- O bien informar directamente al Director de la Dirección de Operaciones,
 - O bien utilizar el mecanismo de alerta profesional que aparece detallado en los sitios web e Intranet de HI.
- En el caso de que la persona cuestionada fuera asalariada, puede ser suspendida de sus funciones con carácter cautelar, mientras se lleva a cabo la investigación y se toman las medidas apropiadas. En los demás casos, HI puede prohibir inmediatamente el acceso a las instalaciones, los materiales y las actividades de HI, mientras se lleva

a cabo la investigación y se toman las medidas apropiadas. En su caso, HI puede pedir a sus socios que suspendan de sus funciones o aparten a la persona cuestionada, mientras se lleva a cabo la investigación y se toman las medidas apropiadas.

- Al asalariado de HI se le aplica una sanción disciplinaria en función de la gravedad de la falta, de conformidad con las disposiciones aplicables, en particular, con la ley aplicable al contrato y el reglamento interno. Por las mismas razones, HI solicitará formalmente a la organización socia que adopte las medidas apropiadas en contra de la persona cuestionada.
- En todos los casos, HI no obstaculiza la legislación local y hace todo lo posible para asegurar un proceso judicial justo, en caso de que un miembro de su personal, nacional o expatriado, sea cuestionado.
- Cualquier declaración falsa, malintencionada o ultrajante contra una persona titular de un contrato de trabajo con HI (temporal o permanente), las familias que acompañan al personal internacional, los administradores, los consultores, los estudiantes en prácticas, los voluntarios internacionales o los voluntarios, puede ser objeto de una investigación y dar lugar a las medidas apropiadas, incluso con carácter disciplinario.

4.3 Confidencialidad

En todos los asuntos relacionados con esta política, es esencial el respeto de la confidencialidad. Esto significa que ningún tipo de información dada por niños y/o por otros individuos sobre cualquier forma de abuso infantil debe hacerse pública sin la aprobación previa del niño / sus padres / su tutor legal y/o quien lo haya comunicado.

En todo momento, nos aseguramos de que los niños concernidos (y sus familias) estén informados del proceso implementado para gestionar el incidente y sus consecuencias.

Las sospechas, alegaciones o divulgaciones son registradas por escrito. Los informes son lo más precisos posible, y deben contener una descripción exacta de los hechos, de su cronología y de las medidas tomadas. Todos los informes quedan guardados bajo llave y el acceso está reservado exclusivamente al Director Regional / Director Programa / Director País / Responsable País, bajo el control de la sede (directores de la Dirección geográfica y de la Dirección de Recursos Humanos). En todo momento, la transferencia de información (ya sea verbal o electrónica) debe respetar la confidencialidad.

En caso de que la acusación concierna a un miembro de otra organización, el Director Regional / Director Programa / Director País / Responsable País decide cómo abordar el caso con la organización en cuestión, antes de considerar informar

a una tercera parte, siempre respetando las leyes locales vigentes.

4.4 Contractualización con socios

HI no entabla una colaboración con ninguna organización cuyo personal o miembros puedan cometer abusos contra niños, como define el párrafo 2. Cualquier información verídica que revele tales prácticas lleva a HI a interrumpir la relación con el socio, a menos que se asegure un cambio radical de comportamiento.

5

Seguimiento/Evaluación

Se hace un seguimiento continuo de la presente política y de su implementación.

El Director Regional / Director Programa / Director País / Responsable País es responsable de difundir la información sobre esta política y su implementación, así como del seguimiento de todas las cuestiones relativas a los abusos dentro de la red HI, y de informar al responsable de las políticas de protección, y los directores de la Dirección de Operaciones y de la Dirección de Recursos Humanos de la sede.



Los documentos relacionados con la protección de la infancia

Humanity & Inclusion. Código de conducta: Prevención de los abusos y protección de las personas. Lyon: Humanity & Inclusion, Enero de 2018

Humanity & Inclusion. Protección de los beneficiarios contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Lyon: Humanity & Inclusion, 2011, Actualizado en 2019

Humanity & Inclusion. Reporting suspicions on fraud and abuse. Lyon: Humanity & Inclusion, Junio de 2018

Crédito fotográfico:

© Brice Blondel/HI (Kenya, 2011)



Política de Protección de la Infancia

Este documento presenta el enfoque de Humanity & Inclusion en la protección de menores: marco político y mecanismos de prevención y de respuesta.

Humanity & Inclusion
138 avenue des Frères Lumière
CS 78378
69371 Lyon CEDEX 08
Francia

publications@hi.org





Política Institucional

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

Dirección de Operaciones
2011 - Actualización de 2019

PII 03





El 24 de enero de 2018, el movimiento mundial Handicap International se convirtió en Humanity & Inclusion. La Federación, que implementa proyectos en unos sesenta países interviene con el nombre de «Humanity & Inclusion», «Handicap International» o «Atlas Logistique». Cualquier documento con el encabezamiento: «Humanity & Inclusion» se aplica de facto a los equipos de Atlas Logistique y de Handicap International.



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

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1 ¿Por qué esta política de protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales?	
1.2 Ámbito de aplicación de la política	
2. DEFINICIONES	5
3. PRINCIPIOS: PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN, DEL ABUSO Y DEL ACOSO SEXUALES	5
4. IMPLEMENTACIÓN Y PROCEDIMIENTOS	7
4.1 Contratación, selección, periodo de integración	
4.2 Procedimiento de alerta en caso de incumplimiento de la política	
4.3 Confidencialidad	
4.4 Contractualización con los socios	
5. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN	10

1.

