



Política de Salvaguardia de CARE International





Política de Salvaguardia de CARE International

1. Declaración de la política

En CARE, reconocemos nuestra responsabilidad de promover la dignidad humana y la justicia social dentro de nuestra organización. En el corazón de los esfuerzos de CARE para impactar en la pobreza y la justicia social se encuentra nuestro compromiso con las comunidades marginadas. Ponemos la dignidad humana en el centro de nuestro trabajo. Somos conscientes de la importancia que tiene la cultura organizacional y la rendición de cuentas en la creación de un ambiente seguro y alentador para los participantes del programa, las comunidades en las que trabajamos, nuestros empleados, el personal relacionado y nuestros socios.

En CARE, creemos que todas las personas tienen derecho a la seguridad y a vivir sus vidas libres de peligro. Esta Política de Salvaguardia es una respuesta del compromiso de CARE y del reconocimiento de nuestras responsabilidades de proteger y salvaguardar a las personas con las que trabajamos, y que trabajan para CARE, de cualquier tipo de abuso, lo que incluye acoso, explotación y abuso sexual, abuso físico y malos tratos psíquicos, negligencia y abuso de menores.

Reconocemos que hay desigualdad de poder entre las personas con las que trabajamos y nos asociamos a través de nuestros programas, y los Empleados de CARE y el Personal Relacionado. También hay desigualdad de poder a distintos grados dentro de CARE. Tenemos la responsabilidad de asegurar que fomentamos, y construyamos continuamente, una cultura organizacional de seguridad y rendición de cuentas, y que mantengamos un entorno de trabajo seguro y respetuoso, para asegurar que el poder no se use para dar ventaja o perjudicar a ninguna persona.

Sabemos que algunas personas corren más riesgo de sufrir abuso, debido a las desigualdades y vulnerabilidades sociales, en particular las mujeres y otros adultos vulnerables, y los niños(as). Nos tomamos en serio nuestra responsabilidad de mantener a los niños(as) a salvo de daño y abuso, al reconocer los riesgos específicos para los niños(as) y que el abuso en todas sus formas puede tener consecuencias significativas para toda la vida.

CARE tiene un enfoque de cero tolerancias a todas las formas de abuso.¹ Dejamos muy claro que no toleraremos ninguna forma de abuso, perpetrada por nuestros empleados, personal relacionado o socios, hacia cualquier persona, durante o fuera de las horas de trabajo, en persona o en línea.

Es obligatorio que todos los Empleados de CARE y el Personal Relacionado denuncien cualquier sospecha de abuso. CARE desea saber cuando cualquiera de sus Empleados o Personal Relacionado no está actuando de conformidad con la Política de Salvaguardia y el Código de Conducta de Salvaguardia. Tomamos muy en serio las denuncias de acoso, explotación y abuso sexual, abuso físico y malos tratos psíquicos, negligencia y abuso de menores, y cualquier otro tipo de abuso o mala conducta dentro de CARE.

¹ Tomaremos medidas disciplinarias que incluyen o pueden llegar hasta el despido por cualquier conducta que incumpla esta Política y el Código de Conducta de Salvaguardia de CI.

CARE examinará con detenimiento, y, cuando sea necesario, investigará las denuncias de mala conducta y actuará de acuerdo con sus hallazgos. Cualquier conducta por parte de los Empleados o Personal Relacionado de CARE que contradiga esta Política, y el Código de Conducta de Salvaguardia, se considerará una violación de esta Política. Cuando un Empleado o Personal Relacionado de CARE no haya actuado de conformidad con esta Política o el Código de Conducta de Salvaguardia, después de una investigación, tomaremos medidas disciplinarias que incluyan o lleguen hasta el despido. De ser necesario, y después de una evaluación de riesgos, también lo reportaremos a la policía y las autoridades relevantes.

CARE aplica a su salvaguardia un enfoque centrado en el sobreviviente. Esto significa que las necesidades y deseos de cualquiera que ha experimentado abuso (víctimas/sobrevivientes), por parte de los Empleados y Personal Relacionado de CARE, guían nuestra respuesta a las denuncias e investigaciones, a fin de que las víctimas o sobrevivientes sean tratados con dignidad y respeto, y se prioricen sus derechos de privacidad y apoyo. Cuando la víctima o sobreviviente sea un o una menor, nuestro enfoque girará en torno al mismo. También aprendemos de las experiencias de las víctimas/sobrevivientes para fundamentar nuestras estrategias y prácticas de prevención de abusos.

