



# Sesión informativa 2 de la ONGI (Org. no gubernamental internacional)




## Cómo aplicar la Guía de Debita Diligencia sobre Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales (SEAH, por sus siglas en inglés) de la FCDO en Organizaciones Internacionales.

Enfoque de caso práctico: Código de conducta, contratación y capacitación - Diligencia debida de la Oficina de Asuntos Exteriores, de la Commonwealth y de Desarrollo (FCDO)

Este es el segundo de tres casos prácticos que muestran cómo aplicar activamente en las organizaciones la "Guía de Diligencia Debita sobre Protección contra la Explotación y el Abuso Sexuales y el Acoso Sexual (SEAH) para socios ejecutivos de la FCDO". Estos casos prácticos ofrecen ejemplos claros y concisos de cómo se ha aplicado la guía en las organizaciones y cómo funciona junto con las seis áreas de cómo abordar la SEAH, tal y como se ilustra en la Figura 1.



Figura 1: Resumen de los seis ámbitos de la diligencia debida en materia de SEAH<sup>1</sup>

					
<b>Enfoque de SEAH</b>	<b>Quejas y denuncias</b>	<b>Selección y capacitación</b>	<b>Gestión de los riesgos</b>	<b>Código de conducta</b>	<b>Gobernanza y rendición de cuentas</b>
Política	Política	Descripciones de trabajo y riesgo	Categorías de riesgos en materia de SEAH	Código de conducta	Junta designada
Normas	Capacitación	Selección y entrevistas	Revisión regular	Seis principios del IASC (Comité Permanente Interinstitucional)	Responsable de protección
Niños y adultos vulnerables	Quejas internas	Referencias y verificación	Financiación	Firma del personal	Gestión de la junta de la SEAH
Compromiso de los beneficiarios	Quejas externas	Iniciación y capacitación de reciclaje	Riesgos online		Puntos focales locales
Soporte a los supervivientes	Registro de casos		Socios en procesos posteriores		Exigencia de los demás

1. Oficina de Asuntos Exteriores, de la Commonwealth y de Desarrollo del Reino Unido (2022), Resumen de los seis ámbitos de la diligencia debida en materia de SEAH. Disponible en: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/143790/Summary-6-areas-SEAH-due-diligence.png](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/143790/Summary-6-areas-SEAH-due-diligence.png) accessed 18 May 2022].

## Contexto

Una ONGI de gran tamaño que trabaja en 20 programas de países. La organización desarrolla la mayoría de sus programas a través de organizaciones asociadas y es el principal socio ejecutivo en una subvención de la FCDO.

El proyecto consiste en ayudar a las mujeres en cuestiones de salud sexual y reproductiva y gestión del estrés, y en ponerlas en contacto con profesionales sanitarios locales. La mayor parte (80 %) de la financiación recibida por la ONGI se destina a socios en procesos posteriores.

Los ejemplos que se exponen a continuación son aspiraciones ideales y pueden ajustarse en función del riesgo global para garantizar que se toma en consideración la proporcionalidad.

A continuación se presentan las preguntas indicativas de la FCDO \*\* sobre "contratación y formación" y "código de conducta" que se utilizan durante la evaluación de la FCDO de sus organizaciones asociadas. La ONGI se refirió a estas cuestiones cuando llevó a cabo la diligencia debida de sus socios para asegurarse de que existían procesos adecuados de salvaguarda en materia de SEAH y de que se cumplían las normas.

## Selección y capacitación

- ¿Se tienen en cuenta los riesgos relacionados con SEAH en los anuncios de empleo y en los procesos de entrevista correspondientes, incluida la exigencia de referencias, el tipo de preguntas formuladas y el nivel de conocimientos sobre protección de los entrevistadores?
- ¿Proporciona formación obligatoria sobre protección, incluida la presentación de quejas y denuncias a los nuevos administradores/personal/voluntarios en un plazo de tiempo adecuado y apropiado a partir de su incorporación a la organización?
- ¿Ofrece periódicamente capacitación de reciclaje sobre protección al personal/voluntarios?
- ¿Dispone de distintos niveles de seguridad y comprobaciones de referencias acordes con los requisitos de protección del puesto?
- ¿Utiliza el Sistema de Información sobre Conductas Irregulares? En caso negativo, ¿tiene previsto inscribirse?
- ¿Hace uso de períodos de prueba en el empleo para garantizar la idoneidad una vez está la persona en el puesto?