Introducción

1.1 ¿Por qué esta política de protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales?

A través de esta política, Humanity & Inclusion (HI) quiere mostrar su determinación de:

- luchar contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales de los niños y de los adultos vulnerables, que se benefician o que estén impactados por la intervención de HI.
- implementar una serie de medidas para reducir estos riesgos en sus programas, cualquiera sea el contexto.

HI afirma el principio de tolerancia cero de cara a la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

Además, HI insta a su personal a reflexionar sobre sus acciones y sobre las potenciales consecuencias que pudieran tener.

La presente versión de esta política constituye una actualización de la que apareció en 2011. Fue validada por el Directorio en abril de 2019.

1.2 Ámbito de aplicación de la política

Esta política se aplica tanto a HI, como institución, como a toda persona que colabore con HI y, en particular, a las personas con un contrato de trabajo con HI, temporal o permanente, las familias que acompañen al personal internacional, los administradores, los consultores, los estudiantes en prácticas, los voluntarios internacionales o los voluntarios en general, las personas invitadas en las instalaciones o en los programas, las organizaciones de proveedores y a las organizaciones socias. Esta política se aplica a todas las personas que estén bajo la responsabilidad de HI (las personas con un contrato de trabajo con HI, temporal o permanente, las familias que acompañen al personal internacional, los administradores, los estudiantes en prácticas, los voluntarios internacionales o los voluntarios en general, las personas invitadas en las instalaciones o en los programas) en todas las situaciones, ya sean profesionales o no, y tanto dentro del horario de trabajo como fuera del mismo. HI se asegura de que toda persona que colabore con ella esté informada de la existencia y del contenido de la política de protección contra la explotación, el abuso y el acoso.

2.

Definiciones

Abuso sexual¹:

Se trata de toda intrusión física con carácter sexual cometida por la fuerza, bajo la coerción o aprovechándose de una relación desigual, o la amenaza de tal intrusión.

Explotación sexual²:

La explotación sexual se refiere a todo abuso cometido o intento de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con fines sexuales, incluyendo, pero no exclusivamente, con vistas a conseguir una ventaja dineraria, social o política.

Acoso sexual³:

El acoso sexual es el hecho de imponer a una persona, de forma repetida, palabras o comportamientos con connotaciones sexuales o sexistas que, o bien atenten contra su dignidad debido a su carácter degradante o humillante, o bien creen un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo.

Se asimila al acoso sexual el hecho, aunque no sea repetido, de utilizar cualquier forma de presión grave con la finalidad real o aparente de obtener un acto de naturaleza sexual, ya sea el destinatario el autor de los hechos o un tercero.

3.

Principios: prevención de la explotación, del abuso y del acoso sexuales

3.1

La explotación, el abuso y el acoso sexuales cometidos contra niños y adultos vulnerables, que se beneficien o que estén impactados por la intervención de HI, constituyen comportamientos inapropiados y, por consiguiente, sujetos a sanciones, entre otras, disciplinarias. Nuestro Código de conducta explicita: «los comportamientos y las prácticas esperados, que constituyen normas mínimas para la organización, así como las acciones a evitar».

↳ Véase el [Código de conducta: Prevención de los abusos y protección de las personas](#)

1. Boletín del Secretario General de la ONU: Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (ST/SGB/2003/13), 9 de octubre de 2003.

2. Ídem

3. Extraído del artículo 222-33 del Código penal francés.

3.2

Las relaciones sexuales con menores de 18 años están prohibidas, sin importar la mayoría de edad o la edad de consentimiento local⁴. Un error sobre la edad de una persona no puede ser utilizado como elemento de defensa.

3.3

Queda prohibido pedir favores sexuales a cambio de dinero, de un trabajo, de bienes, de servicios o de cualquier tipo de asistencia.

3.4

Las relaciones entre una persona que colabore con HI, tal y como se define en el punto 1 de la presente política y los beneficiarios de la ayuda están basadas, por definición, en una relación de poder desigual. Así pues, se prohíben formalmente las relaciones sexuales entre las personas arriba mencionadas y los beneficiarios mayores de edad, puesto que pueden afectar a la credibilidad y a la integridad de la acción de HI.

3.5

HI se compromete a sensibilizar a toda persona que colabore con ella, tal y como aparece definido en el punto 1 de la presente política, para que comprenda los principios y las disposiciones de esta política, los procedimientos de alerta, así como su seguimiento.

3.6

Toda persona que colabore con HI y, como aparece definido en el punto 1 de la presente política, los responsables en particular, cualquiera que sea su nivel, tienen la obligación de instaurar y de mantener un entorno que prevenga la explotación, el abuso o el acoso sexuales.

La lucha contra la cultura de la complacencia y de la impunidad requiere un esfuerzo constante. Los responsables, entre otros, deben conocer esta política de protección y hacer que se aplique; y deben ser proactivos en la supervisión de sus equipos.

Toda persona que colabore con HI, como aparece definido en el punto 1 de la presente política, debe tener en

4. Excepto en el caso de matrimonio legalmente reconocido.

cuenta los riesgos de explotación, de abuso y de acoso sexuales, según unas actividades y un contexto concretos. La estrategia de reducción de esos riesgos debe ser una preocupación permanente.

3.7

HI se compromete a aportar ayuda a los denunciantes («lanzadores de alerta») que señalen un comportamiento contrario a la presente política, y a asegurar la asistencia y el apoyo específicos para las víctimas de explotación, de abuso o de acoso sexuales cometidos por una persona que colabore con HI, tal y como se define en el punto 1 de la presente política.