2. Alcance de la Aplicación

Esta política es aplicable a todos los Empleados de CARE y el Personal Relacionado:

- Empleados de CARE incluye a todos los empleados de cualquier entidad de CARE International: la Secretaría de CARE International, los Miembros, Candidatos y Filiales de CARE, todas las oficinas bajo la responsabilidad de cualquiera de dichas entidades de CARE (por ejemplo, oficinas regionales/subregionales, oficinas de país, oficinas de recaudación de fondos/defensa), y en donde sea que CARE cuente con alguna forma de participación o actividad;
- Personal Relacionado incluye: miembros del consejo, voluntarios, pasantes, visitantes, asesores, proveedores, contratistas individuales y corporativos, voluntarios comunitarios y trabajadores con derecho a incentivos. Personal Relacionado también incluye entidades ajenas a CARE y sus empleados, así como personas que han celebrado contratos de asociación, subconcesión o adjudicación indirecta con CARE.²

Esta Política y el Código de Conducta de Salvaguardia aplican en todo momento, en forma presencial y en línea, tanto durante como fuera de las horas de trabajo. Las acciones de los Empleados de CARE y el Personal Relacionado fuera del horario laboral que se consideren contradictorias con esta política se interpretarán como una violación de la Política.

² Surgirán distintas consideraciones con relación al cumplimiento de esta política por parte de algunos y los principios para los voluntarios y los trabajadores con derecho a incentivos que hayan sido contratados por comunidades con las que trabajamos. Aunque todas las formas de abuso y de mal uso de asistencia humanitaria están siempre prohibidas, tal como se establece expresamente en esta política, se requerirá discreción para la aplicación del Código de Conducta de Salvaguardia con respecto a las relaciones sexuales para esta categoría de trabajadores. Ver el Anexo A Código de Conducta de Salvaguardia de CARE.

3. Compromisos de Salvaguardia de CARE³

Cultura organizacional, liderazgo y rendición de cuentas

3.1 CARE creará, promoverá y mantendrá una cultura organizacional segura para las personas que trabajan en CARE y para CARE, incluidos nuestros socios y las comunidades y participantes de programas en los que trabajamos. CARE está comprometido a la igualdad, la diversidad y el respeto, y trabaja para crear un entorno en el que sea seguro denunciar y atender cualquier sospecha de abuso.

3.2 CARE desarrollará estrategias de salvaguardia para prevenir y responder a todo tipo de abusos. Dedicaremos capacidad, presupuesto y recursos en todas las áreas y localidades que tengan una necesidad reconocida.

3.3 CARE asegurará un alto nivel de vigilancia y rendición de cuentas acerca de la Salvaguardia y demostrar su enfoque de tolerancia cero en todo tipo de abusos. CARE se compromete a un aprendizaje continuo y mejoría para prevenir y responder a todo tipo de abusos. Esto lo haremos mediante el monitoreo y revisión de la eficacia de nuestras estrategias de Salvaguardia y en conseguir retroalimentación de las personas empleadas de CARE y el personal relacionado, socios, participantes de programas y las comunidades con las que trabajamos. Seremos transparentes sobre la mala conducta dentro de CARE y seremos responsables y transparentes en comunicar nuestros esfuerzos de salvaguardia y aprendizaje a audiencias internas y externas, incluidos nuestros cuerpos de gobernanza, personal, donantes, socios, el sector amplio, el programa de participantes de CARE y las comunidades en las que trabajamos. Toda la información compartida se fundamentará en nuestro enfoque centrado en supervivientes y la evaluación de riesgos.

Gestión de personal ⁴

3.4 CARE solo contratará y retendrá personas empleadas y solo se comprometerá con personal relacionado que esté alineado con nuestra visión, misión y nuestros valores. Utilizaremos prácticas de reclutamiento fuertes y seguras para todos los puestos, especialmente para puestos que tendrán un contacto directo o indirecto con niños(as) y/o adultos vulnerables. En el cumplimiento de leyes aplicables, vamos a prevenir perpetrados de abusos sexuales, explotación y abuso, abuso físico como abuso emocional, descuido, y abuso infantil, de estar contratados o desplegados en CARE, o en cualquier otro sitio. Incluiremos nuestro compromiso a la tolerancia cero de todo tipo de abusos, y las responsabilidades de todas las personas empleadas a la salvaguardia dentro de todas las ofertas de empleo, descripciones de puestos y contratos/acuerdos de empleo, incluido una cláusula de fin de contrato. Nuestras funciones de liderazgo y gestión tendrán responsabilidades específicas definidas de salvaguardia.

³ Los compromisos se basan y van más allá de los compromisos definidos en la Declaración de Compromiso sobre la Explotación y el Abuso Sexual de la ONU y del Personal ajeno a la ONU, agosto 2008, que fue ratificada por CARE.

⁴ Consulte la orientación sobre contratación más segura según la sección 6 abajo para detalles sobre prácticas del empleo de principio a fin previstas dentro de CARE.

3.5 CARE asegurará que todas las personas empleadas y personal relacionado estén conscientes de, hayan firmado y estén orientadas a nuestra código de conducta de políticas de salvaguardia. La política, el código de conducta de salvaguardia y las expectativas de CARE sobre la prevención y denuncia de acoso sexual, explotación y abuso laboral, abuso físico, malos tratos psíquicos, negligencia y abuso infantil se incorporarán a los contratos/acuerdos y orientaciones.

