

## ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES

**Título del documento:** Política y procedimientos relativos a la prevención de la explotación y el abuso sexuales

**Tipo de documento:** Instrucción

**Carácter:** El cumplimiento de esta Instrucción es **obligatorio**

**Control N°:** IN/234

**Propietario del documento:** Oficina del Director General

**Situación:** Activa

**Fecha de entrada en vigor:** 1º de marzo de 2016

**Resumen:** La OIM tiene una política de tolerancia cero a la explotación y el abuso sexuales por parte de los miembros del personal de la OIM y de los empleados o cualquier otra persona contratada bajo la supervisión de los Contratistas de la OIM. Esta Instrucción comprende dos partes. Parte A: Política relativa a la prevención y respuesta a la explotación y el abuso sexuales; y Parte B: Procedimientos para la notificación, la respuesta y la labor preventiva relativa a la explotación y el abuso sexuales.

**Palabras clave:** Explotación y abuso sexuales

**Ubicación:** <https://intranetportal/Pages/ControlNo.aspx?controlNo=IN/00234&paramLanguage=sp>



**Iniciado por:** Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género  
**Coordinado:** Oficina de Ética y Conducta/Oficina de Asuntos Jurídicos/Gestión de Recursos Humanos/Comité de la Asociación del Personal (SAC)  
**Autorizado por:** Oficina del Director General  
**Distribuido a:** Todas las Oficinas en Países en el mundo, todos los Departamentos en la Sede

**Política y procedimientos relativos a la prevención de la explotación y el abuso sexuales**

---

**Introducción**

1. La OIM tiene una política de tolerancia cero a la explotación y el abuso sexuales por parte de los miembros del personal de la OIM y de los empleados o cualquier otra persona contratada o bajo la supervisión de los Contratistas de la OIM.
2. En marzo de 2009, el Director General firmó una carta de apoyo a la “Declaración de compromiso sobre la eliminación de la explotación y los abusos sexuales cometidos por el personal de las Naciones Unidas y el personal ajeno a las Naciones Unidas” (véase el Anexo 1), en virtud de la cual se reafirmaba el compromiso de la OIM de prevenir y encarar los casos de abuso y explotación sexuales en su labor cotidiana, mediante la promoción de los principios consignados en la Declaración de compromiso.
3. La presente Instrucción comprende dos partes. La Parte A, que consigna la “Política relativa a la prevención y respuesta a la explotación y el abuso sexuales”; y la Parte B que contiene los “Procedimientos para la notificación, la respuesta y la labor preventiva relativa a la explotación y el abuso sexuales”.
4. **Miembros del personal de la OIM.** Esta Instrucción se aplica a todas las personas empleadas por la OIM o que trabajan para la Organización en cualquier parte del mundo, sean contratadas internacional o localmente, y sea cual fuere el tipo o duración de sus contratos, incluidos pasantes, adscritos, consultores, acompañantes y personas con contratos horarios. A los efectos de esta Instrucción, el término “miembros del personal” comprende a todas las personas aquí enunciadas.
5. **Contratistas de la OIM.** En esta Instrucción también se esbozan las condiciones contractuales mínimas a las que deben atenerse los contratistas, proveedores, prestadores de servicios y asociados en la ejecución (denominados en adelante “Contratistas de la OIM”) con miras a adoptar las medidas apropiadas para prevenir y combatir la explotación y el abuso sexuales por parte de sus empleados o cualquier otra persona contratada o bajo la supervisión de los mismos. A los efectos de la presente Instrucción el término “empleados y otro personal de los Contratistas de la OIM” incluirá a todas las personas antes enunciadas.
6. **Beneficiarios y poblaciones vulnerables.** Esta Instrucción se aplica a: a) la explotación y el abuso sexuales de los beneficiarios (es decir, cualquier persona que se beneficie o vaya a beneficiarse de un proyecto o de la asistencia de la OIM); y b) la explotación y el abuso sexuales de cualquier otra persona que se inscriba en el ámbito de las Normas de Conducta de la OIM (IN/15/Rev.1), párrafo 5.42 (véase el párrafo 10 *infra*).
7. **Relación entre la Instrucción IN/90 y la presente Instrucción (IN/234).** La Política para un entorno laboral respetuoso (IN/90) se aplica a los casos de acoso, incluido el acoso sexual, por parte de un miembro del personal de la OIM hacia otro miembro del personal de la OIM. Ahora bien, conforme a lo explicado en el párrafo 6 *supra*, la presente Instrucción se aplica a los casos de explotación y abuso sexuales por parte de un miembro del personal de la OIM hacia una persona que no es miembro del personal de la OIM, por ejemplo, un beneficiario.