Las víctimas serán informadas de que los perpetradores de los actos de explotación, de abuso o de acoso sexuales tienen completa responsabilidad de sus acciones, incluso si, debido a la presunción de inocencia, HI les aporta una ayuda.

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

4.

Implementación y procedimientos

4.1 Contratación, selección, periodo de integración

Antes de empezar a trabajar para HI, cada candidato debe pasar todas las etapas de un proceso de contratación seguro y someterse a un control de antecedentes.

Toda persona titular de un contrato de trabajo con HI (temporal o permanente), administrador, consultor, estudiante en prácticas, voluntario internacional o voluntario en el seno de HI, queda informada de esta política de protección de los beneficiarios contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales. El Código de conducta y el Reglamento interno de HI contienen igualmente cláusulas concernientes a la protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

El contrato de trabajo contiene una cláusula que estipula que el asalariado se compromete a respetar, entre otras cosas, la política de protección de los beneficiarios contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

4.2 Procedimiento de alerta en caso de incumplimiento de la política

Cuando se comuniquen sospechas, o una denuncia de explotación, de abuso o de acoso sexuales, el procedimiento a seguir es el siguiente:

La persona que inicialmente fue informada de la explotación, del abuso o del acoso sexual tiene que:

- O bien informar directamente al punto focal de protección del lugar de asignación,
- O bien al Director Regional / Director Programa / Director País / Responsable País,
- O bien utilizar el mecanismo de alerta profesional que aparece detallado en los sitios web e Intranet de HI.

Si la explotación, el abuso o el acoso sexual lo ha cometido un Director Regional / Director Programa / Director País / Responsable País, la persona concernida tiene que:

- O bien informar directamente al Director de la Dirección de Operaciones,
- O bien utilizar el mecanismo de alerta profesional que aparece detallado en los sitios web e Intranet de HI.

Concretamente, se trata de señalar de buena fe las preocupaciones o las sospechas, pero sin tomar la iniciativa de investigar por sí mismo para obtener pruebas o establecer un informe. Se prohíben las sanciones contra una persona que haya hecho una notificación según los procedimientos apropiados.

En el caso de que la persona cuestionada sea un asalariado, puede ser suspendida de sus funciones inmediatamente con carácter cautelar, mientras se lleva a cabo la investigación y se toman las medidas apropiadas. En los demás casos, HI puede prohibir inmediatamente el acceso a las instalaciones, los materiales y las actividades de HI, mientras se lleva a cabo la investigación y se toman las medidas apropiadas. Llegado el caso, HI puede pedir a sus socios que suspendan de sus funciones o aparten a la persona cuestionada, mientras se lleva a cabo la investigación y se toman las medidas apropiadas.

Al asalariado de HI se le aplica una sanción disciplinaria en función de la gravedad de la falta, de conformidad con las disposiciones aplicables, en particular, con la ley aplicable al contrato y el Reglamento interno.

Por las mismas razones, HI solicitará formalmente a la organización socia que adopte las medidas apropiadas en contra de la persona cuestionada.

En todos los casos, HI no obstaculiza la legislación local y hace todo lo posible para asegurar un proceso judicial equitativo, en el caso de que un miembro de su personal, nacional o expatriado, sea cuestionado.

Cualquier declaración falsa, malintencionada o ultrajante contra una persona titular de un contrato de

trabajo con HI (temporal o permanente), las familias que acompañan al personal internacional, los administradores, los consultores, los estudiantes en prácticas, los voluntarios internacionales o los voluntarios, puede ser objeto de una investigación y dar lugar a las medidas apropiadas, incluso con carácter disciplinario.

4.3 Confidencialidad

En todos los asuntos relacionados con esta política, es esencial el respeto de la confidencialidad. Esto significa que ningún tipo de información dada por niños y/o por otros individuos sobre cualquier forma de explotación, de abuso y de acoso sexuales debe hacerse pública sin la aprobación previa del niño/sus padres/su tutor legal y/o de la persona que haya dado esa información.

Nosotros nos aseguramos en todo momento de que las víctimas/supervivientes y los denunciantes estén informados del proceso instaurado para gestionar el incidente y sus consecuencias.

Las sospechas, alegaciones o divulgaciones son registradas por escrito. Los informes son lo más precisos posible, y deben contener una descripción exacta de los hechos, de su cronología y de las medidas tomadas. Todos los informes quedan guardados bajo llave y el acceso está reservado exclusivamente al Director

Regional / Director Programa / Director País / Responsable País, bajo el control de la sede (directores de la Dirección geográfica y de la Dirección de Recursos Humanos). En todo momento, la transferencia de información (ya sea verbal o electrónica) debe respetar la confidencialidad.

En caso de que la acusación concierna a un miembro de otra organización, el Director Regional / Director Programa / Director País / Responsable País decide cómo abordar el caso con la organización en cuestión, antes de considerar informar a una tercera parte, siempre respetando las leyes locales vigentes.

4.4 Contractualización con los socios

HI no entabla ninguna colaboración con ninguna organización cuyo personal o cuyos miembros sean susceptibles de infringir la protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Cualquier información verídica que revele tales prácticas lleva a HI a interrumpir la relación con el socio, a menos que el socio se comprometa y garantice un cambio radical de su comportamiento.

5.