3.6 CARE creará conciencia y brindará capacitación a todos los empleados y personas relacionadas sobre nuestra política de salvaguardia, código de conducta de salvaguardia y nuestros múltiples mecanismos de presentación de informes. Los entrenamientos (en línea o presenciales) se brindaran para desarrollar y actualizar conocimientos. El liderazgo fomentara activamente la denuncia de malas conductas al equipo de recursos humanos, la directiva y a través de nuestra línea telefónica global CARE.

3.7 CARE incluirá salvaguardia en el desarrollo de gestión/retroalimentación del desempeño. Todos los empleados deberán demostrar su compromiso con la seguridad como parte de su evaluación anual de desempeño. La gerencia y la administración deberán demostrar sus esfuerzos en crear y mantener un ambiente seguro, tolerante e inclusivo como parte de sus evaluaciones de desempeño. Otros empleados y personal relacionado podrían tener deberes específicos, relevantes a esta política. En el cual también serán tomados en cuenta como parte de su control de desempeño.

Asociaciones

3.8 CARE promoverá y exigirá salvaguardia con sus socios. CARE trabajara con los socios para evidenciar una buenas prácticas de seguridad y realizará evaluaciones como parte de los procesos de diligencia debida al considerar nuevas asociaciones y revisar las existentes. Buscaremos socios que compartan un compromiso con la justicia social y la igualdad. Que tengan valores compatibles y un enfoque similar para proteger a su personal y a los participantes del programa. Además de que sean adecuados para cumplir con intereses de programas compartidos. Además debido a la diligencia, incluiremos en nuestros acuerdos/contratos con socios y subvenciones/subreceptores:

- a. Nuestra política de salvaguardia y código de conducta para la seguridad;
- b. Un resumen de los procedimientos de diligencia debida y seguimiento de sus sub-beneficiarios de conformidad con esta política;
- c. El lenguaje apropiado requerido que dichas entidades e individuos contratados, sus empleados y voluntarios respeten el código de conducta, que cumpla con los estándares de esta política y el código de conducta de salvaguardia (en caso de que un socio no cuente con una política que sea coherente con la de CARE, deberá adoptar la de CARE o desarrollar la propia que coincida con los estándares de CARE) además de
- d. Una declaración de que la falta de esas entidades o individuos, según corresponda, deberá tomar medidas preventivas contra todas las formas de abuso. Esto incluye: el acoso sexual, la explotación y el abuso laboral, el abuso físico, el abuso emocional, la negligencia y el abuso infantil. También

deberá investigar e informar las acusaciones de manera oportuna y tomar acciones correctivas cuando haya ocurrido cualquier forma de abuso. Esto constituirá motivo para que CARE rescinda dichos acuerdos.

3.9 CARE trabajará con socios para co-crear y fortalecer en conjunto nuestra capacidad, conocimientos y habilidades de seguridad, con la intención de cumplir con las responsabilidades consistentes con esta política. Con socios y comunidades locales, evaluaremos de manera conjunta los riesgos y co-crearemos estrategias de prevención y respuesta con un enfoque cultural y contextualmente apropiado. La capacidad de apoyo será incluida en los casos que sea necesario, para garantizar un reclutamiento sólido, una implementación segura del programa y un seguimiento y respuesta a los reportes de abuso. Los socios deben completar una capacitación anual para actualizarse en materia de salvaguardia.

3.10 CARE colaborará y trabajará en asociaciones para salvaguardar. Trabajamos con comunidades, otros organismos, donantes, gobiernos, redes globales de sociedades civiles y socios locales para demostrar responsabilidad, promover nuestras prácticas y contribuir a esfuerzos más amplios para prevenir y responder al acoso, la explotación, el abuso sexual, el abuso físico, el abuso emocional, negligencia y abuso infantil

Incorporación de salvaguardia en nuestros programas

3.11 CARE se comprometerá a las evaluaciones de seguridad para identificar el riesgo de acoso sexual, explotación y abuso laboral, abuso emocional, abuso físico, negligencia y abuso infantil. Las evaluaciones deben reflejar el contexto local, las leyes nacionales e incluir riesgos, viabilidad y procedimientos de investigación, planes de mitigación, responsabilidades y plazos designados.

3.12 CARE incorporará medidas de salvaguardia en los programas y durante todo el ciclo del proyecto. Haremos esto por medio de la gestión de recursos de nuestras estrategias, y la colaboración efectiva con nuestros socios y participantes del programa, en todas las etapas del diseño, implementación, monitoreo, y evaluación en nuestros programas. Siempre que sea pertinente, incluiremos salvaguardia infantil en nuestros programas, reconociendo niñas/niños que a menudo asisten a nuestros programas acompañando a sus padres, tutores o hermanos.

