



CODIGO DE CONDUCTA PARA LA PREVENCION DE LA EXPLOTACION Y LOS ABUSOS SEXUALES

Adoptado por la junta directiva el 17 de junio de 2021

La versión original del presente documento es el [Code de conduite sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels](#). En caso de contradicción entre las estipulaciones de la versión original y las de la traducción presente, prevalecerán las estipulaciones de la versión original.

PUESTO QUE Abogados sin Fronteras Canadá (ASFC) es una organización no gubernamental de cooperación internacional cuya misión es contribuir a la aplicación de los derechos humanos de las personas en situación de vulnerabilidad, mediante el fortalecimiento del acceso a la justicia y la representación jurídica. ASFC desea así contribuir a la defensa y promoción de los derechos humanos y la primacía del derecho, a la lucha contra la impunidad, al fortalecimiento de la seguridad y la independencia de lo.as abogados.as defensore.as de derechos humanos, a la celebración de juicios justos y a la formación continua de los actores de justicia y miembros de la sociedad civil;

CONSIDERANDO entre otros el *Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales*, la [Declaración de Whistler sobre protección frente a la explotación sexual y los abusos sexuales en contextos de asistencia internacional](#), la [Recomendación del Comité de Ayuda al Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico sobre la eliminación de la explotación, el abuso y el acoso sexuales en contexto de cooperación por el desarrollo y la asistencia humanitaria](#), así como el [Compromiso de los líderes de Cooperación Canadá para prevenir y combatir la conducta sexual inapropiada](#) al cual ASFC se ha adherido;

PUESTO QUE ASFC desea aplicar normas de ética elevadas y rigurosas en todas sus actividades, teniendo en cuenta su misión, su visión, su Carta y sus valores y principios de acción;

REAFIRMANDO las obligaciones generales previstas por el *Código de ética y deontología*, la *Política relativa al acoso psicológico y sexual en el trabajo* y la *Política de igualdad de género* de ASFC;

CONSIDERANDO QUE este documento es el resultado de un minucioso proceso colectivo;

EN CONSECUENCIA, ASFC adopta el *Código de conducta para la prevención de la explotación y los abusos sexuales* (en adelante, el « **Código** ») que sigue:

1. DEFINICIONES

- 1.1. ASFC entiende la expresión « **explotación sexual** » en el mismo sentido que el *Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales*, es decir, todo abuso cometido o amenaza de abuso 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 ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.



- 1.2. ASFC entiende la expresión « **abuso sexual** » en el mismo sentido que el *Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre*

medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales, es decir, toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.

- 1.3. La palabra « **notificación** » se refiere a las gestiones realizadas para dar a conocer cualquier situación que genere sospecha o comprobada de explotación o abuso sexual.
- 1.4. La expresión « **personas representantes** » designa a los miembros, administradore.as, voluntario.as, cooperantes voluntario.as, pasantes, empleado.as y consultore.as de una organización.
- 1.5. La expresión « **organización socia** » significa cualquier organización que participe en la implementación de un proyecto de cooperación internacional o cualquier actividad de ASFC en el marco de un acuerdo contractual con ASFC.
- 1.6. La palabra « **beneficiarios** » se refiere a las personas que se benefician directa o indirectamente de un proyecto de cooperación internacional o de cualquier actividad implementada por ASFC.
- 1.7. La palabra « **supervisor.a** » significa toda persona que ocupe funciones de dirección, coordinación, encargado.a o cualquier otra función de gestión designada como tal en el *Manual de la Empleada*.

2. OBJETIVO Y ALCANCE

- 2.1. El propósito del presente Código es reafirmar el compromiso de ASFC en materia de lucha contra la explotación y los abusos sexuales en el cumplimiento de su misión y de sus actividades.
- 2.2. El presente Código identifica las normas de conducta, presenta el mecanismo de notificación y los principios de intervención aplicables en materia de explotación y abuso sexuales.
- 2.3. El presente Código se aplica a las personas representantes de ASFC así como a las personas representantes de organizaciones socias en el ejercicio de todas sus funciones relacionadas con las actividades y programas de ASFC, en todo momento y en todas las circunstancias.

3. COMPROMISOS INSTITUCIONALES

- 3.1. ASFC se compromete a mantener una cultura de tolerancia cero hacia la explotación y los abusos sexuales dentro de su organización y en todas las actividades realizadas en el marco de su misión.
- 3.2. ASFC se compromete a poner el presente Código en conocimiento de todas las personas representantes de ASFC y a garantizar que la *Declaración de adhesión* presentada en el apéndice 3.2 sea firmada por cada una.

