



9 de julio de 2020

Medidas para prevenir y combatir la explotación y los abusos sexuales

Introducción

1. La OIT ha adquirido el firme compromiso de prevenir y combatir la explotación y los abusos sexuales, en particular apoyando los esfuerzos internacionales que buscan combatirlos.
2. La explotación y los abusos sexuales son inaceptables y contrarios a los valores fundamentales de la Organización. La OIT tiene una política de cero tolerancia ante la explotación y los abusos sexuales, y velará con determinación por que ningún miembro del personal ni ninguno de los beneficiarios de la asistencia de la Organización sea víctima, directa o indirectamente de actos de explotación y abusos sexuales.
3. La presente Directiva se publica en virtud de la autoridad conferida al Director General con arreglo a lo dispuesto en el artículo 8 de la Constitución de la OIT. Se debe leerse conjuntamente con:
 - a) el capítulo 1 del Estatuto del Personal de la OIT;
 - b) las Normas de conducta de la administración pública internacional de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) ¹;
 - c) la Directiva de la Oficina titulada *Política antifraude y anticorrupción*, IGDS Número 69 (Versión 3), de 19 de octubre de 2017;
 - d) la Directiva de la Oficina, *La ética en la Oficina*, IGDS Número 76 (Versión 2), de 11 de noviembre de 2019;
 - e) la Directiva de la Oficina, *Denuncia de falta grave y protección contra las represalias*, IGDS Número 55 (Versión 1), de 11 de noviembre de 2019;
 - f) el Convenio Colectivo sobre la política y el procedimiento de investigación en materia de acoso, que entró en vigor el 1.º de enero de 2015 y el artículo 13.4 del Estatuto del Personal de la OIT, y

¹ <https://www.iaea.org/sites/default/files/19/09/standards-conduct-isc-sp.pdf>.

g) los *Principios de conducta para el personal de la Oficina Internacional del Trabajo*, 2009, de la Oficina del Encargado de las Cuestiones de Ética ².

4. Esta Directiva entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación.

Finalidad y ámbito de aplicación

5. El objetivo de la presente Directiva es recordar las obligaciones que incumben a los miembros del personal de la OIT y a terceras personas contratadas por la OIT y establecer reglas y procedimientos para prevenir y combatir la explotación y los abusos sexuales.
6. Esta Directiva se aplica a todos los miembros del personal, independientemente de la categoría de servicio a la que pertenezcan o de la naturaleza de su contrato, o de que estén con licencia remunerada o no remunerada. También trata sobre la denuncia de irregularidades cometidas por terceras personas contratadas por la OIT (por ejemplo, pasantes, voluntarios de las Naciones Unidas, colaboradores externos, beneficiarios de subvenciones, entidades asociadas en la ejecución de actividades, proveedores, y todos los empleados o los subcontratistas de los anteriores).

Conductas prohibidas

7. Se prohíben las siguientes conductas:
 - a) la «explotación sexual» definida como todo abuso o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, una relación de poder desigual o una relación de confianza con fines sexuales, lo que incluye, entre otras cosas, la obtención de beneficios económicos, sociales o políticos de la explotación sexual de otra persona;
 - b) el «abuso sexual» definido como toda intrusión o amenaza de intrusión física o de naturaleza sexual, cometido valiéndose de la fuerza o de situaciones de coerción o de desigualdad;
 - c) toda «actividad sexual con niños (personas menores de 18 años)», independientemente de la edad definida de la mayoría de edad o la edad de consentimiento establecida localmente. No se puede aducir como excusa el hecho de desconocer la edad de un niño, y
 - d) ofrecer dinero, empleo, asistencia, bienes o servicios a cambio de sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamientos humillantes, degradantes o de explotación.

Promover las normas más exigentes de conducta ética

8. La OIT se ha comprometido a velar por el cumplimiento de las normas más exigentes de conducta ética y por la eliminación de todo riesgo de explotación y abusos sexuales. A estos efectos, la OIT adopta medidas que incluyen:
 - a) proporcionar a los miembros del personal actividades de sensibilización, formación, sesiones de información y otras herramientas con perspectiva de género centrados en los temas de la diversidad y la inclusión, y las normas de

² <https://www.ilo.org/public/spanish/ethics/documents/principios.pdf>.

conducta ética — lo que incluye la prevención de la explotación y de los abusos sexuales, con especial atención a la vulnerabilidad de los niños;

- b) elaborar y mantener mecanismos de monitoreo para prevenir, detectar y sacar a la luz los casos de explotación y abusos sexuales;
- c) velar por que todo presunto caso de explotación y de abusos sexuales que se denuncie o todo incidente de esta naturaleza que se descubra sea investigado con prontitud y de manera completa sin atender a consideraciones del puesto profesional, los años de servicios, o la relación del presunto autor con la OIT, con miembros particulares del personal, o con los mandantes;
- d) adoptar las sanciones administrativas y/o disciplinarias apropiadas en todos los casos dentro de la potestad disciplinaria de la OIT, dar curso a los expedientes de esos casos, y, cuando proceda, actuar en el plano jurídico, por ejemplo, levantando la inmunidad del funcionario de modo que puedan iniciarse las acciones civiles y/o penales, y
- e) evaluar y revisar los sistemas y procedimientos para prevenir y combatir la explotación y los abusos sexuales.

Sensibilización y formación

- 9. Es importante fomentar un entorno respetuoso e inclusivo que contribuya a prevenir la explotación y los abusos sexuales. Las medidas de sensibilización y de formación con perspectiva de género son un paso importante para fomentar ese entorno.
- 10. Debido a la desigualdad de poder y de autoridad que caracteriza toda relación con los beneficiarios, los miembros del personal deben evitar todo acto que pueda sugerir, implicar o dar la impresión de que esperan algún tipo de actividad sexual a cambio de asistencia material u otros servicios de cualquier índole.
- 11. Los miembros del personal que tengan consultas o preguntas podrán dirigirlas al Funcionario Encargado de las Cuestiones de Ética (ethics@ilo.org o +41 (22) 799 6555), quien tiene la responsabilidad de fomentar un buen conocimiento y comprensión de las normas éticas de conducta en la Oficina.
- 12. Se pondrán a disposición cursos de formación en línea sobre la prevención de la explotación y los abusos sexuales. Se adoptarán medidas prácticas para informar debidamente a todos los beneficiarios acerca de la política de la OIT contra la explotación y los abusos sexuales.

Prevención y controles eficaces

- 13. Las medidas mencionadas en esta Directiva se aplican a todas las conductas definidas más arriba, que se hayan manifestado en el marco de: contratos de trabajo, períodos de adscripción/cesión de personal, pasantías, acuerdos de voluntariado de las Naciones Unidas, contratos de colaboración externa, formaciones subvencionadas por la OIT, visitas de grupos, acuerdos de ejecución de actividades, reuniones, contratos de adquisición de bienes o servicios, alianzas público-privadas, actividades de formación, o cualquier otro arreglo por el que se proporcione asistencia. La responsabilidad de aplicar estas medidas incumbe a los administradores de los programas, a los funcionarios encargados de la contratación y a otros funcionarios que propongan o aprueben la utilización de fondos gestionados por la OIT, independientemente del monto o la fuente de financiación.

14. Para asegurarse de que no se emplee o contrate a ninguna persona con un historial documentado y comprobado de conductas prohibidas, se debe actuar con la diligencia debida (por ejemplo, verificando los antecedentes personales) antes de establecer los acuerdos o los contratos. Para los contratos de trabajo, además de verificar los antecedentes profesionales, se podrá consultar la herramienta de selección y verificación de las Naciones Unidas (UN Clear Check Screening Tool ³) a través del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (en particular en lugares donde no pueden efectuarse verificaciones de los antecedentes a nivel nacional).

Denuncia e investigación

15. Es esencial que existan mecanismos y procedimientos seguros y accesibles que permitan denunciar los actos de explotación y abusos sexuales para alentar a las víctimas y a los denunciantes a hacerse oír. Las denuncias de explotación y abusos sexuales deberán tratarse con prontitud y de manera justa y eficaz con arreglo a esta Directiva y a las reglas, directivas, políticas y procedimientos aplicables, incluidos los enumerados más arriba.
16. El Auditor Interno Jefe es el punto focal encargado de investigar en la OIT los alegatos de explotación y abusos sexuales. Esas investigaciones no prejuzgan la posibilidad de transmitir el caso a las autoridades nacionales para iniciar una acción civil y/o penal una vez que se levanten los privilegios e inmunidades del presunto autor de los actos (véase el párrafo 24 más abajo).
17. Si los miembros del personal tienen conocimiento de situaciones que pudieran implicar actos de explotación o abusos sexuales en el contexto de cualquier actividad de la OIT, deben informar de ello con prontitud al Auditor Interno Jefe en persona, por teléfono o por escrito, incluso por correo electrónico (investigations@ilo.org). También se pueden presentar denuncias de forma anónima o a través de representantes del personal. Los alegatos de explotación y abusos sexuales relacionados con el Director General deben transmitirse al Presidente del Consejo de Administración directamente o a través del Auditor Interno Jefe o del Presidente del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC).
18. Los alegatos de conductas prohibidas deben comunicarse con prontitud; denunciar pronto los hechos es esencial para el éxito de toda investigación y puede contribuir significativamente a la capacidad de la OIT para hacer frente a los abusos. Los miembros del personal no deben investigar los alegatos por su cuenta, porque podrían poner en riesgo su propia seguridad y comprometer la integridad de la evidencia.
19. Los miembros del personal que presenten una queja o que cooperen con una investigación debidamente autorizada están protegidos de cualquier represalia con arreglo a la Directiva de la Oficina, *Denuncia de falta grave y protección contra las represalias*, IGDS Número 551.
20. Para denunciar faltas graves a través de mecanismos externos, con arreglo a lo dispuesto en la Directiva de la Oficina, *Denuncia de falta grave y protección contra las represalias*, IGDS Número 551, podrá utilizarse un mecanismo interinstitucional de denuncia comunitaria ⁴ — de haberlo — para presentar un alegato. Estos mecanismos sirven para reforzar los sistemas en el terreno porque facilitan la denuncia de abusos y la prestación de asistencia a la víctima.

³ <https://www.unsystem.org/content/screening-database-clearcheck>.

⁴ <https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse/documents-50>.

Medidas disciplinarias y de otra índole

21. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Directiva podrá dar lugar a sanciones administrativas y/o disciplinarias y ser causa de despido sin previo aviso.
22. Los actos de explotación y abusos sexuales se consideran faltas graves y pueden ser causa de despido sin previo aviso de los miembros del personal, o pueden dar lugar a la terminación del contrato o de la asistencia prestada. Esos actos también deben denunciarse por medio de los mecanismos establecidos en los párrafos 14 y 25.
23. Formular alegatos de explotación y abusos sexuales de mala fe, de manera maliciosa o sin fundamento puede dar lugar a sanciones administrativas y/o disciplinarias, según proceda.
24. Tras consultas con la Oficina del Consejero Jurídico (JUR), el caso podrá remitirse a las autoridades nacionales para procesar al presunto autor ante una instancia civil y/o penal. Al tomar esta decisión, se tendrá en cuenta, en la medida de lo posible, la opinión de la víctima, incluso si estima que el caso debería remitirse a las autoridades del Estado del cual el presunto autor del acto es nacional y/o a las autoridades del Estado donde ocurrieron los presuntos actos de explotación y abusos sexuales. El Director General, o su representante designado, podrá decidir que se levanten los privilegios e inmunidades del miembro del personal implicado o los de otras personas y que se transmitan los expedientes relacionados con la investigación.

Rendición de cuentas y transparencia

25. A fin de reforzar las medidas de prevención y respuesta para combatir la explotación y los abusos sexuales, es esencial que haya una coordinación dentro del sistema de las Naciones Unidas; así, desde noviembre de 2019, la OIT ha acordado notificar a través del mecanismo central del Secretario General de las Naciones Unidas para comunicar los casos de explotación y abusos sexuales ⁵:
 - a) todo alegato de explotación y abusos sexuales que la OIT haya recibido o esté investigando, así como todo alegato suficientemente verosímil para iniciar una investigación que haya recibido de personas que no sean miembros del personal, y
 - b) todos los alegatos verosímiles y las medidas adoptadas tras una investigación realizada por la OIT.
26. En el caso de los proyectos de cooperación para el desarrollo, el Auditor Interno Jefe señalará con prontitud las denuncias mencionadas al comité directivo pertinente, a las entidades del sistema de las Naciones Unidas que pudieran estar colaborando con el proyecto, y a los donantes pertinentes. Toda denuncia que pudiera tener repercusiones importantes, también deberá señalarse con prontitud al presidente del comité directivo pertinente y, si procede, a un agente administrativo y a los donantes pertinentes de las Naciones Unidas.
27. La Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO) mantiene una base de datos de las quejas formales recibidas de personas — miembros del personal y otras personas — que desean seguir adelante con el proceso formal. Cada año, el Auditor Interno Jefe presenta un informe ⁶ de las actividades de la IAO (en particular los principales resultados de las tareas de auditoría interna e investigación) al Comité Consultivo de

⁵ <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/es/content/data-allegations-un-system-wide>.

⁶ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/accountability-and-transparency/iao/assurance-audit/lang-en/index.htm>.

Supervisión Independiente (IOAC)⁷ y a la Sección de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración. Estas informaciones también sirven de base para preparar los datos sobre los alegatos que se incluyen en el mecanismo central del Secretario General de las Naciones Unidas para comunicar las denuncias de explotación y abusos sexuales.

28. La publicación regular de un informe sobre las sanciones disciplinarias, incluidas las relacionadas con los casos de explotación y abusos sexuales, permite recordar informaciones importantes sobre las normas de conducta que deben observar todos los miembros del personal y reiterar el firme compromiso de la OIT de prevenir, identificar y hacer frente a toda infracción de estas normas, así como de tomar medidas al respecto⁸.

Informaciones adicionales

29. Para cualquier pregunta relacionada con esta Directiva, los miembros del personal deberán dirigirse a la IAO.

Guy Ryder
Director General

Referencias adicionales

Comité Permanente entre Organismos, To Serve with Pride, disponible en <https://youtu.be/NT2119I3rgU>.

⁷ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/accountability-and-transparency/ioac/lang--es/index.htm>.

⁸ Nota de Información, *Casos disciplinarios en 2014-2015*, IGDS Número 499 (Versión 1) de 10 de abril de 2017; *2016-2017*, IGDS Número 535 (Versión 1) de 10 de diciembre de 2018.