## Código de conducta

- ¿Dispone la organización de un código de conducta para el personal y los voluntarios que prohíba explícitamente la SEAH y establezca expectativas claras de comportamiento (tanto dentro como fuera del lugar de trabajo) y qué ocurrirá en caso de incumplimiento o infracción de estas normas?
- ¿Prioriza el código de conducta el bienestar y el cuidado de todas las personas, incluidos los beneficiarios?
- ¿Recibe todo el personal y los voluntarios capacitación sobre el código de conducta como parte de su proceso de iniciación?
- ¿Existen políticas y prácticas para la gestión de socios en procesos posteriores y filiales alineadas con el código de conducta?
- ¿Los comportamientos previstos en el código de conducta influyen en la cultura de la organización y se reflejan en ella?

## ¿Cómo es el proceso de diligencia debida de la FCDO?

La FCDO realiza evaluaciones de diligencia debida de los socios antes de firmar con ellos acuerdos de financiación



El socio ejecutivo lleva a cabo un proceso de diligencia debida con respecto a los socios en procesos posteriores antes de firmar con ellos acuerdos de financiación, ya sea mediante exámenes documentales, visitas sobre el terreno, cuestionarios, entrevistas o talleres, o una combinación de estos métodos.



La FCDO podrá solicitar evidencias de que las normas de protección en materia de SEAH han sido transmitidas en cadena por el socio ejecutivo a lo largo de la cadena de ejecución.

Cómo ha aplicado la ONGI las directrices

## **de la FCDO sobre diligencia debida en materia de protección a sus socios en procesos posteriores.**

Antes de firmar el acuerdo de colaboración, el socio ejecutivo lleva a cabo una evaluación de diligencia debida con los socios en procesos posteriores para comprender cuáles son los riesgos de protección específicos del programa y establecer cómo las políticas y los procesos de protección mitigan esos riesgos. El socio ejecutivo utilizará la información recopilada para determinar si existen garantías suficientes para proceder o no a la financiación.

### **Selección y entrevistas**

En el marco de este proyecto, un socio en un proceso posterior puede o no contratar personal. Si un socio en un proceso posterior realiza contrataciones específicas para este programa, tanto el socio ejecutivo como el socio en un proceso posterior deben asegurarse de que la prevención de la SEAH y la importancia de la protección se aborden en el proceso de contratación y entrevistas.

Esto podría incluir declaraciones explícitas en los anuncios de empleo sobre la cultura de protección y las expectativas de prevención de la SEAH, preguntar a los candidatos sobre su experiencia en materia de protección y prevención de la SEAH durante el proceso de selección, aclarar cualquier laguna en el historial laboral y clarificar la formación previa en materia de protección.

El socio ejecutivo debe tener en cuenta los procesos de contratación más amplios del socio en un proceso posterior como parte de los procesos de diligencia debida del socio ejecutivo, ya que el personal existente se habrá seleccionado de acuerdo con estos procesos. Esto ayudaría a comprender mejor los riesgos de trabajar con este socio.



Los candidatos deberán ser preguntados acerca de su experiencia previa en la protección/prevenición de la SEAH. Se trata de una oportunidad para que los encargados de la contratación sepan qué cualificaciones tienen los candidatos (si es que tienen alguna). Como parte de su evaluación de diligencia debida, el socio ejecutivo pregunta al socio en un proceso posterior qué pruebas busca sobre cualquier cualificación que los solicitantes afirmen tener (de protección o de otro tipo).

Como parte de la evaluación de diligencia debida, el socio ejecutivo y el socio en un proceso posterior también desarrollan un procedimiento para la contratación durante una respuesta a una emergencia, lo que incluye acordar una "lista de comprobación rápida de contrataciones" que evite una posible entrada de trabajadores no registrados. Este proceso incluye la investigación por parte del socio en un proceso posterior de todos los requisitos de registro de los trabajadores de asistencia humanitaria en el país y su puesta en común con el socio ejecutivo para garantizar que se ajustan al acuerdo de asociación.