- 3.3. ASFC se compromete a poner el presente Código en conocimiento de las organizaciones socias.
- 3.4. ASFC se asegura que las organizaciones socias se comprometen a cumplir con las obligaciones establecidas por el presente Código, o que las organizaciones socias cuenten con políticas y procedimientos adecuados para prevenir, tramitar y sancionar los casos de explotación y abusos sexuales.
- 3.5. En el acuerdo contractual con las organizaciones socias, ASFC establece que el incumplimiento por parte de dichas organizaciones socias de las obligaciones establecidas por el presente Código o la falta de políticas y procedimientos adecuados para prevenir, tramitar y sancionar los casos de explotación y abusos sexuales puede resultar en la terminación del acuerdo contractual.
- 3.6. ASFC se compromete a tomar las medidas adecuadas para proteger la integridad de las personas, prevenir las situaciones de explotación y abusos sexuales y ponerles fin, en particular poniendo en práctica:
 - 3.6.1. una cultura organizacional que favorezca la prevención, la responsabilización y la transparencia en materia de explotación y abusos sexuales, incluyendo la asignación de recursos adecuados para la implementación de las normas y obligaciones establecidas por el presente Código;
 - 3.6.2. colaboraciones con organizaciones socias, donantes u otras partes interesadas para permitir la integración y el intercambio de las mejores prácticas en la prevención, tramitación y sanción de la explotación y los abusos sexuales;
 - 3.6.3. capacitación en prevención de la explotación y los abusos sexuales, incluida la capacitación específica para los responsables de recibir las notificaciones;
 - 3.6.4. prácticas de reclutamiento y referencia que tengan como objetivo prevenir la perpetuación de la explotación o de los abusos sexuales;
 - 3.6.5. un proceso de rendición de cuentas, en particular con respecto a las funciones y responsabilidades mencionadas en el artículo 8;
 - 3.6.6. mecanismos de notificación anónimos y confidenciales, incluidos modos de notificación eficaces, accesibles y adecuadamente publicitados;
 - 3.6.7. procedimientos de investigación justos y confidenciales para garantizar la investigación y el seguimiento de todas las alegaciones de explotación y abusos sexuales;
 - 3.6.8. medidas de apoyo para cualquier persona sujeta al presente Código que sea o haya sido víctima de explotación o abuso sexual



o toda persona que realice una notificación y que las solicite o necesite, respetando la confidencialidad y seguridad;

- 3.6.9. medidas correctivas adecuadas a las circunstancias para responder adecuadamente a casos probados de explotación o abuso sexual; y
- 3.6.10. sanciones apropiadas en casos de explotación o abusos sexuales.

4. TRANSPARENCIA

- 4.1. ASFC hace público y accesible el presente Código y los mecanismos de notificación previstos en él.
- 4.2. Cuando en un acuerdo con ASFC, un donante exige ser informado de las alegaciones de explotación o abusos sexuales contra una persona representante de ASFC o de una organización socia en el contexto de la ejecución de un proyecto de desarrollo internacional que financia, ASFC se compromete a informar al donante de tal alegación en el momento apropiado después de que ASFC haya determinado que es creíble en virtud del artículo 7.3. En tal caso, ASFC debe comunicar la información de tal manera que se preserve la confidencialidad del expediente y la equidad del proceso de investigación y que la información personal de las personas concernidas esté protegida, en particular absteniéndose de comunicar cualquier información que podría identificar a las personas concernidas.
- 4.3. Dentro de un plazo razonable después de que una determinación final haya sido efectuada en virtud del artículo 7.12, ASFC puede, en cumplimiento de las leyes aplicables en materia de protección de la información personal y cualquier otra obligación o imposición legal, comunicar únicamente a las personas o partes que deban tener acceso a ella la información estrictamente necesaria en relación con el caso probado de explotación o abusos sexuales.
- 4.4. Cada año se hacen públicos el número de casos presuntos y confirmados de explotación y abusos sexuales, así como las medidas adoptadas.