Seguimiento/Evaluación

Se hace un seguimiento continuo de la presente política y de su implementación.

El Director Regional / Director Programa / Director País / Responsable País es responsable de difundir la información sobre esta política y su implementación, así como del seguimiento de todas las cuestiones relativas a la explotación, el abuso y el acoso sexuales dentro de la red HI, y de informar al responsable de las políticas de protección, y a los directores de la Dirección de Operaciones y de la Dirección de Recursos Humanos de la sede.



Los documentos relacionados con protección

- Humanity & Inclusion: Código de conducta: Prevención de los abusos y protección de las personas. Lyon: Humanity & Inclusion, enero de 2018.
- Humanity & Inclusion: Política de protección de la infancia. Lyon: Humanity & Inclusion, 2007, actualizado en 2019.
- Humanity & Inclusion. Reporting suspicions on fraud and abuse. Lyon: Humanity & Inclusion, 2018.



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

Este documento presenta la política y las medidas adoptadas por Humanity & Inclusion para prevenir y luchar contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales que pudieran ser cometidos por el personal humanitario con los beneficiarios de la ayuda.

Humanity & Inclusion
138 avenue des Frères Lumière
CS 78378
69371 Lyon CEDEX 08
France

publications@hi.org





Política institucional

Política y dispositivo de prevención y lucha contra la corrupción

Dirección General Federal
Octubre de 2012



Política institucional

Política y dispositivo de prevención y lucha contra la corrupción

1. CORRUPCIÓN: UN OBSTÁCULO PARA LA AYUDA INTERNACIONAL

- 1.1 Definición de la corrupción
- 1.2 El fenómeno de corrupción

2. HANDICAP INTERNATIONAL Y LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 2.1 Principios
- 2.2 Un enfoque pragmático
- 2.3 Perímetro de esta política

3. LA COORDINACIÓN DE LA POLÍTICA Y DE LAS MEDIDAS DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 3.1 El Comité de Auditoría
- 3.2 El servicio Organización y Sistemas de información
- 3.3 El servicio de Recursos Humanos
- 3.4 Controles y auditorías

4. VALIDACIÓN Y UTILIZACIÓN

1.

Corrupción: un obstáculo para la ayuda internacional

1.1

Definición de la corrupción

Handicap International define la corrupción como el acto de “solicitar, prometer, ofrecer, otorgar o aceptar una ventaja indebida, en efectivo o en especie, que afecta al ejercicio normal de una función y que constituye un acto reprobable desde el punto de vista legal o deontológico”.

La corrupción puede expresarse de diferentes maneras (abuso de poder, extorsión, fraude, malversación, nepotismo, favoritismo, soborno, etc.) y no se trata exclusivamente de un asunto pecuniario.

La atención y los esfuerzos de Handicap International se concentran más particularmente en las formas de corrupción que tienen como característica:

- incitar a alguien a cometer un acto reprobable a cambio de una ventaja en efectivo o en especie, *o al contrario*:
- exigir o aceptar una comisión o una ventaja ilícita como condición para acceder a un servicio¹.

Estas formas implican una “transacción” y una contrapartida (pecuniaria y otros tipos de favores o ventajas).

1.2

El fenómeno de corrupción

1.2.1

Existente en todos los países y todos los sectores de la sociedad, la corrupción constituye un obstáculo para los programas de cooperación internacional multilateral o bilateral, de desarrollo o de ayuda humanitaria.

1.2.2

La lucha contra la corrupción es ante todo la responsabilidad de las autoridades locales e internacionales, incluyendo a las agencias internacionales y a los donantes institucionales de la cooperación.

1.2.3

Las organizaciones no gubernamentales, conscientes de los riesgos e implicaciones para sus actividades, deben igualmente afrontar este fenómeno en su nivel de acción.

2.

Handicap International y la lucha contra la corrupción

2.1

Principios

2.1.1

Determinada a aplicar una ética profesional y asumiendo sus responsabilidades de actor no gubernamental implicado en la acción internacional, Handicap International no tolera absolutamente ningún tipo de corrupción en el marco de la realización de sus actividades y aplica medidas para reducir sus riesgos y efectos.

2.1.2

Teniendo en cuenta que trabaja en contextos complejos, Handicap International da prioridad a un enfoque pragmático y adapta sus medidas preventivas o correctivas teniendo en cuenta las diferentes categorías de perjuicios generados por la corrupción:

- para su personal,
- para los beneficiarios (en los casos en que el acceso a los servicios y a la ayuda se viese obstaculizado),

- para la organización y el equilibrio económico de sus programas.

2.1.3

A pesar de esto, Handicap International no puede asumir sola la carga y la responsabilidad de la lucha contra la corrupción en el marco de sus intervenciones. En lo que respecta a sus actividades, Handicap International toma medidas adaptadas, dentro de los límites de sus prerrogativas y con los medios de que dispone, privilegiando la seguridad individual de su personal.

2.1.4

Además, en su compromiso contra la corrupción, Handicap International pone especial cuidado en no alentar un clima de desconfianza y sospechas generalizadas.

1. Estas características específicas corresponden a la definición que hacen del soborno (bribery en inglés), Transparency International: "Bribery is the offering, promising, giving, accepting or soliciting of an advantage as an inducement for an action which is illegal, unethical or a breach of trust", y el Consejo de Europa: "El hecho de solicitar, ofrecer, otorgar o aceptar, directa o indirectamente, una comisión ilícita u otra ventaja indebida que afecte al ejercicio normal de una función o al comportamiento exigido al beneficiario de la comisión ilícita, de la ventaja indebida o de la promesa de una ventaja indebida". En la versión en español de este documento, utilizamos (para simplificar) el término más genérico de corrupción. En la versión en inglés se usa el término bribery, que tiene una definición más precisa. Este ajuste terminológico no afecta al campo de aplicación de esta política.