El socio ejecutivo registra como riesgo residual que confía en un socio en un proceso posterior para contratar de forma segura a los trabajadores del programa y acuerda con el socio en un proceso posterior un procedimiento para revisar las prácticas de contratación como parte de su proceso de diligencia debida.

### **Referencias y verificación**

La legislación relativa a la comprobación de antecedentes penales y la disponibilidad de datos pertinentes es uno de los mayores obstáculos para una contratación segura. Además, el cumplimiento de las leyes de protección de datos pertinentes puede ser complejo de gestionar y manejar.

El socio ejecutivo trabaja con el socio en un proceso posterior para comprender qué comprobaciones de antecedentes penales están disponibles en el contexto local, teniendo en cuenta que en algunos países no se dispone de antecedentes penales o que recibir los datos correspondientes puede llevar mucho tiempo.

Las respuestas de emergencia pueden ser problemáticas en lo relativo a las referencias y la investigación de antecedentes, ya que no se dispone de mucho tiempo para contratar personal de forma segura. La lista de comprobación rápida de contrataciones (véase más arriba) debe incluir un procedimiento en el que se sigan los pasos esenciales para una contratación segura (por ejemplo, pedir referencias al empleador anterior, solicitar certificados de formación previa en materia de protección, preguntar sobre las lagunas en el empleo). Sin embargo, debe permitirse que un miembro del personal empiece a trabajar mientras se llevan a cabo las comprobaciones finales (por ejemplo, mientras se piden referencias adicionales o comprobaciones policiales). En caso de que un miembro del personal haya empezado a trabajar sin que se hayan completado todas las comprobaciones, los contratos del personal deben estar supeditados a una verificación/referencias satisfactorias, de modo que la persona pueda ser destituida en caso necesario. Los fideicomisarios del socio ejecutivo deberían haber documentado la decisión de trabajar con personal/voluntarios que no hayan sido objeto de la correspondiente evaluación de riesgos.

El socio en un proceso posterior debe tratar de implantar métodos de contratación seguros, como la adhesión al Sistema de Divulgación de Conductas Inapropiadas (MDS, por sus siglas en inglés). Si el socio en un proceso posterior aún no forma parte del sistema, el socio ejecutivo deberá organizar una sesión de aprendizaje sobre las ventajas del MDS. Aunque el socio ejecutivo entiende que el socio en un proceso posterior puede disponer de tiempo o recursos limitados para ello, deberá incluirse en el plan de acción.

El MDS ofrece orientación tanto al socio ejecutivo como al socio en un proceso posterior sobre lo que puede y no puede compartirse en las referencias.

Además, los socios ejecutivos y los socios en procesos posteriores deberían considerar la posibilidad de utilizar el Proyecto Soteria de la INTERPOL como método de contratación más seguro.

La forma en que el personal consigue sus referencias debe registrarse como un riesgo residual (se entiende que el personal nuevo elige sus propias referencias, y puede suponer un reto para los equipos de contratación autenticar a los contactos de referencia y las referencias que proporcionan). Si la empresa anterior de un empleado solo facilita una referencia objetiva y no hace ningún comentario sobre el comportamiento del nuevo empleado, el socio en un proceso posterior deberá solicitar una referencia personal adicional.



## Código de conducta

Si el socio en un proceso posterior no dispone de un código de conducta, puede suscribir el código de conducta del socio ejecutivo (deberá asegurarse de que el código sea compartido y comprendido por todo el personal pertinente). Debe quedar claro para todas las partes implicadas que, mientras tanto, el socio en un proceso posterior estará sujeto al código de conducta pertinente del socio ejecutivo, hasta que haya desarrollado su propio código de conducta. Las medidas para mitigar el riesgo y mejorar las competencias del socio en un proceso posterior podrían registrarse e incluirse en el procedimiento de gestión de riesgos en curso del socio ejecutivo.

Si se adopta el código de conducta del socio ejecutivo, éste se asegurará de que el socio en un proceso posterior lo entienda en su integridad. En la medida de lo posible, el socio ejecutivo deberá colaborar con el socio en un proceso posterior para traducir el código de conducta a los idiomas locales pertinentes. Al final del proyecto, el socio en un proceso posterior deberá elaborar su propio código de conducta, en el marco de un plan de acción. El socio en un proceso posterior también debe acordar utilizar el plan de acción para otros puntos débiles.

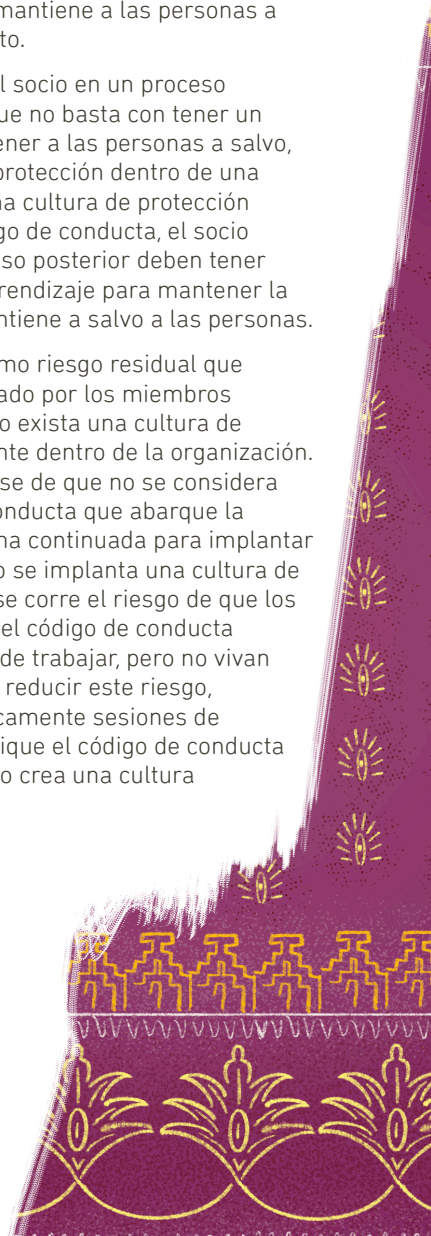
Ya sea al inicio de la asociación o una vez creado, el código de conducta del socio en un proceso posterior debe ser revisado por el socio ejecutivo y aprobado a través de las estructuras de gobernanza del socio en un proceso posterior.

También debe dejarse tiempo para que el socio ejecutivo organice talleres sobre cómo crear un código de conducta. El socio ejecutivo debe estar dispuesto a revisar los borradores del código de conducta del socio en un proceso posterior para asegurarse de que refleja adecuadamente la estructura y la forma de trabajar del socio en un proceso posterior, en lugar de seguir una plantilla creada previamente.

Durante el desarrollo del código de conducta, el socio ejecutivo se asegurará de que el conocimiento y la experiencia de los socios en materia de protección impulsen la creación del código de conducta, incluso si no se emplea terminología específica (desafío con la prevención de la explotación y el abuso sexual, la protección de la infancia y la protección). Poner en valor estos conocimientos servirá de apoyo para la colaboración y brindará al socio en un proceso posterior la oportunidad de aprender un lenguaje occidentalizado de uso generalizado para mantener a las personas a salvo, lo que servirá de apoyo a la organización en futuras colaboraciones. El socio ejecutivo también estará mejor informado sobre lo que mantiene a las personas a salvo en este programa concreto.

Tanto el socio ejecutivo como el socio en un proceso posterior son conscientes de que no basta con tener un código de conducta para mantener a las personas a salvo, ya que no crea una cultura de protección dentro de una organización. Para construir una cultura de protección que refleje los valores del código de conducta, el socio ejecutivo y el socio en un proceso posterior deben tener oportunidades regulares de aprendizaje para mantener la comunicación sobre lo que mantiene a salvo a las personas.

El socio ejecutivo registrará como riesgo residual que el código de conducta sea firmado por los miembros del personal, pero puede que no exista una cultura de protección arraigada sólidamente dentro de la organización. La organización debe asegurarse de que no se considera lo mismo tener un código de conducta que abarque la protección que trabajar de forma continuada para implantar una cultura de protección. Si no se implanta una cultura de protección en la organización, se corre el riesgo de que los miembros del personal firmen el código de conducta porque quieren la oportunidad de trabajar, pero no vivan ni sientan lo que se exige. Para reducir este riesgo, es necesario organizar periódicamente sesiones de capacitación en las que se explique el código de conducta y se explique que, por sí solo, no crea una cultura de protección.



Un reto habitual en las asociaciones es garantizar que toda la capacitación y los recursos se traduzcan para que los entienda todo el personal relevante para el proyecto.

El socio ejecutivo debe asegurarse de que todos los recursos que proporciona sean apropiados para el contexto y puedan comprenderse, y trabajar junto con el socio en un proceso posterior para garantizar que los recursos sean específicos y pertinentes para las actividades y los riesgos del proyecto. Puede ser necesario que el socio ejecutivo preste apoyo financiero a la traducción. También puede ser necesario que los recursos sean accesibles en otros sentidos además del lingüístico, por ejemplo, para ayudar a las personas con discapacidad. Esto es algo que debe tener en cuenta el socio en un proceso posterior y que el socio ejecutivo debe apoyar financieramente si es necesario.

En la capacitación, el socio ejecutivo deberá incluir una sección sobre reportes/presentación de denuncias que abarque todos los métodos de reporte y cómo se apoyará a las personas que presenten denuncias, incluyendo el mantenimiento del anonimato.

Se anima al socio en un proceso posterior a buscar y crear recursos que apoyen el conocimiento de la protección por parte del personal local. Los socios ejecutivos pueden apoyar a los socios en procesos posteriores dirigiendo a las organizaciones a los centros locales de recursos locales y compartiendo sus conocimientos del contexto local y las normas sociales.

La capacitación debe formar parte de la incorporación del personal y debe mejorar el conocimiento del código de conducta, complementarlo y no contradecirlo.

Debe haber un período de revisión periódica de la capacitación obligatoria del personal. Puede consistir en una capacitación formal o en sesiones de aprendizaje más informales o debates basados en cualquier oportunidad de aprendizaje interno que haya tenido lugar desde la capacitación inicial. Debe llevarse un registro de cuándo se imparte esta capacitación para garantizar que se completa dentro de los períodos de revisión.

El socio ejecutivo debe asegurarse de que los puntos focales locales imparten la capacitación al nivel requerido, garantizando que toda la capacitación del personal es consistente (deberá tener en cuenta la rotación de personal). El socio ejecutivo podría intentar colaborar con otras ONGI que trabajen en el país para compartir los recursos de capacitación pertinentes. De este modo se evita la duplicación y se garantiza un uso eficiente de los recursos con el socio, dado el tiempo limitado.

## Los seis principios básicos del Comité Permanente Interinstitucional

El código de conducta del socio en un proceso posterior debe ajustarse o hacer referencia a los Seis Principios Básicos del Comité Permanente Interinstitucional (IASC, por sus siglas en inglés). Tal vez sea posible adaptar el código de conducta del socio en un proceso posterior a estos principios. El socio ejecutivo debe organizar un taller sobre los principios con el socio en un proceso posterior. De manera colectiva, el socio ejecutivo y el socio en un proceso posterior deben tomarse el tiempo necesario para explorar y aprender de qué manera las normas internacionales podrían entrar en conflicto con la legislación local. (Por ejemplo, cómo aplicar el principio de que el personal no debe mantener relaciones con miembros de la comunidad, basadas en el uso indebido del rango o la posición, cuando el personal local resida en la comunidad). Para garantizar su aceptación, es necesario debatir esta cuestión con todo el personal y los directivos del país.

El socio ejecutivo deberá registrarlo como riesgo residual si la legislación local entra en conflicto con los principios del IASC. Deberá hacer todo lo posible por mitigar este riesgo asegurándose de que los seis principios estén claramente expuestos en las oficinas del proyecto, de que exista un proceso disciplinario claro en caso de infracción del código de conducta y de que el personal local reciba una clara explicación de por qué se prohíben determinados comportamientos en su trabajo.

Al examinar los Seis Principios Básicos del IASC, el socio en un proceso posterior también debe tener en cuenta las Normas Operativas Mínimas del IASC en materia de PSEAH y los elementos PSEAH de la Norma Humanitaria Esencial sobre Calidad y Rendición de Cuentas: La FCDO espera que los socios se adhieran a una o a ambas.

La guía lingüística de Bond, que trata de "eliminar la política británica y el colonialismo de nuestro idioma" y que puede consultarse [aquí](#), es la opción recomendada por Bond para la diligencia debida. Sin embargo, la FCDO no reconoce el uso de la política británica o el colonialismo detrás del término «beneficiario» (u otros términos en sus orientaciones); la FCDO utilizó la palabra beneficiario para ser coherente con la terminología empleada en los principales documentos internacionales de protección.



## Puntos clave que deben tenerse en cuenta para aplicar las mejores prácticas en la diligencia debida de su organización.



### Los mejores consejos...



### A tener en cuenta...

Cabe señalar que, en algunos países, el socio en un proceso posterior tendrá que haber registrado su código de conducta ante el gobierno. Esto le otorga mayor peso para su aplicación.

Puede que solo haya una o dos oportunidades al año para revisar el código de conducta de un socio en un proceso posterior, pero puede que las estructuras de gobierno exijan que el código sea revisado por la junta.

Hay que recordar que, tanto en las organizaciones ejecutivas como en las organizaciones en procesos posteriores, tener un código de conducta y recibir formación no es suficiente para mantener a las personas a salvo. Seguir unas normas mínimas no crea una cultura de protección en una organización. La protección debe ser algo que se viva dentro de una organización.

La captación de fondos no debe limitarse a la elaboración de políticas, sino que debe extenderse a su aplicación.

A la hora de detectar riesgos o debatir comportamientos aceptables para el código de conducta, se deben utilizar ejemplos de situaciones que se produzcan en el contexto cultural.

Puede que no sea posible que los socios tengan todo listo inmediatamente. Se trata de un viaje tanto para la ONGI como para sus organizaciones asociadas. Los planes de acción deben ser realistas sin arriesgarse a perjudicar a la comunidad o al personal.

Los socios ejecutivos deben asegurarse de que cualquier capacitación o recurso que ofrezcan esté contextualizado para destacar que las cláusulas del código de conducta son más estrictas que la legislación nacional. Por ejemplo, según los Principios del IASC, el personal local no puede mantener relaciones sexuales con menores de 18 años.

Las ONG locales no forman un grupo homogéneo y tienen estructuras organizativas muy diferentes. Los sistemas de protección deben responder a estas diferencias.

Podría resultar complejo conseguir que la dirección acepte algunos elementos del código de conducta, en concreto los de relacionados con los principios del IASC. Los socios ejecutivos deben garantizar que comparten claramente el razonamiento en el que se basan estos principios.

El socio en un proceso posterior puede estar trabajando en diferentes proyectos con otros socios ejecutivos y es posible que ya haya recibido formación en materia de protección. El socio ejecutivo y el socio en un proceso posterior deben evaluar los conocimientos existentes y decidir juntos qué capacitación es necesaria.

Es posible que en algunos contextos locales no se disponga de una investigación o verificación de antecedentes penales fiable. Los socios ejecutivos deben consultar con los socios en un proceso posterior para determinar de qué se dispone a nivel local. Ambos socios deberían considerar el Proyecto Soteria como un recurso de investigación.

El socio en un proceso posterior no podrá contratar nuevo personal para trabajar en este proyecto. El socio ejecutivo y el socio en un proceso posterior deben evaluar y decidir juntos qué capacitación es necesaria sobre la base de la capacitación adecuada en materia de protección que puedan haber realizado ya.

**Bond es la red británica de organizaciones que trabajan en el desarrollo internacional. Unimos y apoyamos una red diversa de más de 350 organizaciones de la sociedad civil para contribuir a erradicar la pobreza, la desigualdad y la injusticia en el mundo. Más información en [bond.org.uk](http://bond.org.uk)**