5. NORMAS DE CONDUCTA

- 5.1. La explotación sexual y los abusos sexuales están prohibidos en todas sus formas.
- 5.2. Sin restringir la generalidad del artículo 5.1, los siguientes comportamientos constituyen explotación o abusos sexuales, sin que esta enumeración tenga carácter limitativo:
 - 5.2.1. Cualquier relación, actividad o interacción sexual con una persona menor de 18 años, independientemente de la mayoría de edad o del consentimiento sexual del país en cuestión; y

- 5.2.2. La sollicitación o la obtención de favores o servicios sexuales, o cualquier comportamiento de naturaleza humillante, degradante o servil a cambio de dinero, empleo, bienes, servicios o cualquier otra forma de ventaja o contrapartida.
- 5.3. Sin restringir la generalidad del artículo 5.1, se presume que una relación sexual entre una persona representante de ASFC y una persona en situación de vulnerabilidad que se beneficia de un programa de ASFC constituye un caso de explotación o abuso sexual.
- 5.4. Cualquier persona representante de ASFC que tenga algún tipo de relación íntima con una persona que se beneficia de un programa de ASFC debe informar inmediatamente a su supervisor.a, al departamento de Cultura y talentos o a la dirección país correspondiente .
- 5.5. Cualquier persona sujeta al presente Código tiene el deber de comportarse de tal manera que todas y todos puedan beneficiarse de un entorno de trabajo sano, seguro, respetuoso y profesional, en particular respetando las disposiciones de la *Política relativa al acoso psicológico y sexual en el trabajo* que le sean aplicables, en su caso.
- 5.6. Cualquier persona sujeta al presente Código que sospeche de una persona representante de ASFC o de una organización socia de explotación o abusos sexuales debe notificarlo utilizando los mecanismos previstos en el artículo 6.

6. NOTIFICACIONES

- 6.1. Cualquier persona que sea víctima de explotación sexual o abuso sexual por parte de una persona sujeta al presente Código puede notificarlo utilizando cualquiera de los mecanismos del artículo 6.3.
- 6.2. Sin restringir la obligación de notificación de las personas sujetas al presente Código prevista en el artículo 5.6, cualquier persona que tenga conocimiento o sea informada de un hecho, de una acción, de un comportamiento o de una situación que pueda constituir una violación del presente Código puede notificarlo utilizando cualquiera de los mecanismos del artículo 6.3.
- 6.3. Se puede realizar una notificación de forma anónima o no, incluyendo en la medida de lo posible la información mencionada en el artículo. 6.5 :
 - 6.3.1. por cualquier medio elegido por la persona que hace la notificación;
o
 - 6.3.2. a través de la dirección de correo electrónico signalement.asfc@asfcandada.ca o la línea telefónica prevista para este propósito; o
 - 6.3.3. a través de un.a supervisor.a de ASFC; o
 - 6.3.4. a través de la dirección Cultura y talentos de ASFC.



- 6.4. ASFC puede considerar cualquier información del dominio público como una notificación.
- 6.5. Las personas responsables de recibir la notificación son responsables de recopilar la siguiente información:
 - 6.5.1. el nombre de la o de las presuntas víctimas;
 - 6.5.2. el nombre de la o de las personas objeto de la notificación;
 - 6.5.3. la relación entre las personas concernidas;
 - 6.5.4. una descripción detallada de los hechos (lugares, horas, fechas, comportamiento, actos o gestos alegados);
 - 6.5.5. el nombre de los testigos, si corresponde; y
 - 6.5.6. cualquier otra información relevante para la tramitación de la notificación.
- 6.6. Cualquier persona que haga una notificación de buena fe no puede ser objeto de sanción o represalias, incluso si la notificación en cuestión resulta infundada.
- 6.7. Cualquier persona que haga una notificación de manera abusiva, de mala fe o sin una causa razonable, o que difunda alegaciones falsas, difame o dañe la reputación de otros, puede ser penalizada.

7. TRATAMIENTO DE LAS NOTIFICACIONES

- 7.1. Todas las notificaciones se tratan con diligencia, con un enfoque basado en los derechos humanos, la no discriminación, la seguridad, el respeto y la confidencialidad.
- 7.2. Al recibir una notificación, se lleva a cabo un análisis de la información con prontitud para determinar si se deben tomar medidas inmediatas o provisionales, en particular para proteger a la presunta víctima, la persona que hizo la notificación o cualquier otra persona concernida, o para prevenir cualquier daño adicional.
- 7.3. ASFC debe determinar lo antes posible si la fuente de la notificación, su naturaleza y la información proporcionada en la notificación sugieren que la alegación de explotación sexual o abuso sexual es creíble. Si ASFC determina que la notificación es claramente frívola o infundada, se informa a la persona que hizo la notificación que no se tramitará.
- 7.4. Tan pronto como una notificación se considere creíble en virtud del artículo 7.3, se determina un método justo e imparcial para tramitar la notificación e investigar los hechos alegados, el cual se comunica a todas las partes concernidas.