2.2

Un enfoque pragmático

2.2.1

Handicap International adopta una actitud pragmática, basada en un análisis que toma en consideración:

- ▀ los riesgos específicos en cada uno de sus países de intervención,
- ▀ los riesgos inherentes a cada función/oficio que ejerce su personal,
- ▀ los riesgos relacionados con cada sector de actividad en su contexto de intervención.

2.2.2

El seguimiento de los riesgos se basa en herramientas y mecanismos internos que permiten contrastar datos publicados por organismos especializados (como Transparency International) y los datos de incidentes recogidos por nuestros propios servicios².

2.2.3

El seguimiento permite orientar las acciones de prevención y de lucha contra la corrupción en prioridad hacia los países, el personal y los beneficiarios más expuestos a los riesgos. La identificación de las prioridades toma en cuenta los volúmenes financieros y materiales implicados por país, programa y actividad.

2.2.4

Las medidas de prevención y lucha contra la corrupción³ se aplican a: la selección y formación del personal, la programación de los proyectos, la gestión y el control interno, la gestión y el procesamiento de casos comprobados, al igual que a la colaboración con otros organismos en este ámbito.

2. Las herramientas ya existentes, al igual que las que serán desarrolladas en el futuro, son objeto de una adaptación constante a las realidades y necesidades.

3. Las medidas de lucha contra la corrupción pueden entrar en interacción con otras políticas y disposiciones, como la Protección de los beneficiarios contra la explotación y los abusos sexuales (Política de Handicap Internacional, octubre de 2011) o las Condiciones generales de compra. El tratamiento en caso de incumplimiento de las disposiciones de estas políticas prevé la posibilidad de recurrir a sanciones disciplinarias, penas o diligencias judiciales contra los autores de actuaciones reprehensibles (véase 2.3. Perímetro de esta política).

2.2.5

El dispositivo de prevención y de lucha contra la corrupción implementado por Handicap International es seguido y evaluado específicamente por los órganos internos de la organización, quienes toman las medidas correctivas necesarias lo más rápidamente posible y se encargan del acompañamiento, y eventualmente de la protección, de las personas que podrían estar asociadas a la revelación de hechos reprobables.

2.3

Perímetro de esta política

2.3.1

Esta política y sus disposiciones se aplican a las categorías siguientes, con las especificidades mencionadas: a los miembros permanentes y al personal de Handicap International (sin importar su estatus: benévolo, voluntario o salariado), y en general, a toda persona u organismo asociado o intermediario, empleado por la organización y que actúe en su nombre. Por lo tanto, Handicap International se asegura de que estén informados de la existencia de esta política y de sus implicaciones.

2.3.2

Handicap International toma también medidas de información y de gestión de los riesgos que esta política implica, en el marco de sus relaciones con los organismos, instituciones, asociaciones, empresas y proveedores quienes, a pesar de no actuar en su nombre, interactúan con ella en el marco de acuerdos de colaboración o contratos.

3.

La coordinación de la política y de las medidas de lucha contra la corrupción

La ejecución de esta política, mediante la movilización del personal y las medidas de prevención y de lucha contra la corrupción, corresponde ante todo a los responsables al más alto nivel, tanto en las sedes de las diferentes entidades federales como en los países de intervención. Sin embargo, para la animación de la política y la verificación de su aplicación, nuestra asociación ha decidido instaurar mecanismos de coordinación que implican a las siguientes instancias:

3.1

El Comité de Auditoría

El Comité de Auditoría se encarga de:

- ─ el seguimiento de la política y del dispositivo mediante (principalmente) la compilación y el seguimiento de la implementación de las recomendaciones relativas a la prevención de la corrupción,
- ─ la evaluación regular y la evolución de la política de prevención y de lucha contra la corrupción, cuyos términos son actualizados periódicamente por el servicio de Análisis y Posicionamiento.

3.2

El servicio Organización y Sistemas de información

El servicio Organización y Sistemas de información, del que depende la animación del control interno y del Comité de Gestión de Riesgos, se encarga de:

- ─ la coordinación y la tramitación de las diferentes medidas de prevención y de lucha contra la corrupción,
- ─ la gestión de las herramientas de seguimiento de los riesgos y los incidentes vinculados a actos de corrupción,
- ─ la información al Comité de Auditoría.

3.3

El servicio de Recursos Humanos

En asociación con el servicio Organización y Sistemas de información, el servicio de Recursos Humanos implementa medidas de acompañamiento, de apropiación y de orientación del personal, permitiéndole afrontar, en el marco fijado por la organización, los desafíos de la lucha contra la corrupción.

3.4

Controles y auditorías

3.4.1

Las iniciativas de control y las medidas de verificación implementadas por cada responsable en torno a las actividades bajo su responsabilidad forman parte integrante de su trabajo de gestión vinculado al control interno. Estas iniciativas y medidas se deciden en el marco de la planificación interna de cada dirección. Se debe mantener informado al servicio de Rendición de cuentas y Calidad (Dirección General Federal).

3.4.2

Las instancias dirigentes federales (Consejo de Administración y Dirección) deciden las auditorías siguientes:

- auditorías incluidas en la programación anual propuesta por el Comité de Auditoría, que se basa en un análisis global de los riesgos y prioridades,
- auditorías decididas por la Dirección. Estas auditorías son gestionadas por el servicio de Rendición de cuentas y Calidad. Los informes y recomendaciones son utilizados por el Comité de Auditoría, quien analiza su contenido y formula recomendaciones dirigidas a la Dirección.

Este documento marco ha sido adoptado por el Comité de Dirección federal de Handicap International el 4 de octubre de 2012.

Este documento está destinado a una utilización interna en Handicap International, en las entidades de la red federal, en la Federación y en las asociaciones nacionales, en los servicios de las sedes y en los terrenos de intervención.

Este documento puede ser transmitido a organismos e instituciones, en el marco de las medidas de información y de gestión previstas en el capítulo 2.3. Perímetro de esta política.

Contacto para preguntas relativas a la ejecución de esta política:

Servicio Rendición de cuentas y Calidad

Dirección General Federal
14, avenue Berthelot
69361 Lyon CEDEX 07
Francia

anticorruption@handicap-international.org



En la misma colección

En español:

- **PI:** Misión, Ámbito de acción, Principios de intervención, Carta, Identidad visual

En francés e inglés únicamente:

- **PI 01:** Política de protección de la infancia (2007)
- **PI 02:** Política Género (2007)
- **PI 03:** Protección de los beneficiarios contra la explotación y los abusos sexuales (2011)
- **PI 05:** Afrontar el riesgo: la política de seguridad (2012)



Política y dispositivo de prevención y lucha contra la corrupción

El presente documento “Política y dispositivo de prevención y de lucha contra la corrupción” de Handicap International está disponible en francés, inglés y español. Este documento incluye un marco político y los objetivos y mecanismos de coordinación de los que la asociación se dota. Se trata de una respuesta a las demandas crecientes de nuestros socios institucionales y de nuestros donantes.

RED HANDICAP INTERNATIONAL

FEDERACIÓN

14, avenue Berthelot
69361 Lyon Cedex 07
France
contact@handicap-international.org

ALEMANIA

Ganghofer Str. 19
80339 München
kontakt@handicap-international.de

BÉLGICA

67, rue de Spa
1000 Bruxelles
info@handicap.be

CANADÁ

1819, boulevard René-Lévesque Ouest
Bureau 401
Montréal (Québec) H3H 2P5
info@handicap-international.ca

www.handicap-international.org

ESTADOS UNIDOS

6930 Carroll Avenue - Suite 240
Takoma Park, MD 20912
info@handicap-international.us

FRANCIA

16, rue Étienne Rognon
69363 Lyon Cedex 07
info@handicap-international.fr

LUXEMBURGO

140, rue Adolphe-Fischer
1521 Luxembourg
contact@handicap-international.lu

REINO UNIDO

27 Broadwall
London SE1 9PL
info@hi-uk.org

SUIZA

Avenue de la Paix 11
1202 Genève
contact@handicap-international.ch



Política Institucional

La política de seguridad de Humanity & Inclusion

Dirección de Operaciones
2012 – Actualización 2018

PII 05





Política Institucional

La política de seguridad de Humanity & Inclusion

1.	OBSERVACIONES PRELIMINARES	3
2.	PRINCIPIOS	4
3.	APLICACIÓN	8
4.	SEGUIMIENTO	9
5.	EVALUACIÓN	9

1.

Observaciones preliminares

Este documento establece la política de seguridad adoptada por Humanity & Inclusion (HI) para llevar a cabo su misión, allá donde su intervención sea necesaria.

Los países y zonas de intervención de la asociación pueden presentar una variedad de **amenazas específicas** incluyendo conflictos armados, entornos políticos o económicos inestables, insuficiente aplicación de la ley, altos índices de criminalidad, extremismo religioso, desastres naturales, epidemias, mal estado de las carreteras y conducción peligrosa.

Las instancias legislativa y ejecutiva de HI, así como cada miembro del personal involucrado en las operaciones en los países de intervención, reconocen ser conscientes de la existencia de tales riesgos.

La seguridad de los equipos en el terreno es pues una **prioridad** para HI, que realiza esfuerzos de forma permanente e invierte en recursos para reducir la exposición de su personal a cualquier riesgo.

La **protección efectiva** de las poblaciones afectadas por una crisis constituye igualmente una preocupación mayor para la asociación. En este sentido, HI hace todo lo posible para:

- Asegurar el acceso de la población a una ayuda imparcial y no discriminatoria.
- Evitar exponer a las personas a riesgos suplementarios como consecuencia de su acción.
- Proteger a las personas del daño físico y psicológico causado por la violencia y la coerción.
- Ayudar a las personas a hacer valer sus derechos y a superar las consecuencias de los abusos sufridos.

Con el fin de mejorar sus programas y el acceso a las poblaciones, HI establece un **diálogo con todos los actores pertinentes** en las zonas de intervención, asegurando que estas relaciones no comprometan la independencia e imparcialidad de la organización. Para ello, las modalidades de comunicación se adaptan a la naturaleza de los actores y tienen en cuenta los elementos de contexto.

En cualquier caso, es importante recordar que la responsabilidad de protección recae en primer lugar en los Estados, quienes tienen la obligación legal de proteger a todas las personas en su territorio de acuerdo con lo previsto en la ley nacional, el Derecho Internacional Humanitario (DIH) y el derecho de los refugiados.

Por lo tanto, esta política no modifica la responsabilidad de las autoridades locales, ya sea en relación a la protección de las poblaciones dentro de los territorios que están bajo su control, o

en relación la seguridad del personal de las organizaciones que asisten a estas poblaciones.

Esta política tampoco modifica la responsabilidad de los gobiernos del país de origen con respecto a sus propios ciudadanos cuando éstos se enfrentan a problemas de seguridad durante su misión.

2. Principios

2.1

El **objetivo de la gestión de la seguridad** en HI es permitir la realización de sus programas, minimizando los riesgos para su personal, sus contrapartes y sus beneficiarios.

2.2

En lugar de un enfoque de aversión al riesgo, HI basa su política en materia de seguridad en un enfoque de **gestión de riesgos**. Para ello, la organización asegura en todo momento una buena comprensión del contexto en el que trabaja y que los procedimientos de gestión de la seguridad sean efectivamente aplicados. El objetivo es

reducir la exposición al riesgo, y aportar elementos de análisis que permitan juzgar si el riesgo residual es aceptable y gestionable.

2.3

HI opta por un enfoque de seguridad basado en la **“aceptación”** y la **“protección”** y no por un enfoque basado en la disuasión.

2.3.1

La **“aceptación”** consiste en reducir las amenazas mediante la obtención de un consentimiento amplio de la presencia y acciones de HI en las zonas donde interviene. Debido a que la organización interviene principalmente a nivel comunitario y de acceso a servicios (es decir, al lado de las poblaciones, de los grupos de personas e individuos que necesitan una asistencia), es primordial para HI suscitar una comprensión y una aceptación mutuas. Para lograr tal objetivo, el personal de HI debe respetar las leyes en vigor en las zonas de intervención así como las costumbres locales. Todo el personal debe a su vez promover la comprensión de la misión y los principios de intervención ¹ de la organización, y actuar conforme a los estándares éticos de HI.

1. Consultar: “Ámbito de acción & Principios de intervención”, de HI.

2.3.2

El enfoque de “aceptación” de HI debe ser completado por un enfoque de “**protección**”. Este último se basa en la reducción de la vulnerabilidad del personal a través de una vigilancia especial en relación con los procedimientos operativos, así como a través del uso de mecanismos de protección ² cuando estos sean necesarios.

2.3.3

Cuando el uso conjunto de los dos enfoques mencionados no sea suficiente, la organización evaluará el recurso a un enfoque “**disuasivo**” ³. En cualquier caso, la decisión de usar medidas disuasivas será siempre considerada como último recurso y únicamente podrá ser tomada por la Dirección de HI. Para este tipo de medidas, los mecanismos internos de toma de decisiones toman en consideración el mandato y los principios de intervención de la organización, así como la pertinencia de mantener sus actividades en un entorno seriamente deteriorado.

2.3.4

En cualquier caso y respetando los principios humanitarios, HI prohíbe llevar armas a todo su personal.

2.4

Las **decisiones operativas** de HI **toman en consideración los riesgos de seguridad en todas las fases de la intervención**, desde la fase de concepción hasta la de cierre.

2.5

HI define el **umbral de riesgo aceptable** en cada país de intervención sobre la base de un **análisis actualizado del riesgo residual** ⁴, proporcionado por los máximos responsables de los equipos. Este análisis de riesgos contribuye al equilibrio buscado entre los principios de solidaridad y de responsabilidad; es decir, el equilibrio entre los beneficios para la población beneficiaria de la ayuda y la obligación de HI de reducir al máximo los riesgos identificables para su personal, sus beneficiarios y sus contrapartes.

2. Entre los dispositivos de protección se encuentran entre otros los equipos de comunicación, los vehículos seguros, la utilización o no de los dispositivos de identificación de la organización (logos), protección de los locales, etc.

3. Un enfoque de disuasión consiste en limitar o contrarrestar una amenaza haciendo uso de otra amenaza (contra-amenaza) con el objetivo de reducir el riesgo. Por ejemplo, la suspensión o la finalización de las actividades, o la utilización de escoltas o guardias armados son consideradas medidas de disuasión.

4. El análisis de riesgo residual se realiza de forma sistemática. El riesgo residual identificado es el resultado de un análisis combinado de las amenazas en el área de intervención (probabilidad e impacto), la vulnerabilidad de HI y el impacto de las medidas de aceptación y protección para reducir los riesgos.

Para definir el nivel aceptable de riesgo, HI considerará, como mínimo:

- La posibilidad de realizar las acciones previstas.
- Las posibles medidas que puedan tomarse para reducir la vulnerabilidad de la organización, es decir, reducir la probabilidad de sufrir un incidente y su eventual impacto.
- La capacidad de hacer frente a un incidente y a su impacto en la continuación de las actividades.
- La capacidad de las contrapartes operativas de la organización para hacer frente a los riesgos.

Los responsables de los equipos, ya sea en la sede o en terreno, deben asegurarse de que el personal entiende y está dispuesto a aceptar el nivel de riesgo al que puede verse expuesto.

El análisis de riesgos también tendrá en cuenta los distintos grados de vulnerabilidad y exposición a los riesgos del personal sobre la base de criterios individuales (como el género y la nacionalidad), en total conformidad con las exigencias de confidencialidad.

2.6

Cuando las condiciones de seguridad se deterioren significativamente, los responsables deben reevaluar el riesgo y asegurarse de que el personal es consciente del aumento del mismo.

2.7

Cuando las medidas de reducción de riesgos se consideren inadecuadas y el riesgo residual se estime inaceptable, HI se retirará de la zona de intervención, y del país si es necesario.

2.8

HI provee a sus equipos de **herramientas y procedimientos para gestionar la seguridad**. Los estándares de la organización deben poder cubrir tanto la gestión cotidiana de la seguridad como la gestión excepcional de crisis.

2.9

Cada programa de HI dispone de **procedimientos de seguridad puestos al día regularmente, incluyendo medidas de contingencia claramente identificadas** (estas medidas de contingencia serán comunicadas teniendo en cuenta la responsabilidad de cada uno en su aplicación).

2.10

En algunas zonas, y en virtud del nivel de riesgo, la organización puede limitar los derechos a la privacidad y al libre movimiento fuera de las horas de trabajo, tanto de su personal internacional como de su personal nacional trasladado temporalmente a dichas zonas.

2.11

La gestión efectiva de la seguridad requiere implicación y disciplina por parte de cada uno.

Por lo tanto, cada miembro del personal es responsable de:

- Ocuparse de su propia seguridad, siendo consciente de los riesgos existentes y evitando exponerse a cualquier riesgo innecesario.
- Contribuir a su propia seguridad respetando todas las políticas y procedimientos en vigor.
- Participar activamente en el desarrollo y mantenimiento de las medidas de seguridad, así como en garantizar su cumplimiento por parte del personal bajo su responsabilidad.
- Compartir con su superior jerárquico cualquier información, observación y percepción relativas a la seguridad.
- Informar de cualquier acción o comportamiento que comprometa seguridad del equipo, así como de cualquier incidente ocurrido.

- Adoptar un comportamiento respetuoso hacia la población local, actuando con modestia y discreción en todo momento.

2.12

A pesar del enfoque de seguridad adoptado por HI, **cualquiera que se sienta en peligro puede decidir retirarse de un lugar inestable** y dejar de trabajar en un país o zona que considere como demasiado peligrosa. La persona deberá informar a su responsable lo más rápido posible, para evitar posibles consecuencias nefastas para la seguridad de otras personas, y para que la evacuación pueda ser organizada en las condiciones más seguras posibles.

2.13

Las **contrapartes** de HI son responsables de establecer sus propios estándares de seguridad, respetando de forma escrupulosa el principio de autodeterminación. Sin embargo, HI debe asegurarse de que sus responsables comprendan y asuman su rol y responsabilidad en materia de seguridad. Para este fin, estos aspectos deberían ser precisados en el convenio firmado por todas las partes.

3.

Aplicación

Este documento ha sido aprobado por el Consejo de Administración Federal el 23 de junio de 2012⁵ y es de aplicación inmediata. Este documento forma parte de las políticas institucionales de la organización.

Esta política se aplica a:

- El personal internacional en misión a lo largo de todo su contrato y en todo momento (incluyendo fines de semana y periodos de reposo) en el país de misión.
- El personal nacional durante las horas de trabajo.
- El personal nacional trasladado temporalmente a lo largo de todo su contrato y en todo momento (incluyendo los fines de semana, periodos de reposo, así como cualquier otro de periodo no trabajado), hasta el momento en el que regrese a la base donde fueron contratados.
- El personal de la red HI (Federación, Asociaciones Nacionales e Instituto HI para la Acción Humanitaria), voluntarios, miembros del Consejo de Administración o de la Asamblea General de visita profesional en terreno, desde su llegada al país de intervención.
- Los consultores contratados por HI,

tal y como lo definan las cláusulas específicas de su contrato.

Desde el momento de la firma de su contrato, todo el personal y consultores de HI son informados sobre esta política y las obligaciones que de ella se derivan.

Desde el momento de su incorporación a HI, **el personal de la red HI, los empleados**, los consultores internacionales y el personal **nacional trasladado temporalmente reconocen** y aceptan que el nivel de exposición a riesgos en las áreas de intervención de HI puede ser más elevado que el existente en su país de origen.

El incumplimiento de los estándares de HI en materia de seguridad puede incrementar la exposición del personal al riesgo, conducir al deterioro de sus bienes o dañar la imagen HI. Por lo tanto, actuar de forma contraria a esta política (incluyendo la omisión de información sobre la violación de esta política y de las reglas que de ella se derivan) puede resultar en la toma de medidas disciplinarias, incluyendo el despido o anulación del contrato.

5. Los cambios realizados en esta versión 2018 afectan principalmente a la identidad visual de HI.

4.

Seguimiento

En cada país de intervención, el Director de Programa (o Jefe de Misión) y sus correspondientes responsables en sede, hacen un seguimiento permanente de la aplicación de esta política y de las prácticas en materia de seguridad.

Cuentan con el apoyo del servicio de Seguridad, quien propone los marcos en materia de gestión de seguridad, aporta las herramientas para la aplicación de esta política, y formula recomendaciones a las personas responsables.



Esta política se complementa con una guía metodológica y una caja de herramientas.

Todos estos elementos están disponibles desde nuestra plataforma interna [HInside](#).

5.

Evaluación

Para garantizar su pertinencia, esta política podrá ser modificada basándose en las lecciones aprendidas a través de la experiencia.

Contacto para cualquier asunto relativo a la aplicación de esta política:
security@hi.org



La política de seguridad de Humanity & Inclusion

Este documento presenta la política de Humanity & Inclusion en materia de seguridad para todos los países y contextos de intervención.

Humanity & Inclusion
138 avenue des Frères Lumière
CS 78378
69371 Lyon CEDEX 08
France

publications@hi.org