3.13 CARE asegurará que múltiples mecanismos para reportar acoso sexual, explotación y abuso, abuso emocional y físico, abandono, y abuso infantil sean accesibles y sensibles ante las necesidades y capacidades diferentes de cualquier persona que quiera reportar. Involucraremos a participantes del programa en el diseño, seguimiento y evaluación de mecanismos de responsabilidades y comentarios de idioma local. Aseguraremos que se encuentren disponibles mecanismos de información aptos para niñas/os, en los lugares donde CARE trabaje con niñas/os. CARE generará conciencia comunitaria en los comportamientos previstos de nuestros Empleados y Personal Relacionado, y la forma de denunciar la conducta impropia. Toda persona responsable de recibir informes sensibles estará entrenada en cuanto a forma de responder, de una manera segura y confidencial. Seremos transparentes con la víctima/sobrevivientes en torno a cualquier obligación o acción que pueda ser necesario tomar en respuesta a su denuncia, incluyendo recomendaciones a terceros. El enfoque

orientado al sobreviviente informará sobre todas las acciones e incluirá una evaluación de riesgo para todas las personas involucradas.

Respuesta y Seguimiento realizado a las Denuncias

3.14 CARE proporcionará ayuda y asistencia a toda persona que haya experimentado acoso sexual, explotación o abuso, físico o emocional, abandono, o abuso infantil perpetrado por un Empleado o Personal Relacionado con CARE. Todas las oficinas de CARE van a ubicar servicios de ayuda y vías de referencias. Las opciones de ayuda pueden incluir tratamiento médico, ayuda legal, y apoyo psicosocial. El enfoque centrado en el sobreviviente informará sobre nuestra ayuda y asistencia, factibilidad, y una evaluación de riesgo para todos los involucrados. El apoyo psicosocial estará también disponible, si es necesario, para toda persona que denuncie mal comportamiento.

3.15 CARE tomará todas las medidas apropiadas para proteger a las personas de represalias cuando se denuncien de buena fe casos de acoso sexual, explotación y abuso, abuso físico y emocional, negligencia o abuso infantil en los que estén implicados empleados de CARE o personal relacionado. Mantendremos la confidencialidad para proteger a todos los que denuncien de buena fe y a lo largo de todas las investigaciones. CARE tiene un enfoque de tolerancia cero ante las represalias hacia cualquier persona que denuncie mal comportamiento.

3.16 CARE asegurará que todas las acusaciones de acoso sexual, explotación y abuso, abuso físico y emocional, abandono, y abuso infantil realizadas por Empleados y Personal Relacionado de CARE serán completamente examinadas, con evaluación de riesgo, y donde sea necesario, investigadas y/o referidas a otra agencia para su investigación, o reportadas para la aplicación de la ley.⁵ Las investigaciones de CARE se llevarán a cabo de manera puntual, segura, y profesional por aquellas personas que tengan entrenamiento adecuado y experiencia en investigaciones sensibles e informadas por enfoques susceptibles al género, centrados en la infancia y sobrevivientes.⁶ Las investigaciones incluirán una evaluación de riesgo ante todos los involucrados. En caso que niños(as) estén involucrados, llevarán a cabo las investigaciones solamente personas entrenadas y con experiencia en investigaciones de protección infantil.

3.17 CARE llevará a cabo la acción pertinente con cualquier Empleado o Personal Relacionado que viole esta Póliza o Código de Conducta de Salvaguardia. Las acciones pueden incluir acciones administrativas o disciplinarias, tales como suspensión, transferencia de obligaciones mientras están bajo investigación, o despido. Otras acciones pueden incluir acción legal, y/o derivación ante las autoridades

⁵ Antes de informar a las fuerzas policiales, se debe realizar una evaluación de riesgo integral, basado en el principio de «no dañar» y ninguna acción debe colocar a la víctima/sobreviviente en riesgo de un daño mayor.

⁶ En caso que la víctima/sobreviviente no brinde consentimiento para participar en el proceso de investigación, la decisión para proceder, o no, debe ser evaluada contra el riesgo que el perpetrador/sujeto alegado de queja puede representar a otros dentro de CARE, nuestros representantes del programa, y las comunidades donde trabajamos. Habiendo evaluado el riesgo y, si se concluye que se necesita una investigación, la víctima/sobreviviente debe estar totalmente informado de esta decisión y de cada esfuerzo para proteger su identidad. Si no es posible proceder con una investigación debido al riesgo para la víctima/sobreviviente, se pueden considerar acciones alternativas, tales como monitoreo cercano del perpetrador, llevándolas a un rol que no genere un contacto con comunidades o individuos vulnerables o en riesgo, y generando conciencia a través de actividades para ver si se realizan más reportes. Todas las decisiones deben ser de una evaluación de riesgo total, deben estar documentadas y acordadas con una gerencia senior. Esto se basa en la buena práctica sectorial reconocida, y desde la guía en la CHS Foundation Paper «[Enfoque centrado en la víctima/sobreviviente para la protección de la explotación sexual, abuso y acoso](#)» (2023)

pertinentes para la acción apropiada, incluyendo procesamiento penal en el país de origen del abusador, así como también en el país anfitrión. Todas las acciones serán informadas por un enfoque centrado en el sobreviviente y una evaluación de factibilidad y riesgo para todos los involucrados. Cada una de las oficinas de CARE debe tener procedimientos para responder y hacer un seguimiento de las denuncias de mal comportamiento en base a su empleo y leyes penales nacionales.

4. Código de Conducta de Salvaguardia de CARE⁷

La capacidad de CARE para lograr su Visión y Misión yace en los esfuerzos individuales y de colaboración de todos los Empleados y Personal Relacionado de CARE. Con este fin, todos los empleados de CARE y personal relacionado debe defender y promover los estándares más altos de la conducta ética y profesional y cumplir con el código de conducta y políticas de CARE. Esta política define la conducta de salvaguardia que deben seguir todos los empleados de CARE y personal relacionado para proteger a todos, de cualquier forma de abuso, incluyendo acoso sexual, explotación y abuso, abuso físico y emocional, abandono, y abuso infantil por parte de los empleados de CARE y personal relacionado.

El Código de Conducta de Salvaguardia establece los valores, principios y comportamientos que se espera que los empleados de CARE y personal relacionado se comprometerán y del cual se harán responsables, a tomar las decisiones para ejemplificar los valores de CARE y el Código de Conducta más amplio, en línea y de manera presencial, y fuera de las horas de trabajo. Cualquier violación al Código de Conducta de Salvaguardia es una seria preocupación y puede resultar en una acción disciplinaria, incluyendo el despido, de acuerdo con los procedimientos disciplinarios de cada entidad de CARE y leyes vigentes. Todos los empleados de CARE y personal relacionado deben leer y firmar el Código de Conducta de Salvaguardia.⁸ (Ver anexo A para el Código de Conducta de Salvaguardia).

5. Responsabilidades

5.1 Todos los empleados de CARE y el personal relacionado

Todos los empleados de CARE y el personal relacionado comparten la obligación de evitar, denunciar y responder al acoso, explotación y abuso sexual, abuso físico y emocional, abandono y abuso infantil. Es la responsabilidad de todos los empleados de CARE y el personal relacionado defender la Política de Salvaguardia de CARE y el Código de Conducta de Salvaguardia, en línea y de manera presencial, y durante y fuera de sus horas de trabajo. Todos los empleados de CARE y el personal relacionado deben leer esta Política, firmar el Código de Conducta de Salvaguardia, y realizar las capacitaciones y cursos de actualización sobre la Salvaguardia.

⁷ El Código de Conducta de Salvaguardia está basado en, y además se extiende a, los seis Principios Centrales del Boletín de la Secretaría General de Naciones Unidas sobre Medidas Especiales para la Protección de la explotación y el abuso sexual (ST/SGB/2003/13), y la convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de la Infancia (1989)

⁸ Los empleados e individuos que han iniciado una sociedad, acuerdos de subcontrato o subreceptor con CARE puede en su lugar firmar su código de conducta del empleador y de las normas si son consistentes con los compromisos dentro de la Política de Salvaguardia de CARE International.

5.2 Personal directivo, Gerentes, Supervisores y Administradores de Recursos Humanos

El Personal directivo, Gerentes, Supervisores y Administradores de Recursos Humanos deben crear una cultura segura y responsable para evitar el acoso, explotación y abuso sexual, el abuso físico y emocional, abandono, y abuso infantil. Deben garantizar que todos los empleados de CARE y el personal relacionado comprenden y cumplen con la Política de Salvaguardia y firman el Código de Conducta de Salvaguardia. Los administradores de Recursos Humanos también son responsables de un reclutamiento sólido más seguro, mientras que los Directores, Gerentes y Supervisores son responsables de garantizar que todos los empleados reciben una orientación exhaustiva y concienciación y sensibilización continua de esta Política y Código de Conducta de Salvaguardia. Cualquier persona en una función administrativa debe garantizar que todos los empleados con deberes especializados hacia esta política cuentan con la experiencia, capacitación, recursos y apoyo disponible pertinentes para ellos y que tales deberes formen parte de su gestión de rendimiento.

5.3 Directores/Representantes nacionales

Los Directores o Representantes nacionales son responsables de la salvaguardia dentro de la Oficina Nacional que gestionen, planifiquen y provean directrices claras y recursos para la implementación e informar el rendimiento acerca de la política y Código de Conducta de Salvaguardia dentro de los programas y proyectos de su(s) oficina(s). Lo anterior incluye tomar una acción rápida después de las investigaciones si se determina que hubo una violación a esta política y Código de Conducta.

Los directores nacionales, con apoyo de los miembros líderes y los socios miembros de CARE respectivos, garantizarán que la salvaguardia recibe los recursos suficientes. Las oficinas nacionales deben haber capacitado a los empleados de salvaguardia y/o puntos focales. En caso de que la Oficina Nacional no cuente con personal de salvaguardia destinado, los directores nacionales garantizarán que el tiempo adecuado por parte de los puntos focales se dedique a la salvaguardia y la implementación de los compromisos dentro de esta política.

5.4 Los directores nacionales de cada miembro y socios de CARE ⁹

Los directores nacionales de los miembros y socios de CARE son responsables de los recursos y la implementación de esta política y proveerán el liderazgo general que demuestra una cultura organizacional segura y respetuosa, con cero tolerancia hacia ninguna forma de abuso. Los directores nacionales garantizarán que esta política se vea reflejada en sus propios códigos de conducta y son responsables de definir y ofrecer los recursos pertinentes a las estrategias de salvaguardia para defender y hacer operacional esta política. Los directores nacionales, en colaboración con los equipos de liderazgo pertinentes, también son responsables de monitorear e informar acerca del rendimiento contra esta política, incluyendo a sus juntas directivas.