- 7.5. El modo justo e imparcial de tratamiento de la notificación y de investigación debe permitir que la presunta víctima y la persona objeto de la notificación sean escuchadas y presenten su versión de los hechos en los momentos oportunos.
- 7.6. Se puede designar una persona o institución externa especializada y neutral para procesar la notificación y realizar la investigación.
- 7.7. La información relacionada con una notificación y su procesamiento es manejada de manera confidencial por cualquier persona que tenga conocimiento de ella o tenga acceso a ella.
- 7.8. Todas las personas involucradas en el proceso de tramitación e investigación posterior a una notificación son tratadas con humanidad, equidad, dignidad y objetividad.
- 7.9. Se pueden tomar medidas especiales para proteger y acompañar a la persona que hizo la notificación, la presunta víctima, los testigos y la persona objeto de la notificación.
- 7.10. Sin limitar la generalidad del artículo 7.1, la recepción de una notificación en virtud del artículo 6 y el acompañamiento a la presunta o probada víctima de explotación o abusos sexuales se realizan bajo un enfoque centrado en la víctima, que se aplica de manera no lesiva y tiene en cuenta los derechos y necesidades específicos de las víctimas, así como de su situación particular, especialmente cuando se trata de personas en situación de vulnerabilidad, de desequilibrio de poder o de exposición a la discriminación debido, por ejemplo, a su discapacidad, identidad de género, orientación sexual, raza o etnia, edad o religión.
- 7.11. La persona que hizo la notificación, la presunta víctima y la persona objeto de la notificación deben ser informadas del avance del tratamiento de la notificación y de la investigación con diligencia cada vez que sea apropiado o necesario.
- 7.12. Toda notificación que haya pasado la etapa del artículo 7.4 debe ser objeto de una determinación final dentro de un plazo razonable. Esta determinación definitiva se comunica a la víctima presunta o probada, así como a la persona objeto de la notificación.
- 7.13. Toda persona que ASFC determine que ha violado el presente Código puede estar sujeta a una sanción que incluye medidas disciplinarias dependiendo de la gravedad de la violación cometida, que pueden llegar hasta el despido.
- 7.14. Luego de una determinación de violación del presente Código en virtud del artículo 7.12, ASFC despliegue sus mejores esfuerzos para seguir acompañando a la víctima de explotación o abusos sexuales de acuerdo

con el enfoque mencionado en el artículo 7.10.

- 7.15. En el caso de una notificación que se refiere a una persona sujeta del presente Código pero que no es una persona representante de ASFC, ASFC comunicará sin demora esta notificación a la organización socia en cuestión. ASFC se asegura de:
- 7.15.1. que la organización socia trate la notificación de acuerdo con las políticas y procedimientos a su disposición conforme con el artículo 3.4;
 - 7.15.2. que la organización socia cumpla con sus obligaciones en virtud de los artículos 8.18 a 8.23;
 - 7.15.3. ser informada del tratamiento de la notificación, de la determinación en cuanto al fundamento o no de esta notificación y de las medidas adoptadas y de la sanción, en su caso, todo ello respetando la independencia y equidad procesal del proceso de tramitación de la organización socia, así como las obligaciones y limitaciones legales aplicables a la organización socia; y
 - 7.15.4. ofrecer apoyo a la organización socia y colaborar con la tramitación y la investigación según sea necesario.
- 7.16. En cualquier momento después de recibir una notificación, ASFC puede presentar una denuncia a las autoridades policiales o judiciales competentes si considera que se puede haber cometido un acto sancionado por el derecho penal de la jurisdicción territorial en la que ocurrieron los hechos.

8. FUNCIONES Y RESPONSABILIDAD

Además de sus obligaciones en virtud de las otras disposiciones del presente Código, cuando corresponda, las personas y entidades nombradas a continuación se comprometen a lo siguiente:

Junta directiva

- 8.1. Desarrollar y consolidar la cultura de tolerancia cero, prevención, responsabilización y transparencia en materia de explotación y abusos sexuales.

Dirección Cultura y talentos

- 8.2. Tomar las medidas necesarias para dar a conocer el presente Código y fortalecer las prácticas y acciones encaminadas a apoyar una cultura de tolerancia cero, prevención, responsabilización y transparencia en materia de explotación y abusos sexuales;
- 8.3. Establecer prácticas de reclutamiento enfocadas a prevenir la perpetuación de la explotación o abusos sexuales;



- 8.4. Apoyar y asesorar a los supervisores sobre cualquier asunto relacionado con el presente Código y su aplicación en el entorno laboral;
- 8.5. Organizar actividades de capacitación continua y sensibilización para prevenir la explotación y los abusos sexuales;
- 8.6. Recibir las notificaciones que se le envíen y asegurar su tratamiento de acuerdo con el presente Código;
- 8.7. Asegurarse de que ASFC cumpla con sus obligaciones de transparencia en virtud del artículo 4 y seguimiento y evaluación en virtud del artículo 9;
- 8.8. Asegurarse de que la persona que hizo la notificación, la víctima presunta o probada, los testigos y la persona objeto de la notificación reciban el acompañamiento adecuado; y
- 8.9. Revisar el presente Código y su aplicación a intervalos regulares.

