

Política de Catholic Relief Services (CRS) sobre Salvaguardia

Aplicable a:	Todo el personal, miembros de la Junta Directiva, afiliados y visitas (en todo el mundo), (en lo sucesivo denominados «miembros del equipo de CRS» en esta política), y socios, proveedores y prestadores de servicios, incluidos consultores (en lo sucesivo denominados «asociados de CRS» en esta política)¹
Patrocinador:	Vicepresidente ejecutivo, Global People Resources (GPR)
Fecha de creación:	1 de junio de 2020
Revisión aprobada:	15 de febrero de 2025
Fecha de revisión:	15 de marzo de 2026

I. Objetivo:

1. La salvaguardia es la responsabilidad que tienen todas las organizaciones de garantizar que sus programas² y personal, así como todas las personas contratadas por la organización, a su servicio o asociadas a ella,³ respeten y protejan los derechos y la dignidad de todas las personas, especialmente de los niños, niñas y adultos vulnerables, para que vivan libres de abusos y daños. La salvaguardia comprende la prevención, el reportaje y la respuesta a los daños causados por las personas empleadas, al servicio o asociadas a CRS.
2. En CRS esta responsabilidad es primordial, dado que la salvaguardia es esencial para proteger y defender la dignidad de toda vida humana y para propiciar y promover la justicia social. Esta responsabilidad se encuentra firmemente arraigada en la misión y los valores de la Iglesia católica y en la creencia de que todas las personas poseen un valor único e idéntico, creado a la imagen y semejanza de Dios.
3. La salvaguardia es un aspecto fundamental de nuestra identidad como organización humanitaria y de desarrollo, dado nuestro compromiso de proteger, empoderar y rendir cuentas a las personas que asistimos y con las que trabajamos.
4. CRS reconoce que los niños y niñas, definidos como cualquier persona menor de 18 años, presentan una mayor vulnerabilidad a la violencia, el abuso y la explotación, debido a su situación de dependencia de otras personas y a la desigualdad de poder con respecto a los adultos. CRS mantiene un firme compromiso con la salvaguardia infantil y trabaja para garantizar que la organización sea segura para niños y niñas.⁴
5. CRS se compromete a crear y a mantener un entorno —en sus lugares de trabajo, en sus programas y en las comunidades en las que trabaja—,⁵ que promueva sus valores fundamentales. En la práctica, esto significa crear y mantener una cultura de integridad,

¹ En el caso de que se adviertan disposiciones contradictorias entre esta Política de Salvaguardia y la Política y Procedimiento de Salvaguardia para Socios (PSPP) y/o el Código de Conducta para Proveedores y prestadores de servicios de CRS, aplicables a los asociados de CRS, este último regirá y constituirá el estándar de conducta esperado.

² En esta política, el término programa incluye o abarca también a los proyectos.

³ Esto incluye a todos los miembros del equipo de CRS y a todos sus asociados.

⁴ Véase la definición de «organización segura para niños y niñas» en el anexo 1.

⁵ Véase la definición de «comunidades en las que CRS trabaja» en el anexo 1.

seguridad, responsabilidad, respeto e inclusión, y trabajar activamente para prevenir el abuso y los daños.

II. Alcance

6. **La Política de Salvaguardia de CRS se aplica a todos los miembros del equipo de CRS. Las funciones y las responsabilidades específicas de los miembros del equipo de CRS destinadas a poner en práctica esta política y crear una cultura de salvaguardia se detallan en el anexo 2 de esta política.**
7. CRS se compromete a trabajar únicamente con socios, proveedores y prestadores de servicios, incluidos los consultores, («asociados de CRS») que tengan el mismo compromiso de velar por la seguridad y la dignidad de las personas, y que se ocupen de prevenir, reportar y abordar los comportamientos prohibidos conforme se establece en esta política. En este sentido, esta política se aplica asimismo a los asociados de CRS con requisitos específicos según se detalla en la sección V, *Socios, proveedores y prestadores de servicios*, de esta política.⁶
8. Aunque muchas de las políticas de CRS varían según la región, a causa de su adaptación a lugares y culturas específicas, la Política de Salvaguardia de CRS es vinculante en todo el mundo. Por lo tanto, los Programas de País y las oficinas de divulgación de CRS deben asegurarse de cotejar la Política de Salvaguardia con la legislación del país, para plantear y resolver cualquier problema conjuntamente con el director de salvaguardia, así como para incorporar la política en sus manuales de empleo locales.
9. Esta política se aplica a las actividades y a los comportamientos de los miembros del equipo de CRS y del personal de los asociados en el trabajo, fuera del trabajo y durante las licencias. Se aplica en todo lugar y a toda hora (durante o fuera del horario laboral), a todos los miembros del equipo de CRS y al personal de los asociados mientras estén contratados o asociados con CRS, durante las visitas a los programas o a las oficinas en el país de CRS o mientras estén empleados (para trabajos remunerados o no remunerados) por CRS.

III. Conductas entre los miembros del equipo de CRS, y entre los miembros del equipo y el personal de los asociados de CRS⁷

10. Se espera que los miembros del equipo de CRS y el personal de los asociados se traten mutuamente con respeto y dignidad, a fin de evitar que se genere un entorno de trabajo hostil. Los comportamientos que se describen abajo están prohibidos en el lugar de trabajo entre los miembros del equipo de CRS; y entre los miembros del equipo de CRS y el personal de los asociados de CRS:⁸

⁶ En el caso de que se adviertan disposiciones contradictorias entre esta Política de Salvaguardia y la Política y Procedimiento de Salvaguardia para Socios (PSPP) y/o el Código de Conducta para Proveedores y prestadores de servicios de CRS, aplicables a los asociados de CRS, este último regirá y constituirá el estándar de conducta esperado.

⁷ CRS recomienda encarecidamente que sus asociados prohíban estas conductas. Aunque CRS no investigará la dinámica interna en las oficinas de sus asociados, se reserva el derecho de considerar medidas correctivas, que podrían derivar incluso en el cese de la relación laboral con el socio, conforme a los estándares jurídicos pertinentes, si surgen acusaciones graves.

⁸ Véanse las definiciones específicas de los comportamientos prohibidos en el anexo 1. Asimismo, se prohíbe que los miembros del equipo de CRS y el personal de los asociados de CRS mantengan estas conductas con otros trabajadores humanitarios, y CRS se reserva el derecho de investigar acusaciones de este tipo con los miembros del equipo de CRS. Además, CRS considerará medidas correctivas, conforme a los estándares jurídicos pertinentes, que podrían derivar incluso en el cese de la relación laboral, si se verifica que un miembro del personal de un socio de CRS ha incurrido en estas conductas.

- a. Acoso
- b. Intimidación/bullying
- c. Conducta sexual indebida , que incluye:
 - i. Agresión sexual
 - ii. Acoso sexual⁹

Relaciones sexuales y amorosas en el lugar de trabajo entre miembros del equipo de CRS; y entre miembros del equipo de CRS y el personal del asociado de CRS¹⁰

11. Aunque las relaciones amorosas o sexuales en el lugar de trabajo no están prohibidas, dichas relaciones deben ser totalmente consensuadas e iniciadas sin ninguna forma de coacción, explotación o abuso de rango, puesto o posición de poder, y no deben repercutir en las tareas profesionales o en el entorno laboral.

- a. Debido a las diferencias de poder inherentes entre las personas que ocupan puestos de supervisión, gerencia o liderazgo y sus subordinados (directos o indirectos a través de la jerarquía administrativa), las insinuaciones amorosas o sexuales de un supervisor, gerente o jefe a un subordinado directo o a alguien en su línea de jerarquía administrativa será percibida como una situación problemática por CRS.
- b. CRS recomienda encarecidamente a todos los miembros del equipo de CRS que reporten sus relaciones románticas o sexuales con otros miembros del equipo de CRS o con un miembro del personal de un asociado de CRS a GPR ([al oficial regional de personal/socio comercial de RR. HH.](#)).¹¹ Sin embargo, cuando una relación amorosa o sexual involucre a un jefe, supervisor o gerente y a un subordinado directo o a cualquier persona en su jerarquía administrativa, ambos miembros del equipo de CRS deben reportar su relación a su supervisor (inmediato) y a GPR ([al oficial regional de personal/socio comercial de RR. HH.](#)) tan pronto como sea posible.¹² Estas relaciones se reportan de manera confidencial y con el objetivo de proteger a los miembros del equipo de CRS involucrados y de garantizar que las percepciones de posibles conductas indebidas (incluidos los conflictos de intereses o el trato preferencial percibido) puedan abordarse antes de que surjan.
- c. Las relaciones entre los miembros del equipo de CRS, y entre los miembros del equipo de CRS y el personal de los asociados de CRS que no se declaren formalmente y que involucren a un gerente, supervisor o jefe con un subordinado directo o cualquier persona en su jerarquía administrativa, o que puedan suponer un conflicto de intereses real o

⁹ Si los miembros del equipo de CRS y el personal de los asociados de CRS participan en alguna forma de abuso, tentativa de abuso o explotación de cualquier tipo dentro o fuera del lugar de trabajo, CRS se reserva el derecho de investigar las acusaciones de este tipo de conductas con los miembros del equipo de CRS. Además, CRS considerará medidas correctivas, conforme a los estándares jurídicos pertinentes, que podrían derivar incluso en el cese de la relación laboral con el socio de CRS, si algún miembro del personal del socio se encuentra involucrado en estas acciones.

¹⁰ Adaptado de la Política de conducta sexual indebida en el lugar de trabajo de Mercy Corps y el Código de Conducta de Church World Service (CWS).

¹¹ Es obligatorio revelar una relación si esta presenta un [conflicto de intereses](#) real o percibido. Esta notificación tiene por objeto proteger al personal de cualquier acusación de comportamiento impropio que pueda surgir y será estrictamente confidencial. En el caso de una relación entre un miembro del equipo de CRS y un socio de CRS, se recomienda al miembro del equipo de CRS que reporte la relación, y está obligado a hacerlo si la relación comprende a un supervisor directo o indirecto o si representa un posible conflicto de intereses. No es necesario que el socio de CRS reporte la relación a CRS. Todas estas notificaciones deben realizarse mediante el [formulario de declaración de relaciones en el lugar de trabajo](#), que se añadirá al expediente del miembro del personal.

¹² Las notificaciones deben realizarse mediante el [formulario de declaración de relaciones en el lugar de trabajo](#), que se añadirá al expediente del miembro del personal.

probable¹³, podrán investigarse como un incumplimiento del requisito de reportar conforme a esta política, como posible conducta sexual indebida o como posible incumplimiento de la [Política de Conflicto de Intereses](#).¹⁴

Prácticas laborales de los miembros del equipo y los asociados de CRS¹⁵

12. Se prohíbe en todo momento a todos los miembros del equipo de CRS y a los asociados de CRS incurrir en prácticas de empleo relacionadas con la trata de personas, que incluye, entre otros:
 - a. Destruir, ocultar, confiscar o negar de cualquier otra forma el acceso a los documentos migratorios, de viaje o de identidad personal de los miembros del equipo de CRS o los asociados de CRS.
 - b. Valerse de prácticas engañosas o fraudulentas para contratar a miembros del equipo de CRS o a los asociados de CRS, como no informar sobre términos y condiciones clave de empleo o cobrar tarifas de contratación a los candidatos.
 - c. Usar reclutadores que no cumplen con la legislación laboral local o que cobran tarifas de contratación a los candidatos.
 - d. No proporcionar transporte de regreso a cualquier miembro del equipo de CRS o a los asociados de CRS trasladados específicamente a un país con el propósito de trabajar en un programa.
 - e. Proporcionar o prever un alojamiento que no cumple los estándares de vivienda y seguridad del país anfitrión.
 - f. No brindar un contrato laboral válido o un documento laboral cuando sea necesario.
13. Asimismo, se prohíbe a los miembros del equipo de CRS y a los asociados de CRS obtener de manera intencionada bienes o servicios relacionados con el trabajo que hayan sido proporcionados o producidos mediante trabajo forzoso o trata.
14. Se prohíbe a los miembros del equipo de CRS emplear a niños y niñas menores de 18 años para cualquier puesto en el lugar de trabajo de CRS y se prohíbe la financiación de programas en los que se emplee o trabajen niños y niñas menores de 18 años.
15. Por otra parte, se prohíbe a los miembros del equipo de CRS contratar a niños o niñas menores de 15 años para cualquier tarea personal o no relacionada con el lugar del trabajo, independientemente del beneficio percibido para el niño, la niña o la familia del menor. Los niños o niñas menores de 18 años no pueden ser contratados para realizar tareas que sean mental o físicamente peligrosas o perjudiciales o que interfieran con su educación (véase la sección de salvaguardia de la infancia).
16. Se espera que los asociados de CRS no exploten o se beneficien del trabajo forzoso o de niños/as y se espera que respeten los derechos sociales básicos y las condiciones laborales

¹³ Incluidos los casos en los que el miembro del equipo de CRS participa en la contratación del socio de CRS o influye, o se perciba que lo hace, en el proceso de contratación. No es necesario que el socio de CRS reporte la relación a CRS; el miembro del equipo CRS sí debe hacerlo.

¹⁴ Se recomienda y se aprecia que los miembros del equipo de CRS consulten al director de salvaguardia de forma confidencial para solicitar orientación sobre la declaración de la relación, incluidos los casos en que existan cuestiones culturales sensibles o leyes que sean motivo de preocupación para las personas que realizan dicha declaración.

¹⁵ CRS se reserva el derecho, conforme a los estándares jurídicos locales, de rescindir los contratos con los asociados que no cumplan las prácticas laborales establecidas en esta política.

de los países en los que trabajan, así como los estándares internacionales relativos al trabajo infantil.

17. A este respecto, se prohíbe a los asociados de CRS emplear a niños y niñas menores de 18 años para trabajos mental o físicamente peligrosos o perjudiciales o para trabajos que interfieran con su educación obligatoria. Además, se prohíbe a los asociados de CRS emplear a niños y niñas menores de 15 años para trabajos a tiempo completo.

IV. Conducta de los miembros del equipo de CRS y de los asociados de CRS con la comunidad en la que CRS trabaja

18. Se prohíbe a los miembros del equipo de CRS y a los asociados de CRS incurrir en toda forma de:

- a. explotación
 - i. explotación sexual
 - ii. trabajo infantil
 - iii. trata de personas
- b. abuso e intento de abuso
 - i. abuso sexual
 - ii. abuso físico
 - iii. abuso emocional
 - iv. negligencia

con los participantes del programa, miembros de la comunidad y otras personas en las comunidades en las que CRS trabaja.¹⁶

19. Con el fin de evitar la explotación sexual, CRS prohíbe a todos los miembros del equipo de CRS y a los asociados de CRS pagar por sexo (prostitución), otorgando dinero, obsequios u otro apoyo material a cambio de sexo/relaciones sexuales, independientemente de la edad o la afiliación de las personas que venden sexo, e independientemente de que la prostitución o pagar por sexo sea o no legal.

Relaciones sexuales y amorosas entre miembros del equipo de CRS y participantes del programa/miembros de la comunidad

20. Las relaciones sexuales y amorosas entre los trabajadores humanitarios y los participantes del programa (de cualquier edad) están prohibidas y constituyen un motivo de despido. La única excepción es una relación consensuada mutuamente (en la que no exista abuso de poder, rango o puesto) entre una persona del lugar que forma parte del equipo de país de CRS y un participante adulto del programa local. En estos casos, el miembro del equipo de CRS debe notificar completamente la relación a su supervisor y a GPR ([al oficial regional de personal/socio comercial de RR. HH.](#)) al inicio del empleo (remunerado o no) o de la relación.¹⁷

¹⁶ Los miembros del equipo de CRS y los asociados de CRS no deben acosar o intimidar a los participantes del programa, a miembros de la comunidad y a otras comunidades con y en las que CRS trabaja, y CRS se reserva el derecho de investigar las acusaciones al respecto, así como cualquiera de los comportamientos prohibidos según se establece en la sección IV de esta política.

¹⁷ Las relaciones entre una personal del lugar que forma parte del equipo del Programa de País de CRS y un participante adulto del programa local deben notificarse mediante el [formulario de declaración de relaciones en el lugar de trabajo](#), que se añadirá al expediente del miembro del personal. Es posible que sea necesario adoptar otras medidas cuando, por ejemplo, también exista un conflicto de intereses (véase la [Política sobre Conflicto de Intereses](#)), pero esto se hará a discreción del Representante de País y de Recursos Humanos.

Esta notificación es confidencial y tiene por objeto proteger al miembro del equipo de CRS involucrado y garantizar que las percepciones de una posible conducta indebida puedan abordarse antes de que surjan.

Salvaguardia de la infancia

21. CRS se compromete a poner en marcha sus programas y operaciones de tal manera que sean seguros para niños y niñas. Los miembros del equipo de CRS y los asociados de CRS deben crear y mantener proactivamente un entorno que prevenga, impida y reduzca el riesgo de explotación o abusos de niños y niñas, así como reportar y responder si se presentan problemas e infracciones contra niños y niñas dentro de su área de responsabilidad.
22. Se prohíbe explícitamente a todos los miembros del equipo de CRS y a los asociados de CRS participar intencionadamente en cualquier actividad que podría esperarse razonablemente que provoque alguna forma de daños, explotación o abuso de niños y niñas.
23. Toda actividad sexual y amorosa con un niño o niña, definidos como una persona menor de 18 años, se considera abuso sexual y está prohibida en todo lugar y en todo momento, tanto durante como fuera de las horas laborales, e independientemente de la mayoría de edad o de la edad de consentimiento locales. El desconocimiento de la edad del niño o niña no constituye una defensa válida.
24. CRS prohíbe expresamente la práctica de castigos corporales en todos sus programas.

V. Socios, proveedores y prestadores de servicios

25. CRS se asociará únicamente con organizaciones, instituciones y entidades que se comprometan de igual manera con la salvaguardia.
26. Los acuerdos entre CRS y los socios deben contemplar en sus disposiciones el requisito obligatorio de reportar a CRS cualquier acusación que implique la trata de personas, la explotación o los abusos, incluidos la explotación y los abusos sexuales, que atañe a los programas o al personal financiado por CRS o acusaciones que no estén directamente relacionadas con los programas o el personal financiado por CRS, pero que podría esperarse razonablemente que afecten la relación entre el socio y CRS o la reputación del socio o de CRS.¹⁸
27. Todos los proveedores y prestadores de servicios deben firmar el Código de Conducta para Proveedores y prestadores de servicios de CRS y cumplir los términos y las condiciones específicos sobre salvaguardia estipulados en el contrato con el proveedor o el proveedor de servicios.
28. Los socios, proveedores y prestadores de servicios sujetos a la Política y Procedimiento de Salvaguardia para Socios (PSPP) deben cumplir también con los requisitos ahí establecidos.
29. Los consultores deben firmar la Política de Salvaguardia de CRS incluida en el acuerdo de contratación de consultores y cumplir los términos y las condiciones específicos sobre salvaguardia estipulados en el contrato de consultoría.

¹⁸ Estas son las disposiciones mínimas para los socios de CRS sobre la presentación de denuncias; sin embargo, las exigencias de algunos donantes a este respecto pueden ser más amplias e incluir, por ejemplo, el acoso en el lugar de trabajo. Por lo tanto, las disposiciones relativas a la presentación de denuncias del socio pueden ser más rigurosas conforme a los requisitos específicos del donante.

VI. Presentación de denuncias

30. Todos los miembros del equipo de CRS y los asociados de CRS tienen la obligación de reportar cualquier problema o sospecha de comportamiento prohibido, según se detalla y define en el anexo I de esta política, que involucre a miembros del equipo de CRS, a asociados de CRS o a trabajadores humanitarios asociados a otra organización. El problema o la sospecha puede surgir como consecuencia de ser testigo, ser informado o enterarse directa o indirectamente de un incidente o ser víctima de este.¹⁹ La omisión de reportar puede dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, que pueden llegar incluso hasta el despido en el caso de los miembros del equipo de CRS, y a la rescisión de contratos o asociaciones con los asociados de CRS.
31. Todos los informantes deben reportar los problemas en un plazo de 24 horas tras ser notificados de la situación a través de cualquiera de los siguientes canales:
- Global People Resources (Baltimore, región, o Programa de País): oralmente o por escrito
 - Su supervisor: oralmente o por escrito
 - Representante de País de CRS: oralmente o por escrito
 - Los responsables de salvaguardia en el Programa de País o el departamento de la sede²⁰: oralmente o por escrito
 - Equipo regional: Director regional, subdirector regional de operaciones, subdirector regional de calidad de programas, oficial regional de personal: oralmente o por escrito
 - Colegas de la Unidad de Ética en materia de Salvaguardia: Director de salvaguardia, asesores de salvaguardia: oralmente o por escrito
 - Sitio del denunciante de CRS ([EthicsPoint](#)), en el que el personal puede presentar una denuncia en línea con la opción de permanecer en el anonimato.
 - Correo electrónico: alert@crs.org
 - Skype: 1-866-295-2632
 - Correo: (indique que es «confidencial»)
Con atención a:
Asesor Jurídico
Catholic Relief Services
228 W. Lexington Street
Baltimore, MD 21201
32. Todas las personas que reciban las acusaciones de salvaguardia (enumeradas en el párrafo 31) deben registrar el caso en el sitio del denunciante ([Ethicspoint](#)) en un plazo de 24 horas a partir de haberse producido el incidente o de enterarse de la infracción, a menos que la acusación atañe al personal de la Unidad de Ética o de Global People Resources.²¹
33. Las acusaciones relacionadas con el personal de la Unidad de Ética deben reportarse directamente al director de operaciones de personal de Global People Resources. Cualquier

¹⁹ La única excepción son los casos en que un miembro del equipo de CRS o un socio de CRS es el sobreviviente del incidente y elige no reportar su propio caso.

²⁰ Se recomienda a los equipos de los Programas de País y de la sede que identifiquen un punto focal de salvaguardia para la presentación de denuncias, de acuerdo con las directrices provistas por la Unidad de Ética, y lo comuniquen a todo el personal.

²¹ Si no es posible acceder al sitio del denunciante, deberán ponerse en contacto con la Unidad de Ética o con Global People Resources.

acusación relacionada con el personal de Global People Resources puede reportarse directamente al director de salvaguardia o al director ejecutivo. Cualquier acusación relacionada con el personal de liderazgo de CRS puede reportarse al director de salvaguardia o a través de [Ethicspoint](#).

34. Si una acusación implica agresión física o una amenaza inminente a la seguridad física, el liderazgo del Programa de País o el director de Salud y Seguridad de CRS podrá ser el primer punto de contacto (y se deberá involucrar lo más pronto posible), antes de reportarlo en el sitio del denunciante. En el caso de las acusaciones recibidas a través del sitio del denunciante que impliquen problemas importantes de salud y seguridad, deberá consultarse al director de Salud y Seguridad de CRS.
35. Las denuncias de presuntas violaciones de salvaguardia deben incluir tantos datos como sea posible, entre ellos, los siguientes:
 - Fecha, hora y lugar del incidente.
 - Naturaleza de lo ocurrido.
 - Personas involucradas, testigos o personas que tengan información del incidente.
 - Cualquier medida o asistencia inmediata que sea necesaria.
36. Las denuncias deliberadamente falsas o maliciosas se consideran un abuso del sistema y de los recursos de CRS y pueden dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, que pueden llegar incluso hasta el despido.
37. CRS se compromete a garantizar que los participantes del programa y los miembros de las comunidades en las que viven conozcan cuáles son los comportamientos aceptables de los miembros del equipo de CRS y cómo pueden plantear preocupaciones o preguntas sobre dichos comportamientos de manera confidencial y segura. CRS garantizará que la comunicación sea sistemática durante la planificación del programa y que se establezcan mecanismos de retroalimentación y respuesta que sean comunitarios, accesibles y aptos para niños y niñas.

VII. Investigación

38. CRS mantiene una posición de tolerancia cero respecto a la inacción frente a las denuncias de salvaguardia, lo que significa que todas las acusaciones se evaluarán rápidamente y se remitirán al organismo pertinente (si se trata de una acusación que involucra a otra organización humanitaria), se investigarán o, de lo contrario, se abordarán según corresponda al tipo de acusación planteada. Esto incluye la investigación de acusaciones verosímiles especialmente graves²² que conciernan a miembros del equipo de CRS que ya no estén empleados o contratados por CRS, pero que refieren a hechos ocurridos mientras eran empleados, trabajaban o estaban contratados por CRS.
39. Todos los miembros del equipo de CRS y los asociados de CRS tienen la obligación de cooperar plenamente con una investigación. CRS se compromete a realizar investigaciones de forma

²² Se consideran especialmente graves las acusaciones que:

- 1) en caso de ser comprobadas darían lugar a la adopción de medidas disciplinarias estrictas, como el despido, entre otras, o
- 2) que la información a disposición del organismo sugiera que la presunta conducta ha tenido repercusiones demostrables perjudiciales para el sobreviviente.

El director de salvaguardia o su representante es responsable de determinar si una acusación que atañe a un miembro del personal que ya no es empleado del organismo se ajusta al criterio de especialmente grave.

segura, confidencial, oportuna, exhaustiva y profesional, y conforme al procedimiento de gestión de denuncias de salvaguardia (SAM, por sus siglas en inglés).

40. Se notificará al denunciante y al sobreviviente (si este no es el denunciante) de las medidas adoptadas para evaluar la acusación.²³ Asimismo, el sobreviviente recibirá información actualizada sobre el estado del caso, al igual que la persona denunciada.

41. Bajo ninguna circunstancia, los miembros del equipo de CRS o los asociados de CRS evaluarán o investigarán una acusación o una denuncia por sí mismos, sin seguir los protocolos estándar de denuncia.

VIII. Confidencialidad

42. CRS reconoce y respeta el valor y la confianza que implica denunciar una conducta indebida. En la medida de lo posible, CRS procura mantener la confidencialidad²⁴ de las acusaciones, el sobreviviente/la víctima, el denunciante, los testigos, los testigos de referencia y las personas denunciadas, ya que entiende que la confidencialidad puede ser fundamental para la seguridad/protección, la reputación y el bienestar de todos los involucrados.

43. Sin embargo, es importante que todos los denunciantes comprendan que CRS puede estar obligada legalmente a realizar un seguimiento de determinadas acusaciones (con los donantes o las autoridades, en caso de un posible delito) y que no siempre puede garantizarse una estricta confidencialidad debido a la obligación moral o legal de la organización de denunciar e investigar.

44. Los miembros del equipo de CRS y los asociados de CRS involucrados en una investigación o que tengan conocimiento de ella (incluidos el denunciante, la persona denunciada, el/los investigador/es y cualquier persona entrevistada como testigo directo o testigo de referencia) tienen el deber de tratar la información delicada de una manera respetuosa, profesional y que cumpla con la legislación aplicable, que puede variar en función del lugar. Los miembros del equipo de CRS y los asociados de CRS deben mantener toda la información sobre los presuntos incidentes o las denuncias de forma estrictamente confidencial y compartirla únicamente con el investigador designado. No mantener la confidencialidad puede dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, que pueden llegar incluso hasta el despido. La única excepción ocurre cuando un sobreviviente necesita revelar información para acceder al apoyo y a los servicios necesarios.

²³ Se confirmará al denunciante que se recibió la queja y se informará que se realizará una investigación y cuándo finalizará. Por razones de confidencialidad, el denunciante no recibirá los detalles del resultado del caso.

²⁴ Confidencialidad no es lo mismo que anonimato. Significa mantener restricciones en el acceso y la divulgación de la información, es decir, limitar la comunicación de la información y los datos a las personas que «necesiten saber».

IX. Apoyo a los sobrevivientes y seguridad/protección

45. El apoyo que CRS brinda a los sobrevivientes se corresponderá con las directrices éticas mundiales para ofrecer un apoyo oportuno, confidencial y centrado en el sobreviviente, que responda a las necesidades y preferencias del sobreviviente, al tiempo que cumple con el deber de cuidado de la organización hacia los miembros del equipo de CRS y las personas a las que asistimos. CRS dará prioridad a la protección de los sobrevivientes del estigma, la discriminación, las represalias y otras consecuencias perjudiciales.
46. CRS ofrecerá apoyo inmediato y adecuado a los sobrevivientes de incidentes de salvaguardia, independientemente de que se brinde una respuesta formal interna (como una investigación). El apoyo puede consistir en la asistencia psicosocial, la derivación médica o jurídica, el apoyo para afrontar problemas de seguridad y protección o el acceso a otro tipo de apoyo, según sea necesario y apropiado.
47. Además, en el caso de que CRS o el denunciante crea que una investigación podría poner al denunciante, al sobreviviente, a los testigos, a la persona denunciada o a cualquier otra persona en peligro o exponerla al riesgo de sufrir daños físicos o psicológicos, CRS adoptará medidas razonables para proteger y apoyar a las personas en situación de riesgo.

X. No represalias

48. Ni CRS, ni los miembros del equipo de CRS, ni los asociados de CRS tomarán represalias, en la forma de medidas laborales adversas o acoso, contra cualquier persona que presente una acusación con sospechas razonables o que participe en una investigación. Cualquier forma de represalias será motivo de la adopción de medidas disciplinarias que pueden llegar incluso hasta el despido o la rescisión de contrato.

XI. Cumplimiento:

49. Se espera que todos los miembros del equipo de CRS y asociados de CRS cumplan cabalmente con esta política de salvaguardia. El incumplimiento de las disposiciones anteriores puede dar lugar a una serie de medidas y consecuencias, que podrían incluir (entre otras): advertencias verbales o por escrito, entrenamiento o asesoramiento obligatorios, suspensión y sanciones disciplinarias que podrían llegar incluso hasta el despido o el fin de la relación laboral/asociación con la persona, la organización, la entidad o la institución. Las conductas indebidas graves, como, entre otras, el abuso y la explotación sexuales, conducta sexual indebida, relaciones sexuales o amorosas con un/a niño/a, explotación de un/a niño/a, así como formas persistentes y graves de acoso e intimidación son normalmente motivo de despido inmediato o fin de la relación/asociación con CRS.
50. Se prohíbe terminantemente facilitar o ayudar deliberadamente a otro trabajador humanitario a perpetrar actos de explotación o abuso y se tratará de la misma manera que si un miembro del equipo de CRS o un socio de CRS hubiera perpetrado dichas acciones directamente.
51. En función de la naturaleza de la conducta indebida, el contexto y la legislación local, CRS puede reportar las acusaciones y las conclusiones de las investigaciones de CRS a los donantes y a las autoridades policiales locales.

XII. Interpretación y preguntas:

52. Las preguntas sobre la interpretación de esta política, y cualquier otra pregunta, pueden plantearse al director de salvaguardia.

Políticas y recursos relacionados:

- [Código de Conducta y Ética](#)
- [Política de Protección de los Denunciantes de CRS](#)
- [Sitio del denunciante de CRS \(Ethicspoint\)](#)
- [Política de Referencias para Empleados de CRS](#)
- [Política sobre Conflicto de Intereses](#)
- [Política y Procedimiento de Salvaguardia para Socios](#)
- [Política y procedimiento de monitoreo, evaluación, rendición de cuentas y aprendizaje \(MEAL, por sus siglas en inglés\)](#)
- [Guía del mecanismo de retroalimentación, quejas y respuesta de CRS](#)

Palabras clave:

Salvaguardia, conducta, acoso, intimidación, acoso sexual, conducta sexual indebida, abuso, explotación, trabajo infantil, trata, sobreviviente, confidencialidad, investigación, represalia

Anexo 1: Definiciones

Comportamientos prohibidos

1.1 Abuso

Acto deliberado de maltrato que puede dañar la seguridad, el bienestar, la dignidad y el desarrollo de una persona. Suele involucrar a personas que tienen una relación de responsabilidad y cuidado con el sobreviviente/la víctima, como personal del programa, padres, madres, tutores, docentes, trabajadores comunitarios, proveedores de atención sanitaria, líderes religiosos, amigos u otros niños o niñas. El abuso puede adoptar las siguientes formas:

- i. **Abuso físico:** Uso no accidental de la fuerza física que, de forma involuntaria o deliberada, provoca lesiones o sufrimiento o el riesgo de que se produzcan. La fuerza física incluye, entre otras acciones, golpes, sacudidas, patadas, pellizcos, empujones/tirones, apretones, quemaduras, mutilación genital femenina, tortura y otros actos físicos.
- ii. **Abuso emocional:** Daños infligidos por maltrato o rechazo emocional persistente o grave, como, por ejemplo, castigos degradantes, amenazas, intimidación y falta de cuidado y afecto, que tiene como consecuencia efectos adversos en el comportamiento y en el estado o desarrollo emocional de una persona o un niño o niña.
- iii. **Abuso sexual:** Ataque físico o amenaza de ataque físico de naturaleza sexual, por la fuerza o en condiciones de desigualdad o coercitivas. Toda actividad sexual y amorosa con un niño o niña se considera abuso sexual.
- iv. **Negligencia/Trato negligente:** Considerando el contexto y los recursos, no satisfacer las necesidades físicas o psicológicas básicas, ya sea deliberadamente o por negligencia, de un niño, una niña o una persona bajo la responsabilidad del agresor.

La negligencia abarca, entre otras acciones, no suministrar alimentos adecuados, ropa o refugio suficientes o apropiados según la estación; no evitar daños; no garantizar una supervisión adecuada; no garantizar el acceso a atención médica adecuada o proporcionar tratamiento médico inadecuado (p. ej., administrar medicamentos sin autorización); o no brindar un ámbito físico seguro (p. ej., exposición a la violencia, lugar de programación inseguro, prácticas inseguras a la hora de dormir, dejar a un niño o niña a cargo de un adulto no autorizado, acceso a armas u objetos dañinos, no controlar las medidas de seguridad para niños o niñas del espacio que ocuparán, etc.).

1.2 Intento de abuso

Acto deliberado por el que se intenta cometer un abuso, ya sea físico, emocional o sexual, pero que, por alguna razón, no llega a consumarse. Esto incluye comportamientos depredadores que facilitan al agresor la utilización o el acceso a un niño, una niña o un adulto vulnerable para actividades sexuales. Un comportamiento de esta naturaleza suele implicar ganarse la confianza de niños, niñas, cuidadores o adultos vulnerables, para acceder a ellos con el propósito de someterlos a abusos sexuales. Por ejemplo, puede consistir en dedicar atención a un niño, niña o adulto, ofreciendo obsequios, dinero, estupefacientes o alcohol, con el fin de entablar relaciones amorosas con ellos o exponerlos a conceptos sexuales a través de conversaciones o pornografía.

1.3 Intimidación: Es un comportamiento

- i. persistente, reiterado y
- ii. dirigido a una o más personas en particular

que supone el maltrato hacia ellas por parte de uno o más agresores.

La intimidación abarca, entre otras acciones, amenazas, intimidación, insulto/humillación pública, burlas persistentes y desagradables, abuso o uso del poder con el fin de socavar, humillar o denigrar, obstaculización/sabotaje intencional en el trabajo o acoso.

1.4 Trabajo infantil

Trabajo que priva a los niños y niñas de su infancia, su potencial y su dignidad, y que ocasiona daños en su desarrollo físico y mental. Se trata de trabajo que es mental, física, social o moralmente peligroso y perjudicial para niños y niñas y que interfiere con su educación a través de las siguientes acciones:

- privarlos de la posibilidad de asistir a la escuela;
- obligarlos a abandonar la escuela prematuramente; o
- exigirles que intenten combinar su asistencia a la escuela con un horario laboral excesivamente prolongado y trabajos pesados.

1.5 Castigo corporal

Es definido por el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas como «todo castigo en el que se utilice la fuerza física con la intención de causar cierto grado de dolor o malestar, aunque sea leve».

1.6 Explotación

Abuso de poder o de confianza para usar a una persona en beneficio de otra a través del uso de la fuerza, la coacción, el secuestro, los engaños, la manipulación u otros medios de abuso de confianza o de poder. El comportamiento de explotación comprende, entre otras acciones, la explotación sexual, la trata de personas, el trabajo infantil, la esclavitud, el matrimonio infantil o prematuro y el matrimonio forzado.

1.7 Acoso

Conducta o comportamiento verbal o físico que es:

- i. no deseado, y
- ii. dirigido a una persona en particular

que degrada, amenaza u ofende y genera un ambiente hostil. El acoso general no es de naturaleza sexual y puede consistir en conductas verbales, físicas o por escrito que insultan o muestran hostilidad o aversión hacia una persona o un grupo de personas.

Aunque no siempre, el acoso suele basarse en condiciones protegidas (raza, color, religión, ascendencia o nacionalidad, sexo, género, edad, estado civil, orientación sexual, discapacidad o desventaja física o mental, estado de salud, estatus protegido de veterano o información genética y cualquier otra condición protegida por la ley).

Una forma particular de acoso es el **acecho**, que es la vigilancia no deseada y/o reiterada de una persona por parte de otra persona o un grupo de personas. Los comportamientos de acecho están interrelacionados con el acoso y la intimidación y pueden consistir en perseguir o vigilar a la víctima.

1.8 Trata de personas

Reclutamiento, traslado o recepción de personas, recurriendo al engaño, la coacción, la amenaza o la fuerza con fines de explotación, como la explotación laboral, la prostitución o la explotación sexual.

1.9 Explotación sexual

Todo abuso, o intento de abuso, de una posición de vulnerabilidad, de desigualdad de poder o de confianza con fines sexuales para obtener, entre otros, beneficios económicos, sociales o políticos mediante la explotación sexual de otra persona.

1.10 Conducta sexual indebida (entre los miembros del equipo de CRS, y entre los miembros del equipo de CRS y los asociados de CRS), que comprende:

i. Agresión sexual: El término agresión sexual se refiere a un comportamiento o contacto sexual que ocurre sin el consentimiento explícito del sobreviviente. Algunas formas de agresión sexual son el intento de violación, la violación o forzar al sobreviviente a realizar actos sexuales, como sexo oral o la penetración del cuerpo del agresor. También puede consistir en actos sin penetración, como masturbación, besos, frotamientos, manoseo, o tocamiento sexual no deseado.

ii. Acoso sexual: Tipo específico de acoso que puede cruzar los límites de edad y género e incluye, entre otras acciones, insinuaciones amorosas o sexuales no deseadas, pedidos de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza amorosa o sexual, en las que se presenta una de las siguientes condiciones:

- a. El sometimiento a dicha conducta se impone explícita o implícitamente como condición para el empleo/designación de una persona, o la reacción a dicha conducta por parte de la persona afectada se utiliza como base para la toma de decisiones sobre su empleo/designación, o
- b. La conducta tiene el propósito o el efecto de interferir con el desempeño del trabajo de una persona o de crear un ambiente laboral intimidante, degradante, hostil u ofensivo.

El acoso sexual puede ocurrir de forma presencial o por teléfono, correo electrónico, redes sociales u otro medio de comunicación electrónico.

Otras definiciones

1.11 Afiliado: Incluye a cualquier pasante que trabaje al servicio de CRS en Estados Unidos o en el extranjero, por un período de tiempo, con o sin remuneración, como, por ejemplo, participantes de Global Fellows, pasantes universitarios, funcionarios transferidos por otras organizaciones, instituciones o entidades y otras personas con un tipo de relación similar con CRS.

Entre los afiliados también se incluyen los siguientes:

1.11a. Voluntarios: Personas que no son empleados de CRS, pero que eligen contribuir con su tiempo, pericia y conocimientos al trabajo de CRS sin recibir una remuneración. Los «voluntarios» comprenden, entre otros, a los voluntarios en una oficina de CRS, los «voluntarios comunitarios» que en nombre de su comunidad, cumplen voluntariamente con las responsabilidades de la comunidad en un programa de CRS en curso.

1.11b. Trabajador por incentivo: Persona a la que se le brinda un incentivo (financiero, alimentario o de otra índole) para realizar tareas para CRS de carácter temporal y voluntario. Los trabajadores por incentivos pueden ser, por ejemplo, personas con condición de refugiados, desplazados internos, retornados o miembros de la comunidad de acogida, que trabajan para CRS realizando tareas a cambio de incentivos.

1.12 Directores de Junta: Todos los miembros de la Junta Corporativa de CRS y de la Junta de Directores de la Fundación CRS.

1.13 Niño o niña: Cualquier persona menor de 18 años.

1.14 Organización segura para niños y niñas²⁵

Una organización segura para niños y niñas realiza consciente y sistemáticamente lo siguiente:

- Crea un entorno en el que la seguridad y el bienestar de los niños y las niñas constituyen el núcleo de los pensamientos, los valores y las acciones.
- Hace hincapié en el compromiso genuino con los niños, niñas y jóvenes, y en su valoración.
- Crea condiciones que reducen las probabilidades de daños a las niñas, niños y jóvenes.
- Crea condiciones que aumentan las probabilidades de identificar cualquier daño.
- Responde a cualquier problema, divulgación, acusación o indicio de daño.

1.15 Comunidad en la que CRS trabaja: CRS utiliza una definición amplia de este término para garantizar que

cualquier persona en la zona donde CRS trabaja o ejecuta programas y que pueda estar expuesta a las

desigualdades de poder respecto a los miembros del equipo de CRS o los asociados de CRS esté protegida por esta política.²⁶

1.16 Consultor: es una categoría específica de proveedores de servicios y se refiere a los profesionales que ofrecen asesoramiento

y otras actividades en un ámbito de especialización. Los servicios de consultoría generalmente recaen en el

ámbito de los servicios profesionales como trabajo contingente.

1.17 Asociados de CRS: Comprende a los socios, proveedores de servicios y proveedores de CRS.

²⁵ Adaptado del Proyecto de Organización Segura para la Niñez

²⁶ Adaptado de World Vision: Política de Gestión de Asocio: Salvaguardia de Niños y Adultos.

1.18 Miembros del equipo de CRS: Comprende al personal de CRS, los directores de la Junta, las visitas y los afiliados (remunerados o no remunerados).

1.19 Socio: A efectos de esta política, se define como cualquier entidad vinculada formalmente con CRS (mediante una subvención, acuerdo de subreceptor o contrato) que implementa entregables programáticos con el propósito de mejorar los resultados de las poblaciones vulnerables.²⁷

1.20 Proveedor de servicios: Entidad que presta servicios a cambio de un pago. Es un término usado con mucha frecuencia para algunas categorías específicas de actividades, como la consultoría, el asesoramiento jurídico, la contratación de servicios de seguridad o limpieza, y las telecomunicaciones.

1.21 Persona denunciada: Persona que presuntamente ha infringido uno o varios artículos de esta política.

1.22 Proveedor: Entidad que suministra bienes o servicios a otra empresa o directamente al cliente.

1.23 Sobreviviente: Persona que ha sufrido o ha estado expuesta a un incidente de salvaguardia. En el sector de la asistencia psicosocial se prefiere utilizar «sobreviviente» en lugar de «víctima», porque implica resiliencia.

1.24 Cuidado centrado en el sobreviviente: Cuidado que responde a las necesidades y preferencias de los sobrevivientes y que procura protegerlos del estigma, la discriminación, las represalias u otras consecuencias perjudiciales.

1.25 Visitas: Cualquier persona que trabaja en una oficina de CRS, que viaja con CRS o en su nombre, o que visita las oficinas o los programas de CRS, independientemente de su vínculo con la organización. El término visitas hace referencia a una variedad de personas, que incluye, entre otras, a representantes de los donantes públicos y privados, facultades universitarias, periodistas, medios de comunicación, investigadores, personas famosas, políticos, miembros de la familia, seminaristas y otras personas con una relación similar con CRS.

1.26 Víctima: Persona que ha sufrido o ha estado expuesta a un incidente de salvaguardia. «Víctima» es un término que suele utilizarse en los ámbitos jurídico y médico.

²⁷ Las entidades pueden ser organizaciones locales sin fines de lucro, comunitarias, basadas en la fe u organizaciones de la sociedad civil; organizaciones internacionales con o sin fines de lucro; instituciones académicas, o gobiernos locales o nacionales.

1.27 Adulto vulnerable: Persona que, debido a sus circunstancias de vida (p. ej., pobreza o educación) y/o que como consecuencia de la discriminación basada en características físicas o sociales (sexo, género, discapacidad, edad, etnia, religión, orientación sexual, etc.), tiene una capacidad reducida para resistir las repercusiones adversas de los factores estresantes externos.²⁸

1.28 Tolerancia cero: Implica que todas las acusaciones se evalúan e investigan según sea necesario y que se adoptan las medidas pertinentes.

²⁸ Unión Europea. Definición de ayuda humanitaria.

Anexo 2: Funciones y responsabilidades de los miembros del equipo de CRS

Todos los miembros del equipo de CRS (según se define en esta política) son responsables de lo siguiente:

- Conocer, comprender y observar los requisitos específicos de esta política, sus estándares y espíritu estipulados, y participar en oportunidades de aprendizaje para ampliar sus conocimientos sobre los conceptos y las responsabilidades relacionados con la salvaguardia.
- Entender los riesgos y signos de conductas indebidas o de faltas a la Política de Salvaguardia de CRS en su contexto local y área de trabajo.
- Comprender los requisitos de reportaje obligatorio y reportar inmediatamente (en un plazo de 24 horas) todos los incidentes y sospechas de violaciones de la Política de Salvaguardia a través de los canales de reportaje establecidos (pero no deberán, bajo ninguna circunstancia, investigar las acusaciones).
- Aplicar un enfoque centrado en el sobreviviente al observar o recibir una denuncia de una violación de salvaguardia; responder de manera respetuosa y confidencial a un sobreviviente que reporta una violación.
- Completar el entrenamiento sobre salvaguardia en un plazo de 45 días después de haber sido contratado y realizar los entrenamientos de repaso sobre salvaguardia asignados.
- Cooperar plenamente con cualquier investigación de salvaguardia y mantener la confidencialidad absoluta respecto a las acusaciones y las investigaciones.
- No tomar represalias contra ninguna persona que reporte una violación de salvaguardia o que facilite información para una investigación de salvaguardia o que participe en ella.

Liderazgo de CRS: Los ejecutivos, vicepresidentes, directores de división, directores regionales y sus adjuntos, gerentes/representantes de país y liderazgo senior en todos los países y zonas en las que CRS opera son responsables de las siguientes acciones:

- Fungir como ejemplo de los estándares de conducta y comportamiento exigidos en esta política.
- Fomentar una cultura de concienciación y de reportaje respecto a la salvaguardia mediante la difusión constante de mensajes y la creación de oportunidades de aprendizaje complementario.
- Garantizar que las acusaciones sobre incumplimientos de esta política se tomen con seriedad, se traten con confidencialidad y se reporten inmediatamente a la Unidad de Ética a través de los canales de reportaje establecidos.
- Garantizar que cualquier persona que reporta un incidente de salvaguardia o participa en investigaciones de salvaguardia o facilita información a ese respecto no tenga que confrontarse con decisiones laborales adversas.
- Garantizar que el enfoque centrado en el sobreviviente se comprenda en toda la organización y se aplique coherentemente.
- Fomentar prácticas de reclutamiento seguro y la Política de Referencias de CRS.
- Promover la diversidad e inclusión en el personal, que demuestre su capacidad relativa a las [competencias clave de salvaguardia](#).

- Garantizar que la gestión del desempeño del personal respalde una cultura organizacional segura y responsable para prevenir todas las formas de conductas indebidas establecidas en esta política.
- Garantizar que las [competencias de salvaguardia](#) pertinentes se incluyan en los planes de desempeño y desarrollo del personal, identificar y comunicar los recursos de aprendizaje, y entrenar al personal en la práctica de comportamientos de salvaguardia en sus áreas de responsabilidad.
- Supervisar la implementación de esta política y aprovechar el aprendizaje institucional para formular y mejorar las estrategias de prevención de conductas indebidas en su país/región/departamento/área de operación, incluso con socios y proveedores.
- Adoptar medidas disciplinarias/correctivas que sean congruentes y proporcionales a las acusaciones corroboradas.
- Garantizar que se disponga de recursos suficientes en toda la organización para favorecer la aplicación eficaz de esta política.

Los gerentes/representantes de país de CRS son responsables además de lo siguiente:

- Cerciorarse de cotejar la política de salvaguardia de CRS con la legislación del país, señalar y resolver problemas y documentar claramente las resoluciones/adaptaciones conjuntamente con el director de salvaguardia de CRS e incorporar la política en sus manuales de empleo locales.
- Garantizar que las vías de derivación estén actualizadas para sus programas de país.
- Garantizar que se disponga de recursos suficientes para la prevención y respuesta en materia de salvaguardia en su programa de país, incluidos los requisitos de personal apropiados y los mecanismos comunitarios de retroalimentación, quejas y respuesta FCRM.
- Asegurarse de que existan canales de reportaje seguros, accesibles y aptos para niños o niñas, que se supervisan rigurosamente y que sean conocidos, estén adaptados y sean accesibles para todas las partes interesadas en su país/región/departamento/área de operación.
- Asegurarse de que los socios de CRS cumplan con la Política y Procedimiento de Salvaguardia para Socios de CRS (PSPP).

Los jefes de operaciones de CRS son responsables además de lo siguiente:

- Asegurarse de que los proveedores/prestadores de servicios cumplan con el Código de Conducta para Proveedores de CRS y la Política y Procedimiento de Salvaguardia para Socios, incluidos los requisitos de reportaje en materia de salvaguardia.
- Cerciorarse de que los consultores conozcan y firmen la Política de Salvaguardia de CRS, incluida en el acuerdo de consultoría.
- Garantizar la aplicación de prácticas de reclutamiento seguro y de la Política y Procedimientos de Referencias de CRS.

Los jefes de programas de CRS son responsables además de lo siguiente:

- Conocer y crear vínculos en el país para la prevención de la explotación y los abusos sexuales (PEAS)/recursos de salvaguardia y las redes de derivación.

- Supervisar las evaluaciones de riesgo de la programación en materia de salvaguardia y protección y asegurarse de que se formule una estrategia integral de mitigación de riesgo, se ponga en práctica y se controle en las múltiples áreas de responsabilidad.
- Garantizar que existen mecanismos de retroalimentación y quejas accesibles y amigables con la niñez para cada programa, adaptados a las preferencias de las comunidades y al contexto.

Los gerentes de programa de CRS son responsables además de lo siguiente:

- Consultar con las comunidades con las que CRS trabaja (de forma segura, accesible y culturalmente apropiada) para garantizar que los miembros de la comunidad y las personas que trabajan en nombre de CRS conozcan el Código de Conducta de CRS y los comportamientos esperados, sepan cómo plantear quejas y preocupaciones y que CRS actuará cuando se produzca una conducta indebida.
- Explicar claramente a qué bienes y servicios tienen derecho los miembros de la comunidad y cómo se seleccionan.
- Realizar evaluaciones de riesgo en materia de salvaguardia y protección a nivel del proyecto y aplicar estrategias integrales de mitigación de riesgos.
- Vigilar los riesgos de salvaguardia a nivel del proyecto y modificar las medidas de mitigación según sea necesario.
- Garantizar que existen mecanismos de retroalimentación y quejas accesibles y amigables con la niñez para cada programa, adaptados a las preferencias de las comunidades y al contexto. Asegurar también que la retroalimentación y las quejas se gestionen eficaz y adecuadamente.

Los gerentes de monitoreo, evaluación, rendición de cuentas y aprendizaje (MEAL) son responsables además de lo siguiente:

- Garantizar que existan procedimientos adecuados de escalamiento y gestión de mecanismos de retroalimentación y respuesta comunitarios.
- Garantizar la confidencialidad y la clasificación de quejas sensibles.

El personal de Recursos Humanos también es responsable de lo siguiente:

- Llevar a cabo un reclutamiento seguro de todos los miembros del equipo de CRS, es decir:
 - Verificar las referencias (profesionales o personales), incluyendo las preguntas de reclutamiento seguro aprobadas por Global People Resources (GPR) sobre los candidatos (para puestos remunerados y no remunerados). Las verificaciones de referencias deben incluir a los exsupervisores, siempre que sea posible.
 - Incluir un requisito para los candidatos (remunerados o no remunerados) de autodeclaración/notificación de conductas indebidas sexuales anteriores o de otra índole y el despido de empleos anteriores.
- Garantizar el conocimiento y la aplicación de la [política de facilitación de referencias para empleados actuales y exempleados](#) de CRS.
- Garantizar que todos los nuevos empleados de CRS (remunerados y no remunerados) reciban orientación sobre la Política de Salvaguardia y que acusen recibo de dicha política una vez contratados.

- Garantizar y vigilar que todos los empleados nuevos de CRS (remunerados y no remunerados) completen el entrenamiento de salvaguardia obligatorio en un plazo de 45 días después de haber sido contratados y el entrenamiento de repaso de salvaguardia según se asigne.
- Garantizar que todas las descripciones de puestos o funciones de todos los miembros del equipo de CRS, ya sean remunerados o no remunerados, detiempo completo o parcial, temporales o de largo plazo, incluyan el requisito de observar la Política de Salvaguardia de CRS.
- Incorporar las [competencias de salvaguardia](#) en las descripciones de los puestos e identificar en los procesos de reclutamiento a los candidatos que demuestren poseer estas capacidades, para todos los puestos remunerados y no remunerados.
- Garantizar la adopción de medidas disciplinarias/correctivas que sean congruentes y proporcionales a las acusaciones corroboradas.

El equipo de la Unidad de Ética/Salvaguardia también es responsable de lo siguiente:

- Dirigir las revisiones periódicas de esta política y garantizar que la política y los procedimientos se correspondan con los estándares del sector.
- Facilitar un continuo fortalecimiento de las capacidades del personal (remunerado y no remunerado) para aplicar esta política de manera eficaz.
- Trabajar con el liderazgo senior en todos los departamentos y en las operaciones en el extranjero para la aplicación y el cumplimiento de la política.
- Recibir y responder a todas las denuncias de salvaguardia e investigar las acusaciones verosímiles, conforme a los procedimientos de gestión de acusaciones de salvaguardia (SAM) de CRS y a las mejores prácticas y estándares internacionales.
- Ofrecer un continuo fortalecimiento de las capacidades al personal para responder a las denuncias de salvaguardia.
- Colaborar de manera eficaz con todos los departamentos y los equipos para fortalecer la labor de prevención de CRS.