Los directores nacionales y los miembros principales garantizarán el apoyo y recursos adecuados estén disponibles para las oficinas nacionales para cumplir con esta política, incluyendo el inicio de investigaciones, apoyo a las víctimas/sobrevivientes, e informar acerca del rendimiento contra esta política.

⁹ Los candidatos de CARE siguen estando bajo la responsabilidad general del respectivo miembro de CARE en lo que se refiere a esta política.

5.5 Secretariado Internacional de CARE

La secretaría de CARE International coordinará la supervisión de esta política junto con los miembros, los afiliados y los candidatos de CARE y salvaguardia de candidato/puntos focales de PSHEA, y revisará y actualizará según el periodo especificado en esta política. La Secretaría de CARE International monitoreará e informará contra esta política mediante el uso de datos estandarizados para la rendición de cuentas mundial.

5.6 Juntas directivas de CARE

Toda la junta directiva de CARE tiene que supervisar la política de salvaguardia de CARE International. Los miembros de la junta directiva son responsables de garantizar que estén implementadas las medidas pertinentes para cumplir con los compromisos articulados en esta política. Las juntas directivas requieren de los informes periódicos del liderazgo acerca de la implementación de la política y la salvaguardia de los riesgos para poder llevar a cabo su deber de guiar, supervisar y rendir cuentas.

Esta Política es también una respuesta a la rendición de cuentas de CARE ante las comunidades con las que trabaja y, por lo tanto, se pondrá en práctica como parte del Marco Internacional de Rendición de Cuentas de CARE.

6. Políticas asociadas, protocolos y guía

Esta política es complementaria a la serie de normas de comportamiento a las cuales se tienen que adherir todos los empleados de CARE en el:

- Código de conducta y código de ética de CARE International
- Política de Igualdad de Género e Inclusión de CARE International
- Política de consentimiento de historias e imágenes de CARE International
- Cualquier código adicional o políticas relacionadas definidas por los empleados independientes dentro de CARE International - Secretaría de CARE International, miembros de CARE International, candidatos y afiliados, y oficinas regionales y nacionales de CARE International.

Los siguientes protocolos, guía y recursos son pertinentes para el cumplimiento de esta política:

- El protocolo de CARE International para la entrega de informes de SHEA-CA entre las entidades de CARE International
- Guía de reclutamiento más seguro de CARE International
- Guía de programación más segura de CARE International
- Definiciones de la Política de Salvaguardia de CARE International
- Capacitación de Salvaguardia de CARE Academy

Para todas las políticas y recursos pertinentes, véase la página web interna de gestión del conocimiento: CARE Shares – Safeguarding Hub (a la que solo pueden ingresar los empleados)

ANEXO A - Código de Conducta de Salvaguardia de CARE International ¹

La capacidad de CARE para lograr su Visión y Misión yace en los esfuerzos individuales y de colaboración de todos los Empleados y Personal Relacionado de CARE. Con este fin, todos los empleados de CARE y personal relacionado debe defender y promover los estándares más altos de la conducta ética y profesional y cumplir con el código de conducta y políticas de CARE. Esta política define la conducta de Salvaguardia a ser seguida por todos los empleados de CARE y personal relacionado para proteger a todos, de cualquier forma de abuso, incluyendo acoso sexual, explotación y abuso, abuso físico y emocional, abandono, y abuso infantil por los empleados de CARE y personal relacionado.

El Código de Conducta de Salvaguardia establece los valores, principios y comportamientos a cual se espera que los empleados de CARE y personal relacionado se comprometerán y del cual se harán responsables, a tomar las decisiones para ejemplificar los valores de CARE y el Código de Conducta más amplio, en línea y de manera presencial, y fuera de las horas de trabajo. Cualquier violación al Código de Conducta de Salvaguardia es una seria preocupación y puede resultar en una acción disciplinaria, incluyendo el despido, de acuerdo con los procedimientos disciplinarios de cada entidad de CARE y leyes vigentes. Todos los empleados de CARE y personal relacionado deben leer y firmar el Código de Conducta de Salvaguardia.²

Como empleado de CARE o personal relacionado, **yo** –

1. crearé y mantendré una cultura organizativa segura y equitativa que evite, oponga y combata el hostigamiento, explotación y abuso sexual, el abuso físico y emocional, el abandono, y el abuso infantil.
2. trataré a todos con dignidad y respeto y cuestionaré las actitudes y comportamientos que contravengan la Política de Salvaguardia y el Código de Conducta de Salvaguardia de CARE International.
3. garantizaré que tengo conocimiento de las opciones a mi disposición para informar. Informaré de inmediato acerca de cualquier inquietud que se me presente en lo que respecta a posibles violaciones de la política de salvaguardia y el código de conducta de salvaguardia de CARE International, ya sea por parte de un empleado de CARE o de personal relacionado. Cuando reporto una inquietud o acusación, lo haré de manera confidencial, entiendo la necesidad de mostrar respeto, dignidad y la seguridad de todos los involucrados. Entiendo que no denunciar ninguna inquietud puede resultar en una acción disciplinaria. También entiendo que denunciar de manera maliciosa es una violación de la política de salvaguardia de CARE International y puede resultar en una acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido.
4. mantendré la confidencialidad acerca de cualquier inquietud o información de la que tenga conocimiento y solo compartiré información con personal que lleven a cabo las funciones pertinentes y que necesiten recibir dicha información. Entiendo que estoy violando esta política si llevo a cabo investigaciones cuando no es parte de mis funciones.

¹ El Código de Conducta de Salvaguardia está basado en, y además se extiende a, los seis Principios Centrales del Boletín de la Secretaría General de Naciones Unidas sobre Medidas Especiales para la Protección de la explotación y el abuso sexual (ST/SGB/2003/13), y la convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de la Infancia (1989)

² El Código de Conducta de Salvaguardia está basado en, y además se extiende a, los seis Principios Centrales del Boletín de la Secretaría General de Naciones Unidas sobre Medidas Especiales para la Protección de la explotación y el abuso sexual (ST/SGB/2003/13), y la convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de la Infancia (1989)

Los empleados e individuos que han iniciado una sociedad, acuerdos de subcontrato o subreceptor con CARE puede en su lugar firmar su código de conducta del empleador y de las normas si son consistentes con los compromisos dentro de la Código de Conducta de salvaguardia de CARE International.

5. cooperaré por completo en cualquier investigación en la que presuntamente haya actuado de alguna manera que sea una violación de la política de salvaguardia de CARE International y el Código de Conducta de Salvaguardia.
6. revelaré a CARE cualquier juicio civil o condena criminal que se relacione con las acusaciones hechas contra mí de acoso, explotación o abuso sexual, abuso físico y emocional, abandono, y abuso infantil.
7. garantizaré que siempre haya dos o más adultos presentes si en alguna ocasión soy responsable de planificar, dirigir o estar presente para actividades que tengan que ver con niños o adultos vulnerables.³ No estaré solo(a) con participantes del programa y garantizaré que otro adulto esté cerca de las actividades del programa.
8. garantizaré que los empleados o personal relacionado de CARE se alojen por separado de cualquier persona a la que apoyemos a través de nuestro programa.
9. solo tomaré fotos, filmaré o entrevistaré a un menor o adulto vulnerable cuando se me encargue la tarea explícitamente, como parte de mi función, utilizando un dispositivo propiedad de CARE, y con la aprobación de la gerencia. Si se me encomienda explícitamente o si forma parte de mis funciones, me informaré plenamente y cumpliré todos los requisitos de la Política de consentimiento de historias e imágenes de CARE International.
10. protegeré, gestionaré y utilizaré de manera adecuada los recursos financieros y materiales de CARE. Lo anterior significa nunca utilizar los recursos o dispositivos personales, incluyendo computadoras, cámaras, celulares o cuentas personales o profesionales de redes sociales de CARE para explotar, atraer u hostigar a nadie. Soy consciente de que lo anterior también significa que no está permitido ingresar, desplegar o transmitir material ofensivo y/o pornográfico en ningún dispositivo electrónico provisto o subsidiado por CARE (por ejemplo, computadora, tableta, teléfono) en cualquier momento o en cualquier dispositivo electrónico en la red de CARE o el lugar de trabajo.
11. participaré en toda(s) la(s) capacitación(es) obligatoria(s) de salvaguardia.
12. acataré todas las leyes vigentes de donde trabaje, incluyendo las leyes sobre trabajo infantil.

Como empleado de CARE o personal relacionado, yo no –

1. actuaré en ninguna forma que viole la Política de salvaguarda o código de conducta de salvaguardia de CARE International, poniendo a los participantes del programa de CARE, miembros de la comunidad, empleados, socios o personal relacionado en riesgo de daño o abuso.
2. hostigaré, explotaré o abusaré sexualmente de nadie, teniendo en cuenta de que estos comportamientos constituyen actos de conducta sexual indebida grave y por lo tanto constituyen las bases de una acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido. Lo anterior incluye a los participantes del programa de CARE o sus familiares, menores, u otros, ya sea en línea o dentro de las comunidades donde trabaja CARE. Soy consciente de que dicha actividad no está permitida, y en algunos casos, en especial cuando tiene que ver con menores, es ilegal. Entiendo que tal actividad se basa en el uso indebido de mi posición y dinámica de poder inherentemente desigual y podría socavar la credibilidad e integridad del trabajo de CARE. Entiendo que debo declarar cualquier relación o actividad previa con los participantes del programa con mi superior inmediato o gerente de recursos humanos. Pediré orientación sobre esta prohibición a la gerencia correspondiente.⁴

³ Los adultos presentes pueden incluir un empleado de CARE personal socio, cuidador, padre o tutor de menor/adulto vulnerable.

⁴ CARE algunas veces participa con los voluntarios de la comunidad e incentiva a los trabajadores y reconoce que en estas circunstancias tal vez haya relaciones sexuales existentes entre tales voluntarios y trabajadores de incentivos con otros miembros de la comunidad y participantes del programa, incluyendo el matrimonio infantil, que viole esta política. La información y divulgación de las relaciones sexuales/matrimonios existentes se debe hacer previo al nombramiento de los voluntarios de la comunidad y trabajadores de incentivo y si se considera iniciar una relación sexual/matrimonio una vez que se comprometa con CARE. La gerencia debe conservar los registros confidenciales.

3. participaré en cualquier forma de actividad sexual o desarrollaré relaciones físicas/sexuales con menores (personas menores de 18 años) sin importar la edad de consentimiento local. Entiendo que la ignorancia o creencia errónea acerca de la edad de un menor no es defensa.
4. intercambiaré, o insinuaré el intercambio de pago, empleo, bienes o servicios por sexo, incluyendo favores sexuales u otras formas de humillación, degradación o comportamiento explotador. Entiendo que lo anterior significa que no intercambiaré dinero, recursos o favores/asistencia especiales por sexo de nadie en cualquier momento.⁵
5. participaré en una relación romántica o sexual con un miembro de la comunidad en donde trabaje CARE, a menos de que sea parte de la misma comunidad y la relación no surja como parte de mi función con CARE. Entiendo que debo declarar a la administración cualquier relación romántica o sexual que tenga con algún miembro de la comunidad o personal y que bajo ninguna circunstancia se permite ninguna sexual con un menor.
6. apoyaré o tomaré parte en ninguna forma de actividad sexualmente explotadora o abusiva, o prácticas dañinas, por ejemplo, la producción o distribución de imágenes indecentes de niños, tráfico humano, mutilación de genitales femeninos, matrimonio infantil y matrimonio forzado.
7. permitiré que los menores entren a una residencia privada no estén acompañados por un padre/tutor/cuidador a menos de que estén en riesgo inmediato de lesiones o peligro físico.
8. dormiré cerca de menores no supervisados a menos de que sea necesario, en cuyo caso buscaré el permiso de mi supervisor, garantizaré que se documente la razón y el permiso y que esté presente otro adulto.⁶
9. contrataré a menores para tareas domésticas u otros trabajos, lo cual no es apropiado dada su edad o etapa de desarrollo, e interfiere con su tiempo disponible para la educación y actividades recreativas o los pone en riesgo significativo de lesiones o explotación.
10. usaré lenguaje o comportamiento alrededor o hacia los menores, participantes del programa, miembros de la comunidad, o empleados u personal relacionado de CARE que sea inapropiado, hostigador, abusador, sexualmente provocador, degradante o culturalmente inapropiado.
11. colocaré a cualquier persona en condiciones inseguras, incluyendo lugares del programa inseguras o estructuras inseguras.
12. haré cosas de naturaleza personal para un menor o cualquiera con quien esté trabajando CARE que puedan hacer ellos mismos, incluyendo el baño y el aseo personal.
13. participaré en comportamiento que castigue físicamente, avergüence, humille, menosprecie o degrade a un menor o adulto, o exponga a cualquier persona al abuso o la violencia.
14. proporcionaré alcohol u otras sustancias dañinas a menores o adultos vulnerables.
15. tomaré fotografías, grabaré en video o audio (entrevistas) a menores y adultos vulnerables al desempeñar mis deberes sin importar el medio utilizado, a menos que requiera hacerlo como parte de los deberes de mi trabajo y he obtenido aprobación de mi jefe junto con el consentimiento informado de la persona que voy a grabar.
16. enviaré mensajes privados a niños(as) o adultos de la comunidad que he conocido a través de mi

5 CARE no juzga a las trabajadoras sexuales. Sin embargo, es una violación de la Política de Salvaguardia y el Código de Conducta de CARE International si los empleados o personal relacionado de CARE intercambian, o insinúan el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo y/o favores sexuales. CARE en ocasiones gestiona los programas que contrata a las trabajadoras sexuales, ya que nos ayuda a llegar a la comunidad. No obstante, cuando estas trabajadoras sexuales representan a CARE, tienen prohibido ofrecer trabajo sexual.

6 Lo anterior no se aplica a los menores de los empleados o personal relacionado de CARE.

trabajo con CARE a menos que yo sea de la comunidad en donde está trabajando CARE y me estoy comunicando con los miembros de la familia. Si me tengo que comunicar con los participantes, lo haré solo desde un dispositivo propiedad de CARE y con el conocimiento de otro empleado de CARE. Si, bajo circunstancias excepcionales, me debo comunicar desde un dispositivo personal, documentaré que cuente con aprobación de mi gerente.

Política de Salvaguardia de CARE Internacional Versión: 0.4
Aprobada: 18 de octubre de 2023
Vigente desde: 18 de octubre de 2023
Fecha de revisión: 3 años desde la fecha de la entrada en vigor
Titular de la política: Red de punto focal de CI PSHEA