## PARTE A: POLÍTICA RELATIVA A LA PREVENCIÓN Y RESPUESTA A LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUALES

### Enunciado de política

8. La **explotación sexual** se refiere a cualquier abuso o intento de abuso en una situación de vulnerabilidad, una relación de poder desigual o una relación de confianza, con fines sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona<sup>1</sup>.
9. El **abuso sexual** se refiere a toda agresión física de carácter sexual o intento de agresión física de carácter sexual, impuesto por la fuerza, o en condiciones de desigualdad o de coerción.
10. Las Normas de Conducta de la OIM consignadas en la Instrucción IN/15/Rev.1, párrafo 5.42, estipulan que:

Todos los miembros del personal de la OIM ofrecerán asistencia y servicios humanitarios de tal manera que se respeten y fomenten los derechos de los beneficiarios. Por tanto y, debido a que suele haber un diferencial de poder inherente e importante en las interacciones entre los miembros del personal y los beneficiarios, la OIM desaconseja firmemente a los miembros del personal que mantengan cualquier tipo de relación sexual con los beneficiarios.

Es más, los miembros del personal de la OIM deberán proteger a los beneficiarios y prevenir cualquier tipo de explotación y abuso sexuales. Está tajantemente prohibida cualquier actividad de abuso y de explotación sexuales con los beneficiarios.

A fin de proteger a las poblaciones más vulnerables y cerciorarse de la integridad de las actividades que lleva a cabo la OIM, cabe aplicar las siguientes normas específicas:

- a) Se prohíbe cualquier intercambio de dinero, empleo, bienes, asistencia o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación.
- b) Se prohíben las relaciones sexuales con niños (personas menores de 18 años de edad), sea cual fuere la edad legal de la mayoría de edad o la edad de consentimiento en el contexto local. El desconocimiento de la edad del menor no constituirá una defensa válida. Esta prohibición no se aplicará si el miembro del personal de la OIM está casado legalmente con una persona menor de 18 años que tenga la mayoría de edad o la edad de consentimiento tanto en el país de nacionalidad del miembro del personal de la OIM como en el del cónyuge.
- c) Se prohíben las relaciones sexuales de los miembros del personal que prestan servicios sanitarios profesionales directos a los beneficiarios con estos beneficiarios.
- d) Se prohíbe recurrir a los servicios de prostitutas o trabajadores de la industria del sexo, sea cual fuere la situación jurídica de la prostitución en la legislación de los países de origen o del lugar de destino de los miembros del personal de la OIM. Esta prohibición se extiende a la utilización de la prostitución fuera de las horas de trabajo, incluso cuando uno está en periodo de reposo y recuperación o en vacaciones en el país de origen.

---

<sup>1</sup> Las definiciones de “explotación sexual” y “abuso sexual” están consignadas en las Normas de Conducta de la OIM (IN/15/Rev.1) y son acordes con el Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas: Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (ST/SGB/2003/13).

No se pretende que los actos aquí enunciados conformen una lista exhaustiva. Esos, así como otros tipos de comportamiento de explotación y abuso sexuales constituyen una grave falta de conducta y, como tal, serán objeto de medidas disciplinarias, incluido el despido sumario.

Todos los miembros del personal, especialmente los supervisores, tienen la obligación de instaurar y mantener un entorno que prevenga el abuso y la explotación sexuales. El hecho de que los miembros del personal no puedan prevenir o dar seguimiento apropiado a las denuncias de abuso y explotación sexuales, podrá consignarse en la evaluación del rendimiento del miembro del personal y constituir la base para la adopción de medidas disciplinarias.

11. Cuando la explotación y el abuso sexuales hayan sido cometidos por una persona incluida en la definición de “miembro del personal de la OIM” (párrafo 4 *supra*) que no está sujeta al Estatuto del Personal Unificado, la OIM podrá rescindir el contrato de trabajo entre esa persona y la OIM.

### **Prevención de la explotación y el abuso sexuales y rendición de cuentas**

12. Los Directores y Jefes de las Oficinas Regionales y Centros Administrativos, los Jefes de Misión en las Oficinas en Países, los Jefes de Oficina y los Directores de los departamentos y oficinas en la Sede deberán, en los ámbitos de su responsabilidad:
  - a) Hacer las veces de puntos focales para la prevención de la explotación y el abuso sexuales (en adelante “puntos focales”), que informarán a los miembros del personal bajo su supervisión del contenido de la presente Instrucción, les recordarán la política de tolerancia cero para la explotación y el abuso sexuales en cada oportunidad que se presente y se cerciorarán de que su personal reciba un ejemplar de la presente Instrucción;
  - b) Actuar de manera ejemplar, haciendo todo lo posible para crear y mantener un entorno que promueva la prevención de la explotación y el abuso sexuales por parte de los miembros del personal de la OIM;
  - c) Adoptar las medidas adecuadas tras recibir cualquier denuncia o queja sobre una acusación, duda o sospecha de explotación y abuso sexuales o represalias relacionadas con la explotación y el abuso sexuales, conforme a lo enunciado en la Parte B de la presente Instrucción;
  - d) Crear, mantener y dar a conocer un mecanismo local de remisión de las quejas para las personas que no son miembros del personal de la OIM, conforme a lo esbozado en el párrafo 27 *infra*;
  - e) Cerciorarse de que cada acuerdo suscrito con un Contratista de la OIM incluya una cláusula estándar relativa a la prevención de la explotación y el abuso sexuales (véase el Anexo 2)<sup>2</sup>. Ahora bien, en caso de que, debido a circunstancias excepcionales, no se pudiera utilizar la cláusula estándar, habrá que solicitar la aprobación de la Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género;
  - f) Asegurarse de que todos los miembros del personal de la OIM bajo su supervisión participan en los cursillos de formación puestos a disposición relativos a la prevención de la explotación y el abuso sexuales y cuestiones conexas, de manera regular, puntual y conforme se requiera;
  - g) Tomar las medidas adecuadas para prevenir y vigilar las represalias por explotación y abuso sexuales de que son objeto los miembros del personal de la OIM bajo su supervisión o emprendidas por estos últimos;
  - h) Debatir, según corresponda, la prevención de la explotación y el abuso sexuales, como parte del proceso del Sistema de Evaluación del Personal.

---

<sup>2</sup> El Anexo 2 contiene el texto de la cláusula vigente a partir de la fecha de publicación de la presente Instrucción. La Oficina de Asuntos Jurídicos podrá revisar la cláusula, según corresponda. Es más, cualquier revisión de la misma será incluida en los modelos de contratos publicados en la Intranet de la OIM.

13. Todos y cada uno de los miembros del personal de la OIM deberán:

- a) Leer la presente Instrucción y asegurarse de que la han comprendido;
- b) Notificar de buena fe de cualquier acusación, duda, sospecha o represalia relativa a la explotación y el abuso sexuales de la que hayan sido testigos, o de la que tengan conocimiento a través de otro miembro del personal de la OIM, empleados u otro personal de los Contratistas de la OIM, y cualquier otra persona que trabaje en los proyectos de la OIM, o personas empleadas o que trabajen para otras organizaciones, conforme a lo enunciado en la Parte B de la presente Instrucción;
- c) Cooperar plenamente con las personas encargadas de investigar una notificación o queja relativa a la explotación y el abuso sexuales;
- d) Cerciorarse del respeto de la confidencialidad y de los Principios de la OIM de Protección de Datos (IN/138);
- e) Haber completado los cursos de formación obligatorios en materia de prevención de la explotación y el abuso sexuales. En caso de que no se hubiera completado esta formación podría consignarse, según corresponda, en la evaluación del personal.

14. Los miembros del personal de la OIM que no acaten la presente Instrucción podrán ser objeto de medidas disciplinarias, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 10 del Estatuto del Personal Unificado u otras medidas alternativas.

### **Contratistas de la OIM**

15. Todos los contratos suscritos entre la OIM y los Contratistas de la OIM deberán incluir la cláusula estándar de la OIM de prevención de la explotación y el abuso sexuales (véase el Anexo 2 y la nota de pie de página 2), que comprenden la obligación de los Contratistas de la OIM de: adoptar medidas para prevenir y prohibir la explotación y el abuso sexuales; informar puntualmente a la OIM de cualquier denuncia, duda o sospecha de explotación y abuso sexuales, e investigar las denuncias relativas a sus empleados u otro personal de los Contratistas de la OIM; tomar las medidas correctivas necesarias cuando se haya producido un acto de explotación y abuso sexuales; y cerciorarse de que las disposiciones relativas a la explotación y el abuso sexuales figuran en todos los subcontratos. En caso de que, debido a circunstancias excepcionales no se pudiera utilizar la cláusula estándar relativa a la prevención de la explotación y el abuso sexuales, habrá que solicitar la aprobación de la Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género.

16. Cualquier incumplimiento por parte de un Contratista de la OIM de tales obligaciones contractuales, constituirá la base para que la OIM rescinda el contrato entre la OIM y el Contratista de la OIM.

### **Prestación de asistencia que no sea de carácter financiero**

17. La OIM prestará asistencia y apoyo que no sea de carácter financiero, a los denunciantes<sup>3</sup> y a las víctimas de la explotación y el abuso sexuales, conforme se considere necesario y apropiado, y caso por caso.

18. Cabe efectuar cuanto antes una evaluación de las necesidades de la víctima o del denunciante que dimanen directamente de la explotación y el abuso sexuales o de la presunción de la explotación y el abuso sexuales. La asistencia prestada a los

---

<sup>3</sup> A los efectos de la presente Instrucción, el “denunciante” es la persona que presenta una denuncia por la que alega que es víctima de explotación y abuso sexuales. La situación en calidad de denunciante se inicia tan pronto se haya presentado la denuncia y se extiende hasta que la OIM haya tomado una decisión basada en los hechos que sustancie la explotación y abuso sexuales, momento a partir del cual se considera a la persona en calidad de víctima.

denunciantes tendrá por finalidad colmar las necesidades que no puedan esperar la fundamentación de la denuncia.

19. La naturaleza y duración de la asistencia podrán variar. Ello comprenderá los servicios requeridos inmediatamente (a saber: atención médica, apoyo psicológico, asesoramiento jurídico, suministro de albergue, alimentos, ropa y protección). La asistencia prestada a las víctimas no tiene por objeto constituir una indemnización ni se considerará, de manera parcial o integral, como una indemnización por los daños y lesiones resultantes de la explotación y abuso sexuales.
20. En caso de que fuese necesaria y apropiada la asistencia, la OIM recurrirá a los servicios locales existentes, es decir, a aquéllos puestos a disposición de las víctimas de la violencia sexual y de género.

## **PARTE B: PROCEDIMIENTOS PARA LA NOTIFICACIÓN, LA RESPUESTA Y LA LABOR PREVENTIVA RELATIVA A LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUALES**

### **Para los miembros del personal de la OIM: Notificación de la explotación y el abuso sexuales o de represalias relativas a la explotación y el abuso sexuales**

21. Todos los miembros del personal de la OIM deberán notificar de buena fe cualquier acusación, duda o sospecha de explotación y abuso sexuales, o represalia relativa a la explotación y el abuso sexuales conforme a lo consignado en el párrafo 13 b) *supra*, a cualquiera de los siguientes:
  - a) El supervisor inmediato, quien deberá actuar de conformidad con el párrafo 22 de esta Instrucción o
  - b) El punto focal en materia de explotación y abuso sexuales, conforme a lo definido en el párrafo 12 a) *supra*, quien deberá actuar de conformidad con el párrafo 23 de esta Instrucción, o
  - c) La Oficina de Ética y Conducta, mediante correo electrónico a: [Ethics&ConductOffice@iom.int](mailto:Ethics&ConductOffice@iom.int) ó [PSEA@iom.int](mailto:PSEA@iom.int) cuando el miembro del personal de la OIM sepa o sospeche que su supervisor inmediato o el punto focal en materia de prevención de la explotación y el abuso sexuales están directa o indirectamente implicados en esta cuestión.
22. Todo supervisor al que sus subordinados notifiquen de cualquier acusación, duda o sospecha relativa a la explotación y el abuso sexuales o de represalias relativas a la explotación y el abuso sexuales deberán informar cuanto antes a uno de los siguientes:
  - a) El punto focal de prevención de la explotación y el abuso sexuales, conforme a lo definido en el párrafo 12 a) *supra*, quien deberá actuar de conformidad con lo estipulado en el párrafo 23 de esta Instrucción; o
  - b) Cuando el supervisor sepa o sospeche que el punto focal de prevención de la explotación y el abuso sexuales está directa o indirectamente implicado en esta cuestión, se dirigirá a la Oficina de Ética y Conducta, mediante correo electrónico a: [Ethics&ConductOffice@iom.int](mailto:Ethics&ConductOffice@iom.int) ó [PSEA@iom.int](mailto:PSEA@iom.int), a quien deberá enviar el Informe confidencial de explotación y abuso sexuales o de represalias relativas a la explotación y el abuso sexuales, debidamente completado (véase el Anexo 3).
23. Los puntos focales de prevención de la explotación y el abuso sexuales que reciban cualquier notificación o queja de acusaciones, dudas o sospechas de explotación y abuso sexuales o represalias relativas a la explotación y el abuso sexuales de cualquier fuente, incluidos los mecanismos locales de remisión de quejas, deberán enviar cuanto antes y debidamente completado el Informe confidencial de explotación y abuso sexuales o de represalias relativas a la explotación y el abuso sexuales (véase el

Anexo 3) a la Oficina de Ética y Conducta por correo electrónico a: [Ethics&ConductOffice@iom.int](mailto:Ethics&ConductOffice@iom.int) o [PSEA@iom.int](mailto:PSEA@iom.int).

24. **Notificación estándar.** Toda denuncia falsa o de mala fe, efectuada deliberadamente y con conocimiento de causa en el marco de la presente Instrucción constituirá la base para la adopción de medidas disciplinarias, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 10 del Estatuto del Personal Unificado, o de medidas alternativas.
25. **Confidencialidad y protección de datos.** Cualquier persona que sepa de una denuncia o queja por explotación y abuso sexuales deberá ser consciente de que se trata de un asunto delicado y proteger la identidad, privacidad y reputación del acusado, el denunciante, el informador, la supuesta víctima y cualquier testigo. Todos los informes así como toda la información y documentos conexos serán conservados y transmitidos a la Oficina de Ética y Conducta con la más estricta confidencialidad y de conformidad con las Normas de Conducta de la OIM (IN/15/Rev.1) y los Principios de la OIM de Protección de Datos (IN/138). La obligación de confidencialidad no se extingue con la conclusión de este asunto. El incumplimiento de la confidencialidad podrá dar lugar a medidas disciplinarias, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 10 del Estatuto del Personal Unificado, o de medidas alternativas.
26. **Represalias.** La OIM tiene el compromiso de proteger a los miembros del personal que denuncian de buena fe la explotación y el abuso sexuales de las represalias o amenazas a que dé lugar la denuncia. Asimismo, la seguridad del denunciante, informador, víctima, acusado y testigo reviste gran importancia para la OIM y, por ello, se tendrán debidamente en cuenta a lo largo de los procedimientos referentes a la explotación y el abuso sexuales. Los miembros del personal de la OIM, incluido el acusado, no deberán, en ningún momento, tomar represalias hacia ninguna persona que haya notificado o presentado una denuncia, duda o sospecha de explotación y abuso sexuales, o prestado asistencia en el suministro de información o participado en una investigación sobre la explotación y el abuso sexuales. Tales represalias podrían dar lugar a medidas disciplinarias, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 10 del Estatuto del Personal Unificado, o de medidas alternativas. Los miembros del personal de la OIM, incluidos los supervisores y puntos focales para la prevención de la explotación y el abuso sexuales, informarán sobre cualquier denuncia, duda o sospecha de represalia por la explotación y el abuso sexuales, conforme a lo enunciado en los párrafos 21 a 23 *supra*.

### **Personas que no son miembros del personal de la OIM: acusaciones, dudas o sospechas de explotación y abuso sexuales o presentación de denuncias por explotación y abuso sexuales**

27. Se establecerá un mecanismo local de remisión de quejas en los lugares en los que opere la OIM, para quienes no son miembros del personal de la OIM (a saber: beneficiarios y personas que no figuran en el párrafo 4 *supra*) a fin de que puedan presentar una denuncia o queja sobre la explotación y el abuso sexuales o sobre represalias relativas a la explotación y el abuso sexuales. Las personas que no son miembros del personal de la OIM (incluidos los beneficiarios de la OIM y las poblaciones más vulnerables) deberán poder acceder a dicho mecanismo en los lugares en los que opere la OIM. Se exhorta a las oficinas de la OIM a que participen en mecanismos de queja desarrollados conjuntamente con la comunidad, según corresponda.
28. Los puntos focales para la prevención de la explotación y el abuso sexuales tendrán la responsabilidad de establecer, mantener y dar a conocer los mecanismos locales de remisión de quejas para personas que no son miembros del personal de la OIM.

## **Respuesta a una notificación o queja de explotación y abuso sexuales**

29. Tras la recepción de una notificación o queja sobre acusaciones, dudas o sospechas de explotación y abuso sexuales o represalias referentes a la explotación y el abuso sexuales, la OIM deberá:
- a) Adoptar todas las medidas razonables para proteger de cualquier forma de represalia a la supuesta víctima, el acusado, el denunciante, el informador y a cualquier testigo;
  - b) Llevar a cabo una evaluación e investigación iniciales, con prontitud y objetividad, y de manera neutra y confidencial, respetando plenamente las garantías procesales, de conformidad con los reglamentos, normas y procedimientos de la OIM, incluidos el Estatuto de la Oficina del Inspector General (IN/74/Rev.1) y los Principios de la OIM de Protección de Datos (IN/138);
  - c) Adoptar las medidas adecuadas para garantizar una cooperación eficaz en el terreno entre la Organización y las entidades de las Naciones Unidas y organizaciones no gubernamentales con relación a asuntos que conciernan a la explotación y el abuso sexuales;
  - d) Adoptar las medidas antes mencionadas, sea cual fuere la función, título, duración de servicio o situación contractual de la(s) personas(s) concernida(s).
30. La OIM podría:
- a) Adoptar medidas disciplinarias contra cualquier perpetrador, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 10 del Estatuto del Personal Unificado, o rescindir el contrato si éste no está sujeto al Estatuto del Personal Unificado;
  - b) Tomar medidas administrativas, con inclusión de la formación obligatoria, el asesoramiento, la revisión de los procedimientos operativos estándar y cualquier otra medida correctiva que se considere apropiada;
  - c) Cerrar el caso, de no haber pruebas de explotación y abuso sexuales o de ser éstas insuficientes; o
  - d) Tomar cualquier otra medida que se considere apropiada.
31. La OIM velará por las garantías procesales durante todos los procedimientos, incluido el derecho del acusado a ser informado de las acusaciones que pesan contra su persona, ofrecer la oportunidad de que responda a esas acusaciones, solicite una revisión o presente un recurso de cualquier decisión adoptada en su contra, de conformidad con los procedimientos estándar de la OIM.
32. Las investigaciones forman parte del mecanismo de supervisión interno que contempla la Oficina del Inspector General y se efectúan bajo su autoridad. Al designar a los equipos de investigación, se tendrá debidamente en cuenta, y en la medida de lo posible, las cuestiones de género, geografía y demás pertinentes.
33. La Administración también podrá decidir, si lo considera necesario y tras efectuar consultas internas por ejemplo, con la Oficina del Director General y la Oficina de Asuntos Jurídicos, la remisión de cualquier denuncia sobre acusaciones, dudas o sospechas de explotación y abuso sexuales a las autoridades nacionales para que tomen las medidas apropiadas.
34. Las acusaciones, dudas o sospechas de actos de explotación y abuso sexuales cometidos por una persona que no sea miembro del personal de la OIM podrán ser referidos a las autoridades locales encargadas de la aplicación de la ley o notificadas al empleador de esta persona.



## **Prevención, rastreo y seguimiento de datos**

35. La División de Gestión de Recursos Humanos<sup>4</sup> se cerciorará de que se requiera experiencia en materia de prevención y lucha contra la explotación y el abuso sexuales en los avisos de vacante para los puestos pertinentes.
36. Como parte del proceso de selección de candidatos para los puestos en la OIM, la División de Gestión de Recursos Humanos, en consulta con otros interlocutores, deberá:
- a) Requerir que los candidatos declaren si no han sido objeto de una medida disciplinaria por faltas de conducta (incluso por explotación y abuso sexuales);
  - b) Indagar con las personas de referencia si un candidato ha sido objeto de cualquier medida disciplinaria por faltas de conducta (con la inclusión de la explotación y el abuso sexuales);
  - c) Establecer un mecanismo de selección para los candidatos a los puestos de la OIM que hayan cometido faltas de conducta en el pasado (en particular por explotación y abuso sexuales).
37. La División de Gestión de Recursos Humanos se cerciorará de que, antes de asumir sus funciones, todos los miembros del personal firmen un reconocimiento de que han leído y comprendido las Normas de Conducta de la OIM (IN/15/Rev.1), así como la presente Instrucción.
38. La División de Gestión de Recursos Humanos se cerciorará de que cualquier medida disciplinaria o medida alternativa impuesta en cumplimiento o a raíz de la presente Instrucción, se inscriban inmediatamente en el expediente personal o administrativo correspondiente.
39. La Oficina del Director General publicará las estadísticas anuales de las quejas o notificaciones referentes a la explotación y el abuso sexuales y de las medidas disciplinarias adoptadas, con el debido respeto de la privacidad de quienes estén implicados.
40. La Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género, en concertación con la Unidad de Gestión de Talentos, la Oficina del Inspector General, la Oficina de Ética y Conducta y otros departamentos competentes, establecerá un módulo de capacitación en línea relativo a la prevención de la explotación y el abuso sexuales para los miembros del personal de la OIM que complementen los materiales de capacitación existentes, y ello en función de la disponibilidad de fondos.

## **Presupuesto**

41. La Oficina del Director General, en concertación con la Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género y el Departamento de Gestión de Recursos, satisficará las necesidades de recursos financieros y humanos que dimanen de la aplicación de la presente Instrucción, incluidas la asistencia a víctimas y la capacitación, que se incorporarán en los llamamientos formulados a los donantes y en el programa y presupuesto institucional anual, habida cuenta de que los requisitos presupuestarios podrán variar en el curso de la aplicación de esta normativa.

---

<sup>4</sup> A los efectos de esta normativa, la División de Gestión de Recursos Humanos puede comprender las Operaciones de Recursos Humanos en Manila para el personal contratado internacionalmente y los oficiales de Gestión de Recursos, el personal administrativo local o los puntos focales de recursos humanos para el personal contratado localmente.

**Declaración de compromiso sobre la eliminación de la explotación y los abusos sexuales cometidos por el personal de las Naciones Unidas y el personal ajeno a las Naciones Unidas**

Texto final, 4 de diciembre de 2006 (oficialmente existe únicamente en inglés, traducción parcial de los diferentes principios)

We, UN and non-UN entities, re-affirm our determination to prevent future acts of sexual exploitation and abuse by our personnel.

We note the issuance of this Statement at the High-level Conference on Eliminating Sexual Exploitation and Abuse by UN and NGO Personnel on 4 December 2006 in New York, USA and welcome future endorsement of this Statement by others.

We recall the six core principles<sup>5</sup> relating to sexual exploitation and abuse adopted by the Inter-Agency Standing Committee (IASC) Working Group in July 2002. We note that these principles have been incorporated into organization-specific codes of conduct, rules and regulations and are thereby binding on personnel. In particular, they are binding on United Nations staff and related personnel and outlined in the Secretary-General's Bulletin *Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse* (ST/SGB/2003/13).

We recall that these standards were promulgated to further protect the most vulnerable populations, especially women, girls and boys, and recognize that in countries where we operate, conditions such as poverty, weak rule of law and displacement and the destruction of community structures due to conflict, increase the vulnerability of communities to sexual exploitation and abuse, including human trafficking, by our personnel and others.

We further recall that creating and maintaining a living and working environment that prevents sexual exploitation and abuse is both an individual and organizational responsibility. We note that the management culture of an organization, the equal representation of women and men at all levels of the organization and the adequacy of the living and working environment all contribute to the prevention of sexual exploitation and abuse.

We underline the importance of preventing sexual exploitation and abuse and stress the need for swift, decisive action when such acts do occur. We note the specific duties of managers and commanders in this regard, outlined for the United Nations in section 4 of the Bulletin.

We recognize that significant progress has been made to-date to eliminate sexual exploitation and abuse by our personnel, and note that we are at different stages of implementing the IASC six core principles on sexual exploitation and abuse.

We re-affirm our goal of achieving full implementation of these principles as a matter of urgency and commit to:

1. **Develop organization-specific strategies to prevent and respond to sexual exploitation and abuse.** These would include time-bound, measurable indicators of progress to enable our organizations and others to monitor our performance.
2. **Incorporate our standards on sexual exploitation and abuse in induction materials and training courses for our personnel.**

---

<sup>5</sup> See Statement of Commitment, Appendix 2: Six Core Principles Relating to Sexual Exploitation and Abuse

3. **Prevent perpetrators of sexual exploitation and abuse from being (re-)hired or (re-deployed.** This could include use of background and criminal reference checks.
4. **Ensure that complaint mechanisms for reporting sexual exploitation and abuse are accessible and that focal points for receiving complaints understand how to discharge their duties.**
5. **Take appropriate action to the best of our abilities to protect persons from retaliation where allegations of sexual exploitation and abuse are reported involving our personnel.**
6. **Investigate allegations of sexual exploitation and abuse in a timely and professional manner.** This includes the use of appropriate interviewing practice with complainants and witnesses, particularly with children.
7. **Take swift and appropriate action against our personnel who commit sexual exploitation and abuse.** This may include administrative or disciplinary action, and/or referral to the relevant authorities for appropriate action, including criminal prosecution.
8. **Provide basic emergency assistance to complainants of sexual exploitation and abuse.**
9. **Regularly inform our personnel and communities on measures taken to prevent and respond to sexual exploitation and abuse.** Such information should be developed and disseminated in-country in cooperation with other relevant agencies and should include details on complaints mechanisms, the status and outcome of investigations in general terms, feedback on actions taken against perpetrators and follow-up measures taken as well as assistance available to complainants and victims.
10. **Engage the support of communities and governments to prevent and respond to sexual exploitation and abuse by our personnel.**

#### **Statement of Commitment, Appendix 2: Six Core Principles Relating to SEA**

1. Sexual exploitation and abuse by humanitarian workers constitute acts of gross misconduct and are therefore grounds for termination of employment.
2. Sexual activity with children (persons under the age of 18) is prohibited regardless of the age of majority or age of consent locally. Mistaken belief regarding the age of a child is not a defence.
3. Exchange of money, employment, goods, or services for sex, including sexual favours or other forms of humiliating, degrading or exploitative behaviour is prohibited. This includes exchange of assistance that is due to beneficiaries.
4. Sexual relationships between humanitarian workers and beneficiaries are strongly discouraged since they are based on inherently unequal power dynamics. Such relationships undermine the credibility and integrity of humanitarian aid work.
5. Where a humanitarian worker develops concerns or suspicions regarding sexual abuse or exploitation by a fellow worker, whether in the same agency or not, he or she must report such concerns via established agency reporting mechanisms.
6. Humanitarian workers are obliged to create and maintain an environment which prevents sexual exploitation and abuse and promotes the implementation of their code of conduct. Managers at all levels have particular responsibilities to support and develop systems which maintain this environment.

Traducción al español de los principios de la Declaración de compromiso y de los seis principios básicos consignados en el Apéndice 2 de esa Declaración de compromiso

1. Elaborar estrategias específicas de la organización para prevenir la explotación y el abuso sexuales y responder a ellos cuando se produzcan, lo que incluye indicadores de progreso cuantificables y de duración determinada que permitan monitorear el rendimiento de nuestras organizaciones y de otras.
2. Incorporar nuestras normas sobre explotación y abuso sexuales en los programas de iniciación, orientación y capacitación de nuestro personal.
3. Impedir la contratación o el despliegue de los responsables de explotación y abuso sexuales, lo que incluye la averiguación de antecedentes, incluidos los antecedentes penales.
4. Garantizar que existen mecanismos accesibles de presentación de denuncias para comunicar casos de explotación y abuso sexuales, y que los puntos focales para la presentación de denuncias comprenden cómo cumplir con sus obligaciones.
5. Tomar, de la mejor manera posible, las medidas necesarias para proteger a las personas frente a las represalias, cuando se reciban denuncias de explotación y abuso sexuales cometidos por nuestro personal.
6. Investigar las denuncias de explotación y abuso sexuales de modo profesional y oportuno, lo que incluye la utilización de prácticas adecuadas de entrevista a testigos y denunciante, especialmente en el caso de menores.
7. Tomar medidas rápidas y adecuadas contra nuestro personal cuando sea responsable de explotación y abuso sexuales, lo que puede incluir medidas disciplinarias o administrativas y/o la remisión a las autoridades pertinentes para que emprendan las acciones necesarias, incluido el inicio de un proceso penal.
8. Ofrecer asistencia básica de emergencia a las personas denunciante de explotación y abuso sexuales.
9. Informar periódicamente a nuestro personal y nuestras comunidades sobre las medidas adoptadas para prevenir la explotación y el abuso sexuales y responder en caso de que se produzcan. Esta información debe elaborarse y difundirse localmente, en colaboración con otros organismos pertinentes, y debe incluir información sobre los mecanismos de presentación de denuncias, la situación y el resultado de las investigaciones en términos generales, las medidas adoptadas contra los responsables, y las medidas de seguimiento tomadas, así como la asistencia de que disponen víctimas y personas denunciante.
10. Obtener el apoyo de comunidades y gobiernos para prevenir la explotación y el abuso sexuales por parte de nuestro personal y responder en caso de que se produzca.

Declaración de compromiso, Apéndice 2: Seis Principios básicos relativos a la explotación y el abuso sexuales

1. La explotación y el abuso sexuales constituyen por parte de los trabajadores humanitarios faltas graves de conducta y son, por tanto, motivo para la adopción de medidas disciplinarias, incluida la destitución sumaria.
2. Las actividades sexuales llevadas a cabo con niños (es decir, con personas menores de 18 años) están prohibidas independientemente de la edad fijada localmente para

alcanzar la mayoría de edad o la edad de consentimiento. No puede aducirse como defensa una estimación errónea de la edad de un niño.

3. El intercambio de dinero, empleos, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadores, está prohibido. Esto incluye cualquier prestación de asistencia que se esté obligado a proporcionar a beneficiarios de asistencia.
4. Las relaciones sexuales entre trabajadores humanitarios y los beneficiarios de asistencia, habida cuenta de que se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual, socavan la credibilidad e integridad de la labor de las Naciones Unidas, por lo que están firmemente desaconsejadas.
5. En caso de que un trabajador humanitario albergue dudas o sospechas respecto de la comisión de explotación y abuso sexuales por otro miembro del personal, perteneciente o no a la misma organización, deberá informar de esas preocupaciones mediante los mecanismos de denuncia existentes.
6. Los trabajadores humanitarios tienen la obligación de establecer y mantener un entorno conducente a la prevención de la explotación y el abuso sexuales y promover la aplicación de su código de conducta. El personal directivo a todos los niveles tiene una responsabilidad particular de apoyar y promover sistemas que permitan mantener ese tipo de entorno.

**Cláusula estándar de la OIM en materia de prevención de la explotación y el abuso sexuales para los Contratistas de la OIM**

Los Contratistas de la OIM garantizan que:

- a) Adoptarán todas las medidas pertinentes para prohibir y prevenir la explotación y el abuso sexuales, así como cualquier intento o amenaza de cometerlos, por parte de sus empleados o de cualquier otra persona contratada o bajo su supervisión para que lleve a cabo las actividades previstas en el marco del presente Acuerdo (“otro personal”). A efectos del presente Acuerdo, se entenderá que la explotación y el abuso sexuales comprenden:
  - 1. La concesión de dinero, bienes, servicios, tratos preferenciales, oportunidades de empleo u otras ventajas a cambio de favores o actividades sexuales, incluidos los tratos humillantes o degradantes de naturaleza sexual; el abuso de una situación de vulnerabilidad, una relación de poder desigual o una relación de confianza con fines sexuales, y el contacto físico de carácter sexual impuesto por la fuerza o en condiciones de desigualdad o de coerción.
  - 2. Toda actividad sexual mantenida con una persona menor de 18 años (“menor”), excepto en el caso en que el empleado o miembro de personal concernido esté casado legalmente con el menor, y este último tenga la mayoría de edad o la edad de libre consentimiento establecida tanto en su país de ciudadanía como en el país de ciudadanía del empleado o miembro del personal concernido.
- b) Desaconsejarán firmemente a sus empleados y demás miembros del personal cualquier relación sexual con los beneficiarios de la OIM.
- c) Notificarán oportunamente a la OIM las denuncias o sospechas de eventuales actos de explotación y abuso sexuales, e investigará y adoptará las medidas correctivas pertinentes, incluida la imposición de medidas disciplinarias a las personas responsables de los actos de explotación y abusos sexuales.
- d) Garantizarán la incorporación de las disposiciones relativas a los actos de explotación y abusos sexuales en todos los subcontratos.
- e) Respetarán los compromisos antedichos en todo momento. El incumplimiento de los puntos a) a d) será motivo de rescisión inmediata del presente Acuerdo.

**Informe confidencial de explotación y abuso sexuales o de represalias relativas a la explotación y el abuso sexuales**

**Destinado a los puntos focales para la prevención de la explotación y el abuso sexuales y a los supervisores: sírvase completar este formulario a su leal saber y entender y cerciórese de presentarlo cuanto antes.**

**I. Información sobre el denunciante o informador**

- Nombres y apellidos del denunciante o informador:
- Datos de contacto (incluidos la dirección, el teléfono y la dirección de correo electrónico):
- Edad:                      Sexo:

**II. Incidente de explotación y abuso sexuales o represalias**

- Fecha y lugar del incidente (inicio y cronología de las fechas):
- Lugar en que se produjo el incidente:
- Descripción detallada del incidente:
- Testigos (nombres y apellidos y datos de contacto) y hechos presenciados:
- Describa el estado físico y emocional del denunciante:

**III. Información sobre el acusado**

- Nombre:
- Empleador y puesto que ocupa:
- Datos de contacto (incluidos la dirección, el teléfono y la dirección de correo electrónico):
- Edad:                      Sexo:
- Descripción física:

**IV. Asistencia al denunciante**

- Lista de contactos del denunciante/informador (por ejemplo, médicos, asistencia psicosocial, policía)
- Determine si el denunciante necesita y desea asistencia médica o si ha solicitado tratamiento y, en caso afirmativo, dónde y de quién
- Determine quién es responsable de garantizar un plan de protección para el denunciante
- Describa cualquier medida de seguridad adoptada para el denunciante
- Describa cualquier remisión o asesoramiento relativo a la asistencia proporcionada al denunciante

**V. Información adicional**

- Fecha de la primera denuncia efectuada por:
- ¿El denunciante o informante está al tanto del proceso de la OIM para el manejo de denuncias?
- ¿El denunciante ha dado su consentimiento para compartir la denuncia con el acusado?
- El informe de explotación y abuso sexuales ha sido completado por:

**VI. Proporcione cualquier otra información pertinente**

\_\_\_\_\_  
Nombres y apellidos

\_\_\_\_\_  
Fecha y lugar

**NO SE OLVIDE QUE LA INFORMACIÓN RELATIVA A LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUALES ES DE CARÁCTER ESTRICTAMENTE CONFIDENCIAL**