Supervisores

- 8.10. Participar en la cultura de tolerancia cero, prevención, responsabilización y transparencia en materia de explotación y abusos sexuales, apoyarla y adoptar prácticas y comportamientos ejemplares en consecuencia;
- 8.11. Vivir y compartir con su equipo los valores de respeto por la persona e informarles de su rol y responsabilidades en el mantenimiento de un ambiente sano, seguro, respetuoso y libre de explotación y abusos sexuales;
- 8.12. Informar a las organizaciones socias sobre la cultura de tolerancia cero, prevención, responsabilización y transparencia en materia de explotación y abusos sexuales, y sus responsabilidades al respecto;
- 8.13. Colaborar con organizaciones socias, donantes u otras partes interesadas para permitir la integración y el intercambio de las mejores prácticas en materia de prevención, tramitación y sanción de la explotación y los abusos sexuales;
- 8.14. Responder con prontitud ante cualquier hecho, acción, comportamiento o situación que pueda constituir una violación del presente Código y notificarlo a la dirección Cultura y talentos;
- 8.15. Recibir las notificaciones que les sean transmitidas y enviarlas a la dirección Cultura y talentos de acuerdo con el artículo. 6.3.3;
- 8.16. Colaborar en la tramitación e investigación cuando se le solicite a tal efecto tras una notificación; y



- 8.17. Contribuir al respeto y la aplicación del presente Código dondequiera que ASFC esté activo.

Organizaciones socias

- 8.18. Participar en la cultura de tolerancia cero, prevención, responsabilización y transparencia en materia de explotación y abusos sexuales;
- 8.19. Colaborar con ASFC para permitir la integración y el intercambio de las mejores prácticas en la prevención, tramitación y sanción de la explotación y los abusos sexuales;
- 8.20. Cumplir con todas las obligaciones establecidas por el presente Código, o contar con políticas y procedimientos adecuados para prevenir, tramitar y sancionar los casos de explotación y abusos sexuales;
- 8.21. Atender adecuadamente cualquier situación de explotación y abusos sexuales que se les ponga en conocimiento y remitirla a quien corresponda a través de los mecanismos pertinentes, incluidos los previstos en el presente Código;
- 8.22. Colaborar en cualquier investigación después de alegaciones de explotación y abusos sexuales que involucren a una persona representante de ASFC;
- 8.23. Preservar la confidencialidad de todos los hechos y de toda la información que les sea comunicada en relación con el presente Código; y
- 8.24. Asegurarse de la formación y sensibilización de las personas representantes de su organización para prevenir la explotación y los abusos sexuales.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- 9.1. La dirección Cultura y talentos mantiene un registro de notificaciones, investigaciones, sanciones y medidas de acompañamiento.
- 9.2. La dirección general informa a la junta directiva una vez al año sobre:
 - 9.2.1. la aplicación del presente Código;
 - 9.2.2. cada notificación, su tramitación, la determinación de ASFC, la sanción impuesta, en su caso, y el acompañamiento de la víctima, todo ello respetando las obligaciones de confidencialidad aplicables; y
 - 9.2.3. las propuestas de modificaciones o mejoras al presente Código, en su caso.



ANEXO 3.2 DECLARACIÓN DE ADHESIÓN

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES

Por la presente, confirmo haber leído el presente *Código de conducta para la prevención de la explotación y los abusos sexuales*, comprender su contenido y saber lo que se espera de mí.

Entiendo que mi comportamiento debe ser parte de la cultura de tolerancia cero, prevención, responsabilización y transparencia de ASFC con respecto a la explotación y los abusos sexuales.

Me comprometo a cumplir con todas las disposiciones del presente Código. Entiendo que cualquier violación del presente Código puede resultar en medidas disciplinarias hasta mi despido, o sanciones, incluida la terminación del contrato que me une a ASFC, según sea el caso.

Finalmente, entiendo que podría haber acciones civiles y/o penales en caso de violaciones de la ley.

Nombre de la persona representante de ASFC:

Firma:

Fecha: