



Política COMOTRANS de
protección contra
el acoso, el abuso y la
explotación sexual (PSEAH)

ÍNDICE

1. <u>ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETIVO.....</u>	<u>3</u>
2. <u>DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....</u>	<u>3</u>
3. <u>LOS PRINCIPIOS Y COMPROMISOS DE COMOTRANS EN PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, EL ABUSO Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL.....</u>	<u>4</u>
4. <u>CÓMO TRANSMITIR UNA INQUIETUD O PRESENTAR UNA DENUNCIA.....</u>	<u>10</u>
5. <u>POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS DE COMOTRANS.....</u>	<u>11</u>
<u>ANEXO 1: DEFINICIONES.....</u>	<u>13</u>



desde 1972

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETIVO

Esta política se aplica de manera global a los empleados y empleadas de COMOTRANS y demás personal relacionado¹, tanto durante el horario laboral como fuera del mismo, inclusive de COMOTRANS Internacional, sedes de las organizaciones afiliadas, las plataformas regionales y los programas de país. Se exceptúan a los de aquellos países en los que la siguiente política contravenga la legislación local; en tales casos, la legislación local se aplicará exclusivamente cuando esta establezca medidas más estrictas que las establecidas en la presente política, en virtud del respeto de COMOTRANS de las normas de derechos humanos y atendiendo las directrices del [equivalente al Equipo de Prevención y Salvaguardia y el/la responsable de RR.HH. del afiliado]. La política de COMOTRANS será de aplicación cuando sea más estricta que la legislación local.

Esta política establece el enfoque de COMOTRANS a la hora de prevenir y abordar el acoso, el abuso y la explotación sexual (PSEAH). Esto incluye:

- nuestro compromiso de prevenir el acoso, abuso y explotación sexual y de asegurar que siempre se adopten medidas efectivas en cuanto se produzca un problema de este tipo;
- los principios en los que basaremos nuestra toma de decisiones y nuestras medidas;
- lo que esperamos de todas las personas que trabajan en nombre de COMOTRANS.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En COMOTRANS tenemos tolerancia cero ante el acoso, el abuso y la explotación sexual, así como ante la inacción al respecto. Creemos que todas las personas tienen derecho a vivir sus vidas libres de violencia sexual y de cualquier abuso de poder, independientemente de su edad, género, sexualidad, orientación sexual, discapacidad, religión u origen étnico. Pero somos conscientes de que existen dinámicas de desigualdad de poder en la organización y con respecto a aquellas personas para las que trabajamos, por lo que existe el riesgo de que haya quien quiera explotar su posición de poder en su propio beneficio. En COMOTRANS nunca vamos a tolerar que miembros de nuestro personal, voluntariado, consultores, organizaciones socias o cualquier otra persona relacionada con la ejecución de nuestros programas, cometan ningún tipo de acoso, explotación o abuso sexual. Nos comprometemos además a apoyar a las personas supervivientes/víctimas mejorando nuestra capacidad de protección, de denuncia, de investigación, de respuesta y de protección contra el acoso, explotación y abuso sexual.

Las y los responsables y equipos de Prevención y Salvaguardia de los afiliados también deben aplicar esta política, junto con aquellas normativas pertinentes (p. ej.: laborales, penales y de privacidad) y deberes de asistencia a la hora de adoptar decisiones sobre cómo responder a cualquier inquietud o denuncia que les llegue. Para más asesoramiento, contacte con el/la responsable de Prevención y Salvaguardia de su afiliado o con el/la punto focal de Prevención y Salvaguardia local.

Nota: En esta política adoptamos las siglas internacionalmente usadas y reconocidas PSEA, referidas a la protección/prevención de la explotación y el abuso sexual. No obstante, también incluye el acoso sexual, junto con la

¹ La política de COMOTRANS será aplicable cuando sea más estricta que la legislación nacional. En aquellos países donde la política contravenga las normas nacionales, habrá que tener esto en cuenta siguiendo las orientaciones de las sedes de los afiliados correspondientes. Con “empleados y empleadas de COMOTRANS y demás personal relacionado” nos referimos a cualquier persona

con vínculos contractuales con nuestra organización, inclusive el personal en prácticas, miembros del voluntariado, consultores/as externos/as, miembros de organizaciones socias, subcontratas, etc. Para más información, véase el Anexo 1.

3. LOS PRINCIPIOS Y COMPROMISOS DE COMOTRANS EN MATERIA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, EL ABUSO Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL

En COMOTRANS estamos comprometidos a la completa y continua aplicación de los seis principios básicos relacionados con la explotación y los abusos sexuales propuestos por el **Grupo de Trabajo del Comité Permanente entre Organismos** (IASC, por sus siglas en inglés) sobre **Protección de la Explotación y el Abuso Sexuales de las Naciones Unidas**, así como sus normas operativas estándar en materia de PSEA, y la **Norma Humanitaria Esencial en materia de Calidad y Rendición de Cuentas**.

3.1 Los principios básicos de COMOTRANS sobre protección contra el acoso, el abuso y la explotación sexual²

- La explotación y el abuso sexual por parte de empleados/as de COMOTRANS y demás personal relacionado constituye una conducta ilícita grave y es, por lo tanto, razón suficiente para la rescisión de un contrato de empleo o de un acuerdo. El acoso sexual por parte de empleados/as de COMOTRANS y demás personal relacionado constituye una razón suficiente para la adopción de medidas disciplinarias, incluida el despido.
- Toda actividad sexual con niños o niñas (personas menores de 18 años) queda terminantemente prohibida, independientemente de la edad de consentimiento o de la mayoría de edad legal en el país. El desconocimiento de la edad real de un/a menor no es un argumento de defensa válido.
- Queda prohibido en todo momento a todo/a empleado/a de COMOTRANS y demás personal relacionado realizar cualquier oferta de dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de sexo, incluyendo favores sexuales u otras formas de comportamientos vejatorios, degradantes o explotadores.³ Esto incluye la compra de sexo, así como su intercambio por la asistencia a la que tienen derecho todas las personas beneficiarias de los programas.
- También están prohibidas las relaciones sexuales entre empleados/as de COMOTRANS o personal relacionado y los miembros de las comunidades con las que trabajamos. Dados los contextos de actuación de nuestra organización, dichas relaciones tienden a basarse en dinámicas de poder inherentemente desiguales, por lo que pueden minar la credibilidad e integridad de toda la labor de ayuda y desarrollo de COMOTRANS. Por ello, los empleados y empleadas de COMOTRANS y demás personal relacionado deben declarar toda relación previamente existente con miembros de las comunidades con las que trabajamos a sus responsables directos/as o a los puntos focales de RR.HH.

² *Los seis principios básicos proceden del Boletín del Secretario General de la ONU sobre "Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales" (ST/SGB/2003/13). Han sido modificados por COMOTRANS para incluir el acoso sexual, así como a "todos los empleados y empleadas de COMOTRANS y demás personal relacionado".*

³ El Código de Conducta de COMOTRANS prohíbe estrictamente el intercambio de sexo por dinero. Desde nuestra organización no entramos a juzgar a aquellas personas que participan en la venta de sexo a cambio de dinero u otros bienes, como regalos o apoyo material ("sexo transaccional"). Sin embargo, hemos prohibido a nuestros miembros la compra de sexo con el fin de prevenir la explotación y el abuso sexual.

- Cuando un/a empleado/a de COMOTRANS o personal relacionado tenga sospechas de que un/a colega está cometiendo explotación, abusos o acoso sexual, ya sea dentro de la organización o fuera de ella, debe comunicar inmediatamente dichas sospechas a través de los mecanismos de denuncia establecidos.
- Los empleados y empleadas de COMOTRANS y demás personal relacionado están obligados/as a crear y mantener un entorno de protección contra el acoso, el abuso y la explotación sexual, así como del abuso de menores, y promover la aplicación de la presente política. Las y los responsables de COMOTRANS con personal a su cargo en todos los niveles de la organización tienen una especial responsabilidad a la hora de apoyar y desarrollar sistemas que favorezcan el mantenimiento de dicho entorno.

3.2 Compromisos de COMOTRANS

En COMOTRANS cumplimos los siguientes compromisos para prevenir y responder al acoso, el abuso y la explotación sexual, como se ha destacado en los ya mencionados seis principios básicos.

a. Una cultura organizacional segura, respetuosa e inclusiva:

En COMOTRANS no escatimaremos esfuerzos en crear y mantener una cultura organizacional segura, equitativa e inclusiva para todas las personas que trabajan para y con la organización, así como para las personas de las comunidades donde trabajamos, con el fin de garantizar que reciban un trato digno, que se las escuche y que se respeten sus derechos. Esto implica la aplicación de los principios feministas y de justicia de género de COMOTRANS, entre los que se incluye la distribución justa del poder. Además, nos ofrece oportunidades para debatir y reflexionar acerca de temas emergentes con un grupo diverso de partes interesadas ("nada sobre nosotras sin nosotras"), que favorecerá un sólido trabajo de prevención y respuesta frente al acoso, el abuso y la explotación sexual ofreciendo apoyo a las personas supervivientes/víctimas y exigiendo responsabilidades a aquellas personas responsables de casos de acoso, explotación y abuso sexual.

b. Denuncia de casos de acoso, explotación y abuso sexual:

- Debemos asegurarnos de contar con múltiples canales para que los empleados y empleadas de COMOTRANS, demás personal relacionado, miembros de las comunidades con las que trabajamos y otras personas puedan denunciar de forma segura casos de acoso, explotación y abuso sexual. Dichos canales han de diseñarse en consulta con las comunidades locales y con el personal para así asegurarnos de que resulten seguros y accesibles.
- Debemos asegurarnos también de que todo el personal que trabaje en nombre de COMOTRANS, así como las personas a las que ofrecemos asistencia, dispongan de la información adecuada sobre cómo acceder a dichos canales de denuncia seguros, incluyendo mensajes adecuados para menores y personas de orígenes diversos. Para ello será necesario difundir los procedimientos de denuncia en diversos idiomas y exponer con regularidad el funcionamiento de sus canales.
- También hay que proporcionar formación e información a todos los empleados y empleadas de COMOTRANS y demás personal relacionado, especialmente a los puntos focales, para asegurarnos de que conozcan sus obligaciones al respecto y cómo gestionar una denuncia en caso de que la reciban. Conviene insistir especialmente en la confidencialidad de todo el proceso.

- Cumpliremos con el requisito de denuncia a nivel externo que se establece en los procedimientos operativos estándar para la denuncia de conductas ilícitas. Únicamente el personal con autoridad delegada podrá denunciar casos ante un donante externo y las autoridades reguladoras. Las personas supervivientes/víctimas tienen el derecho de denunciar casos directamente ante las autoridades reguladoras de su respectivo país. COMOTRANS prestará asistencia a las personas supervivientes/víctimas a la hora de realizar una denuncia, si la solicitan.

c. Cómo responder a denuncias de casos de acoso, explotación y abuso sexual:

Desde COMOTRANS debemos responder de forma oportuna y profesional a todas las sospechas y acusaciones de acoso, abuso y explotación sexual. Para más información, véanse los Procedimientos Operativos Estándar (SOP) de Gestión de Casos de COMOTRANS.

Siempre se considerarán todas las sospechas o acusaciones, que serán investigadas y se actuará en consecuencia cuando sea necesario y en consonancia con nuestros principios de prevención y salvaguardia expuestos a continuación.

- **Enfoque centrado en las personas supervivientes/víctimas:** Este enfoque sirve para crear un entorno favorable en el que los derechos y deseos de estas personas se respeten y prioricen, se garantice su seguridad y sean tratadas con dignidad y respeto. El enfoque se basa en los siguientes principios rectores.
 - o Seguridad: La principal consideración es la seguridad y la protección de la persona superviviente/víctima y de sus hijos e hijas.
 - o Confidencialidad: Las personas supervivientes/víctima tienen el derecho de elegir con quién compartirán o no su situación, por lo que esta información únicamente se podrá compartir con otras personas con el consentimiento informado de la persona superviviente/víctima. Sin embargo, este derecho de confidencialidad podrá anularse en los casos en los que exista una amenaza de daño inminente a un/a menor u otra persona.
 - o Respeto: Todas las medidas tomadas deben guiarse por el respeto de las preferencias, deseos, derechos y dignidad de la persona superviviente/víctima. La función de los equipos de Prevención y Salvaguardia es favorecer la recuperación de la persona superviviente/víctima y ofrecerle recursos de ayuda.
 - o No discriminación: Las personas supervivientes/víctimas deben recibir un trato justo y equitativo independientemente de su edad, género, origen étnico, religión, nacionalidad, orientación sexual o cualquier otra característica.
- **Una gestión de los casos sólida y transparente:** Se documentarán todas las acusaciones de acoso, explotación y abuso sexual y su posterior seguimiento en una base de datos segura y confidencial para asegurar la rendición de cuentas. Se confirmará oficialmente la recepción de toda denuncia en un plazo de 24 horas y un equipo de Prevención y Salvaguardia acordará una reunión para evaluar los riesgos inmediatos y los pasos a seguir en las siguientes 72 horas.
- **Investigaciones:** Desde COMOTRANS llevaremos a cabo investigaciones independientes, seguras y discretas mediante investigadores/as competentes que colaboran con nuestros equipos de Prevención y Salvaguardia, reconociendo siempre los derechos y deberes de asistencia de todas las personas implicadas, incluyendo a quien denuncia, a la persona superviviente/víctima, a testigos y a la persona denunciada.

- **Una toma de decisiones transparente:** Desde COMOTRANS adoptaremos medidas rápidas y apropiadas contra todo/a empleado/a de la organización o personal relacionado que haya cometido algún acto de acoso, explotación o abuso sexual. Entre dichas actuaciones, pueden incluirse medidas administrativas o disciplinarias, así como la remisión a las autoridades locales pertinentes, si resultara lo más apropiado y seguro. Para asegurar la imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas de cada investigación, se formará un panel independiente y con adecuada representación de género para la toma de decisiones (p. ej., para casos acontecidos en programas de país, este panel puede incluir a personas de fuera del país). En cualquier caso, todo el proceso de toma de decisiones quedará siempre sujeto al escrutinio de las personas responsables y/o referentes especializados/as en prevención y salvaguardia.
- **Apoyo a las personas supervivientes/víctimas:** Las personas supervivientes/víctimas de acoso, explotación y abuso sexual tienen derecho a recibir servicios de apoyo especializado. Desde COMOTRANS nos comprometemos a remitirlas a unos servicios competentes, de acuerdo con sus deseos y necesidades. Estos servicios pueden incluir servicios de apoyo psicosocial, orientación, asistencia médica, asesoramiento jurídico y programas de asistencia para personal de COMOTRANS (allí donde estén disponibles). Se prestará todo tipo de apoyo independientemente de si se inicia o no una respuesta interna formal (como una investigación interna).

d. Integrar la protección contra el acoso, la explotación y el abuso sexual en toda la labor de COMOTRANS

- **Procesos de selección y contratación más seguros:** En cumplimiento de la legislación aplicable, COMOTRANS se compromete a evitar que las personas que hayan cometido actos de acoso, explotación y abuso sexual sean (o vuelvan a ser) contratadas o que se colabore con ellas. El personal directivo y los equipos de RR.HH. deben asegurar la implantación de sólidos procesos de verificación al respecto de todo el personal (p. ej.: comprobación previa de antecedentes penales o similar), incluyendo para empleados/as, voluntarios/as, consultores/as y otros/as representantes. En este sentido, todos los formularios de solicitud de empleo, las entrevistas y la petición de referencias deben incluir requisitos y valoraciones de prevención y salvaguardia e igualdad.
- **Acuerdos de asociación seguros:** Desde COMOTRANS debemos asegurar que todo acuerdo de asociación, acuerdo de subvención secundaria o entre afiliados contenga los siguientes elementos: (i) incorporación de la presente política como anexo; (ii) inclusión de las fórmulas adecuadas para que las entidades y personas contratadas, así como los miembros de su personal y voluntariado, se adhieran a un código de conducta que sea conforme a los planteamientos de esta política; y (iii) disponer expresamente que la incapacidad de estas entidades y personas de adoptar medidas preventivas adecuadas contra el acoso, la explotación y el abuso sexual, de investigar y comunicar acusaciones en esta materia, o bien de aplicar medidas correctoras una vez producido el SEAH, constituye base suficiente para que COMOTRANS rescinda dichos acuerdos. (iv) COMOTRANS integrará evaluaciones de la capacidad de las organizaciones socias, incluidas las políticas, procedimientos y formación existente en materia de Prevención y Salvaguardia y, en los casos en los que no existan, ofrecerá apoyo y fomentará el desarrollo de sus capacidades en el marco de esta nueva colaboración.
- **Formación para personal y organizaciones socias⁶:** Nuestros/as empleados/as y demás personal relacionado deben recibir formación en materia de protección contra el acoso, la explotación y el abuso sexual y de prevención y salvaguardia como parte de su formación inicial al incorporarse a nuestra organización; por ejemplo: sesiones informativas sobre las políticas y valores de COMOTRANS, nuestro código de conducta, información sobre cómo reportar sospechas, así como consejos sobre cómo buscar más información sobre prevención y salvaguardia y prácticas más seguras en toda la organización, entre otros. Y todas las personas que trabajen directamente con miembros de las comunidades en nombre de

COMOTRANS deben recibir formación adicional sobre cómo recibir y gestionar las denuncias de una forma segura y confidencial.

- **Rendición de cuentas ante las comunidades con las que trabajamos:** Desde COMOTRANS, nos comprometemos a promover la rendición de cuentas ante las personas y las comunidades con las que trabajamos: (i) siendo siempre transparentes sobre los programas, actividades y servicios ofrecidos a estas personas; (ii) aumentando la sensibilización sobre nuestro código de conducta, las políticas de prevención y salvaguardia, y los canales de denuncia; (iii) buscando activamente las opiniones de las comunidades sobre la labor de COMOTRANS y sobre conductas personales, y registrando las quejas; (iv) presentando a las propias comunidades las respuestas adoptadas por COMOTRANS como resultado del *feedback* que habían proporcionado, a ser posible a través de algún miembro del equipo directivo de la organización. Estos pasos deben repetirse con regularidad a lo largo del ciclo de vida de un programa o actividad.

- **Programación segura:** Nuestros/as empleados/as y demás personal relacionado deben adoptar medidas proactivas para no provocar involuntariamente daños a civiles, para contribuir activamente a la reducción de las amenazas existentes y para asegurar que los programas sean sensibles a estas cuestiones. Esto incluye la adopción de buenas prácticas y medidas de protección contra el acoso, la explotación y el abuso sexual durante todo el ciclo del programa o proyecto, incluido su diseño, la elaboración de propuestas de financiación, los análisis, los mecanismos de denuncia y queja, y los procesos de evaluación y seguimiento.

The logo for COMOTRANS is displayed in a large, light blue, stylized font. The word "COMOTRANS" is written in all caps, with a registered trademark symbol (®) to the right. The letters are bold and have a slight shadow effect. The logo is centered horizontally and partially overlaps the text below it.

4. ROLES Y RESPONSABILIDADES

- **Todos los empleados y empleadas de COMOTRANS y demás personal relacionado:** Todas las personas que trabajen en nombre de COMOTRANS están obligada a denunciar cualquier sospecha o caso de acoso, explotación y abuso sexual SEAH de la que sean testigos (véase la sección 5). La no denuncia de este tipo de hechos a las personas pertinentes constituye una infracción de la política de COMOTRANS y puede resultar en la adopción de medidas disciplinarias contra los empleados y empleadas implicados/as y la terminación de la relación laboral de COMOTRANS con profesionales externos/as. No obstante, aquellas personas que hayan experimentado directamente este tipo de incidentes no están obligadas a denunciarlos.

- **Miembros de patronatos y juntas directivas:** Las y los miembros de los patronatos y juntas directivas de COMOTRANS son los responsables finales de esta política y de su aplicación.

- **Directores/as ejecutivos/as de los afiliados COMOTRANS:** Los directores y directoras ejecutivas de COMOTRANS son responsables de la aplicación de esta política en su equipo.

- **Puntos focales de Prevención y Salvaguardia:** Deben proporcionar apoyo para prevenir y responder a los casos de acoso, explotación y abuso sexual, además de desempeñar sus funciones habituales. Para ello, deben promover la sensibilización, fomentar buenas prácticas y gestionar adecuadamente las denuncias, apoyando a las personas supervivientes/víctimas y reportando las denuncias de forma confidencial en los canales del afiliado correspondiente.

- **Responsables y referentes de Prevención y Salvaguardia:** Deben brindar apoyo a las y los puntos focales, al personal y a los programas para evitar y responder a los casos de acoso, explotación y abuso

sexual. Para ello, deben promover la sensibilización, llevar a cabo cursos de formación y fomentar buenas prácticas, gestionando adecuadamente las denuncias, remitiendo casos a servicios especializados y prestando apoyo a las investigaciones. Las y los responsables, equipos y referentes de Prevención y Salvaguardia, junto con el personal directivo, deben asegurar su apoyo continuo a la aplicación de la presente política.

- **Responsables con personal a su cargo:** Deben dar a conocer esta política entre las personas bajo su responsabilidad, así como apoyar y desarrollar sistemas que creen y mantengan entornos laborales seguros. Esto también incluye la responsabilidad de que todos los empleados y empleadas y demás personal relacionado reciban con regularidad formación en materia de protección contra el acoso, la explotación y el abuso sexual, con especial énfasis en el personal que esté en contacto directo con las personas para las que trabajamos. Las y los responsables deben priorizar el fomento de la sensibilización sobre la protección contra el acoso, la explotación y el abuso sexual, tanto entre ellos/as mismos/as como en sus divisiones, departamentos y equipos, así como asegurar partidas presupuestarias destinadas a actividades en este sentido.

- **Equipos de programas:** Deben consultar a las personas de las comunidades a las que proporcionamos asistencia (*de manera segura, accesible y culturalmente apropiada*) para asegurarse de que tanto ellas como el personal que trabaja en nombre de COMOTRANS estén familiarizadas con nuestro código de conducta, así como con los mecanismos para informar de inquietudes o presentar denuncias, asegurándose también de que COMOTRANS adopte las medidas necesarias cuando esto suceda. Los equipos de programas también deben explicar claramente a qué bienes y servicios tienen derecho los miembros de las comunidades y cómo se realiza la selección de estas personas.

Las y los responsables de Prevención y Salvaguardia de los afiliados y el/la director/a de Prevención y Salvaguardia de COMOTRANS Internacional son las personas encargadas de la revisión y actualización anual de esta política. Todo ello siempre en consonancia con los desarrollos legislativos y organizacionales, con el *feedback* recibido y con las lecciones aprendidas.

5. CÓMO TRANSMITIR UNA INQUIETUD O PRESENTAR UNA DENUNCIA

Los empleados y empleadas de COMOTRANS y demás personal relacionado tienen la responsabilidad de reportar toda sospecha o inquietud acerca de SEAH. Cualquier persona puede transmitir una inquietud o presentar una denuncia sobre un incidente de esta naturaleza que haya experimentado, presenciado o del que haya tenido noticia y que implique a un miembro del personal de COMOTRANS o de una organización con la que colaboramos (proveedores, organizaciones socias, contratistas, etc.) sin temor a represalias.

Los empleados y empleadas de COMOTRANS y demás personal relacionado no deberán investigar las sospechas o acusaciones por su cuenta a menos que se solicite expresamente para apoyar investigaciones de manera confidencial bajo las directrices de investigadores/as cualificados/as de Prevención y Salvaguardia. Las investigaciones deben llevarlas a cabo investigadores/as profesionales y formados/as con experiencia en el ámbito de SEAH. Siempre que sea posible, las decisiones sobre un caso relativo a un o una menor se tomarán conjuntamente con sus progenitores o tutores.

5.1 Canales de denuncia

Cualquier persona (incluidos los miembros de las comunidades con las que COMOTRANS trabaja) puede transmitir una inquietud o presentar una denuncia ante la organización sobre algo que haya experimentado o presenciado sin temor a represalias. Esto puede hacerse por escrito en el email acoso@COMOTRANS.com, confidencial y sólo dedicado a este fin.

5.2 Confidencialidad

Las denuncias pueden realizarse de forma anónima. Haremos todo cuanto esté en nuestra mano para mantener dicho anonimato a lo largo de todo el proceso de denuncia. La transmisión de información sobre la identidad de las personas implicadas en la denuncia se limitará a aquellos miembros del personal para los que haya una necesidad absoluta de acceder a dicha información, y no se compartirá con otras personas sin el consentimiento informado de la persona superviviente, salvo si corriera peligro la vida de una persona, la seguridad de un/a menor o si es requerido por la ley, tras consultarlo con asesores jurídicos y si resulta seguro hacerlo.

Sólo se compartirá información que no posibilite identificaciones personales conforme a los requisitos de reporte de los donantes y órganos reguladores.

Todas las personas que participen en el proceso de denuncia serán informadas sobre la importancia de mantener la discreción, pudiendo pedirles que firmen acuerdos de confidencialidad. Aquellos empleados y empleadas que quebranten dicha confidencialidad podrán ser objeto de actuaciones que pueden ir desde medidas disciplinarias hasta la terminación de la relación laboral, de la misma manera que, de tratarse de colaboradores/as externos/as, su relación con COMOTRANS puede terminarse. En algunos casos, dichas infracciones pueden incluso quebrantar la ley.

5.3 Represalias contra denunciantes, personas supervivientes/víctimas y testigos

COMOTRANS adoptará medidas contra cualquier persona, ya sea el sujeto de la denuncia o no, que intente o lleve a cabo represalias contra denunciantes, personas supervivientes/víctimas, testigos o la persona denunciada. En caso de formar parte del personal de COMOTRANS, podrán ser objeto de medidas disciplinarias, inclusive la terminación del empleo. En cuanto a colaboradores/as externos/as, su relación con COMOTRANS puede verse igualmente terminada.

5.4 Denuncias sobre organizaciones colaboradoras de COMOTRANS

Cuando en COMOTRANS recibamos denuncias sobre una organización, esperaremos de esta que responda de forma segura, rápida y adecuada. Colaboraremos con ella para asegurar que cumpla con sus obligaciones al respecto.

Cuando sea apropiado, COMOTRANS colaborará con la organización colaboradora para abordar el caso a través de una investigación independiente adecuada. Si el resultado de esta es que se han producido abusos, la(s) persona(s) responsable(s) deberá(n) quedar excluida(s) de la colaboración con la organización socia. Si existieran razones para pensar que una acusación de abusos no ha sido gestionada adecuadamente por una organización socia, esta se arriesga a la retirada de nuestra financiación o a la terminación de la relación (inclusive en redes de trabajo y en consorcios).

5.5 Denuncias sobre organizaciones o instituciones externas

Las denuncias de falta de protección transmitidas a COMOTRANS sobre otras organizaciones o instituciones deberán remitirse a los equipos de Prevención y Salvaguardia del afiliado correspondiente, que reportará el caso a las organizaciones pertinentes implicadas, cuando sea seguro hacerlo. Las remisiones tendrán que tener en cuenta circunstancias que pudieran indicar la existencia de posibles riesgos de daño a una persona concreta u otras en el futuro. Las denuncias deberán remitirse a los grupos o redes locales de trabajo en cuestiones de PSEAH y/o a las entidades reguladoras, donantes o Policía, según proceda y sea seguro, y/o teniendo en cuenta circunstancias que pudieran indicar la existencia de posibles riesgos de daño a una persona concreta u otras personas en el futuro. Si bien desde COMOTRANS no investigaremos casos relacionados con otras organizaciones, tenemos la obligación de reportarlos.



ANEXO I: DEFINICIONES

Empleados y empleadas de COMOTRANS y demás personal relacionado: La expresión "empleados y empleadas de COMOTRANS y demás personal relacionado" incluye a todos los empleados y empleadas de COMOTRANS Internacional, de los afiliados y de las oficinas de país de COMOTRANS. También incluye a miembros del patronato, voluntariado, personas en prácticas, personal de agencias de consultoría internacionales o locales, colaboradores/as puntuales, además de contratistas particulares o empresariales de dichas entidades y demás personal relacionado. Asimismo, incluye a organizaciones ajenas a COMOTRANS y sus empleados/as, así como otros/as particulares, que hayan establecido con nuestra organización acuerdos de asociación, de subvención secundaria o financiación con COMOTRANS.

Acoso sexual: El acoso sexual es todo comportamiento indeseado y molesto de naturaleza sexual, petición de favor sexual, conducta verbal o física, gesto, o cualquier otro comportamiento de carácter sexual que puedan ser razonablemente interpretados o percibidos como ofensivos y humillantes para otra persona. Este tipo de conductas también se considerarán como acoso sexual cuando interfieran con el trabajo, constituyan una condición para obtener el mismo o creen un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo. Aunque suelen formar parte de un patrón de comportamiento, pueden igualmente consistir en un incidente aislado. El acoso sexual puede producirse entre personas de sexos opuestos o del mismo sexo. Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas o agresores/as.

Explotación sexual: Todo abuso o amenaza de abuso cometidos en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ello, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona. Desde COMOTRANS reconocemos que la expresión "explotación y abusos sexuales" contiene un amplio espectro de comportamientos, no limitándose solo al acto del coito sexual.

Abusos sexuales: Toda intrusión física o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o a través de la coacción. En esta categoría se incluyen el matrimonio forzado y la esclavitud sexual, así como actividades sexuales con niños o niñas (toda persona menor de 18 años).

Relaciones sexuales: Incluyen, entre otros, las relaciones íntimas de tipo físico por parte de empleados o empleadas o personal relacionado, o relaciones sexuales en línea a través de las redes sociales, mensajes de texto o del teléfono.

Abusos sexuales de menores: Se producen cuando un/a niño/a es usado por otro/a niño/a, adolescente o adulto/a para su estimulación o gratificación sexual. Este tipo de abusos sexuales incluye actividades con o sin contacto, abarcando todas las formas de actividad sexual que impliquen a niños/as, ya sea mostrando material de explotación sexual de menores en línea o bien tomándoles imágenes con fines de explotación sexual.

Víctima/superviviente: Persona que supuestamente ha sufrido acoso, explotación o abusos sexuales.

Denunciante: Persona que eleva una denuncia (que puede ser también o no la persona superviviente del suceso).

Persona denunciada: Persona sobre la que se ha transmitido una inquietud o contra la que se ha presentado una acusación o denuncia.

Sospecha de conducta inadecuada: Toda inquietud reportada a través de cualquiera de los canales o vías de denuncia. Dicha sospecha se valora mediante una reunión inicial de caso o bien mediante un grupo de expertos.

Acusación de conducta inadecuada: Si en la reunión o el grupo de expertos deciden investigar la sospecha de conducta inadecuada, esta pasa a ser considerada "acusación de conducta inadecuada".

Resultado de la investigación: Una vez investigada la acusación y revisado el informe de investigación, las recomendaciones resultantes son denominadas "resultado de la investigación".

