

## **Política de CARE International sobre la Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual y la Protección Infantil**

### **1. Introducción y Preámbulo**

CARE International (CI) coloca la dignidad humana en el centro de su trabajo de ayuda y desarrollo. En el corazón de los esfuerzos de CARE para impactar la pobreza y la justicia social está su compromiso con las comunidades marginadas, adultos vulnerables y niños.

Los adultos y niños vulnerables corren un riesgo especial de explotación y abuso sexual. Esta política define el compromiso de CARE International con la protección contra la explotación y abuso sexual (PSEA, por sus siglas en inglés) de adultos vulnerables, involucrando a los Empleados de CARE y al Personal Relacionado. En reconocimiento de la especial vulnerabilidad de los niños, esta política también afirma el compromiso de CARE con el bienestar y la protección contra la explotación sexual y todas las formas de abuso infantil, involucrando a los Empleados y al Personal Relacionado de CARE.

CARE International tiene una tolerancia cero hacia la explotación y el abuso sexual y el abuso infantil. CARE International toma en serio todas las inquietudes y quejas sobre la explotación y el abuso sexual e infantil que involucran a los Empleados y al Personal Relacionado de CARE. CARE inicia una investigación rigurosa de las quejas que indican una posible violación de esta política y toma las medidas disciplinarias apropiadas, según lo justifique.

### **2. Ámbito de Aplicación**

Esta política aplica a todos los Empleados y al Personal Relacionado de CARE.

### **3. Definiciones**

#### **3.1 Niños y adultos vulnerables**

Un niño es cualquier persona menor de 18 años, independientemente de las definiciones del país local de cuando un niño llega a la edad adulta.<sup>1</sup>

Los adultos vulnerables se definen como:

- aquellas personas mayores de 18 años que se identifican como incapaces de cuidarse / protegerse del daño o la explotación; o
- que, debido a su género, salud mental o física, discapacidad, etnia, identidad religiosa, orientación sexual, condición económica o social, o como resultado de desastres y conflictos, se consideran en riesgo.

---

<sup>1</sup>Definición de niño de las Directrices del Comité Permanente de Inter-Agencias (IASC, por sus siglas en inglés) para implementar los Estándares Mínimos de Operación para la Protección contra la Explotación y Abuso Sexual por Personal de las Naciones Unidas y Personal no perteneciente a las Naciones Unidas, Marzo 2013.

## 3.2 Explotación Sexual <sup>2</sup>

Explotación sexual significa cualquier situación de vulnerabilidad, una relación de poder desigual o una relación de confianza con fines sexuales, que incluye, entre otros, el aprovechamiento monetario, social o político de la explotación sexual de otra persona.

## 3.3 Abuso Sexual

Abuso sexual significa la intrusión física real o amenaza de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas.

## 3.4 Explotación y Abuso Infantil (implica uno o más de los siguientes)

### a. Abuso físico

El abuso físico ocurre cuando una persona lastima o amenaza con lastimar intencionalmente a un niño o joven. Esto puede tomar la forma de abofetear, golpear, sacudir, patear, quemar, empujar o agarrar. La lesión puede tomar la forma de hematomas, cortaduras, quemaduras o fracturas.

### b. Abuso emocional

El abuso emocional es actos verbales o simbólicos inapropiados hacia un niño o un patrón de carencia en el tiempo para proporcionar adecuadamente a un niño una crianza no física y disponibilidad emocional. Dichos actos tienen una alta probabilidad de dañar la autoestima o la competencia social del niño.

### c. Negligencia

La negligencia es la incapacidad de proporcionar a un niño (cuando se está en condiciones de hacerlo) las condiciones culturalmente aceptadas como esenciales para su desarrollo físico y emocional y su bienestar.

### d. Abuso Sexual Infantil

El abuso sexual infantil es la participación de un niño en una actividad sexual que no comprende por completo, da su consentimiento informado o para el cual no está preparado para el desarrollo y no puede dar su consentimiento, o que viola las leyes o los tabúes sociales de la sociedad. Se evidencia por una actividad entre un niño y un adulto u otro niño que por edad o desarrollo está en una relación de responsabilidad, confianza o poder, la actividad está destinada a gratificar o satisfacer las necesidades de la otra persona. Puede incluir, pero no se limita a, la inducción o coerción de un niño para participar en cualquier actividad sexual ilegal, la explotación de un niño en la prostitución u otras prácticas sexuales legales o la explotación en actuaciones y materiales pornográficos.

### e. Conquista

La conquista generalmente se refiere al comportamiento que hace que sea más fácil para un ofensor conseguir un niño para la actividad sexual. A menudo implica el acto de construir la confianza de los niños y/o sus cuidadores para tener acceso a los niños con el fin de abusar sexualmente de ellos. Por ejemplo, la conquista incluye alentar sentimientos románticos o exponer al niño a conceptos sexuales a través de la pornografía.

### f. Captación en línea

La captación en línea es el acto de enviar un mensaje electrónico con contenido indecente a un destinatario que el remitente considera que es menor de 18 años de edad, con la intención de

---

<sup>2</sup> Definiciones de "explotación sexual" y "abuso sexual" del Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas: Medidas especiales para la protección contra la explotación sexual y el abuso sexual (ST/SGB/2003/13).

procurar que el destinatario participe o se someta a la actividad sexual con otra persona, incluso no necesariamente el remitente.

### **3.5 Abuso y Explotación Sexual**

El uso del término "explotación y abuso sexual" en esta política se refiere tanto a los niños como a los adultos vulnerables.

### **3.6 Empleados y Personal Relacionado de CARE**

El término "Empleados y Personal Relacionado de CARE" incluye a todos los empleados de CARE International, los Miembros de CARE, los Afiliados de CARE y las Oficinas de CARE en el País. El término también incluye miembros de la junta, voluntarios, pasantes y consultores internacionales y locales, además de contratistas individuales y corporativos de estas entidades y personal relacionado. Esto incluye entidades que no pertenecen a CARE y a sus empleados e individuos que han celebrado acuerdos de asociación, sub-concesión o subreceptores con CARE.

## **4. Antecedentes**

En Diciembre, 2006, CARE International respaldó la "Declaración de Compromiso sobre la Eliminación de la Explotación y el Abuso Sexual por parte del personal de las Naciones Unidas y no perteneciente a las Naciones Unidas", incluyendo las Normas para apoyar el progreso realizado hacia la eliminación de la explotación y el abuso sexual por parte del personal. En la misma ocasión, CARE International reafirmó su objetivo de lograr la plena implementación de los seis Principios Básicos adoptados en el 2002 por el Grupo de Trabajo del Comité Permanente Interagencial (IASC, por sus siglas en inglés) sobre Prevención y Respuesta a la Explotación y Abuso Sexual. En Marzo, 2017, CARE International amplió su política de protección contra la explotación y el abuso sexual para incorporar específicamente las preocupaciones más amplias sobre el abuso infantil. Estas afirmaciones demuestran la determinación de CARE de prevenir y responder a los actos de explotación y abuso sexual y abuso infantil por parte de los Empleados y el Personal Relacionado de CARE. Los Principios Básicos y la Declaración de Compromiso forman la base de esta política.

## **5. Principios Básicos<sup>3</sup>**

Con el fin de proteger a las poblaciones más vulnerables, en particular a los adultos y niños vulnerables, y para garantizar la integridad de las actividades de CARE International, se deben cumplir los siguientes seis Principios Básicos:

- 5.1** La explotación y el abuso sexual y el abuso infantil por parte de los Empleados y el Personal Relacionado de CARE constituyen faltas graves de conducta y, por lo tanto, son motivos para el despido del empleo.
- 5.2** La actividad sexual con niños (personas menores de 18 años) está prohibida independientemente de la mayoría de edad o la edad de consentimiento a nivel local. La creencia errónea en la edad del niño no es una defensa.
- 5.3** Se prohíbe el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación por parte de los Empleados y el Personal Relacionado de CARE. Esto incluye el intercambio de asistencia que se debe a los participantes del programa.

---

<sup>3</sup> Los seis Principios Básicos son del Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre las Medidas Especiales para la Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (ST/SGB/2003/13). Han sido modificados por CARE International para referirse al abuso infantil y a los "Empleados y Personal Relacionado de CARE".

- 5.4 Las relaciones sexuales entre los Empleados/Personal Relacionado de CARE y los participantes en el programa son fuertemente desaconsejadas ya que se basan en dinámicas de poder inherentemente desiguales. Tales relaciones socavan la credibilidad e integridad de las labores de ayuda y desarrollo de CARE.
- 5.5 Cuando un Empleado o el Personal Relacionado de CARE desarrolla inquietudes o sospechas sobre el abuso o la explotación sexual y el abuso infantil por parte de un compañero de trabajo, ya sea en CARE o no, él o ella debe informar inmediatamente dichas inquietudes a través de los mecanismos de denuncia establecidos por la agencia.<sup>4</sup>
- 5.6 Los Empleados y el Personal Relacionado de CARE están obligados a crear y mantener un entorno que evite la explotación y el abuso sexual y el abuso infantil, y a promover la implementación de esta Política. Los Gerentes de CARE en todos los niveles tienen responsabilidades especiales para apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.

## 6. Compromisos<sup>5</sup>

CARE International está dedicada al cumplimiento de los seis Principios Básicos mediante la implementación de los siguientes Compromisos. Esto incluye indicadores de progreso mensurables y de duración determinada para permitir que todas las entidades de CARE International, y otros, monitoreen el desempeño de CARE.

- 6.1 Desarrollar estrategias específicas de la organización para prevenir y responder a la explotación y el abuso sexual y el abuso infantil, incluida la incorporación de responsabilidades laborales apropiadas (tales como la capacitación del personal, los mecanismos de quejas y respuestas, y la coordinación de los informes de supervisión y progreso de alto nivel por parte de los directores) en puestos de personal específicos para apoyar y garantizar la implementación efectiva de estrategias de organización para prevenir y responder a la explotación y el abuso sexual.
- 6.2 Llevar a cabo evaluaciones de riesgos para identificar áreas de riesgo y documentar los pasos que se están tomando para eliminar o reducir estos riesgos.
- 6.3 Incorporar las normas de CARE sobre explotación y abuso sexual y protección infantil en los códigos de conducta relevantes y en los materiales de inducción y cursos de capacitación para los Empleados y el Personal Relacionado de CARE, incluidas las disposiciones específicas para la explotación y el abuso sexual infantil.
- 6.4 Asegurarse de que, al establecer relaciones, acuerdos de subconcesiones o subreceptores, estos acuerdos a) incorporen esta Política como un archivo adjunto; b) incluyan el lenguaje apropiado que requiera que dichas entidades y personas contratantes, y sus empleados y voluntarios cumplan con un Código de Conducta que esté de acuerdo con los normas de esta Política; y c) declaren expresamente que las entidades o individuos, según corresponda, tomen las medidas preventivas contra la explotación y el abuso sexual y el abuso infantil, para investigar y denunciar los alegatos, o tomar las medidas correctivas cuando se haya producido explotación o abuso sexual o abuso infantil, de no ser así constituirá motivo para que CARE rescinda dichos acuerdos.

---

<sup>4</sup> El mecanismo de quejas establecido a veces puede ser un mecanismo interno de CARE; sin embargo, CARE también se compromete a participar en mecanismos de quejas comunitarios interinstitucionales en contextos humanitarios y, por lo tanto, los mecanismos de quejas interinstitucionales pueden ser el sistema establecido en algunos contextos.

<sup>5</sup> Los Compromisos se basan en la Declaración de Compromiso Relacionada con la Explotación y el Abuso Sexual por parte del personal de las Naciones Unidas y ajeno a las Naciones Unidas, Agosto 2008.

- 6.5** Informar regularmente a los Empleados y al Personal Relacionado de CARE y a las comunidades sobre las medidas tomadas para prevenir y responder a la explotación y el abuso sexual y el abuso infantil. Dicha información debe ser desarrollada y difundida en el país en cooperación con otras agencias pertinentes y debe incluir detalles sobre los mecanismos de denuncia, el estado y resultado de las investigaciones en términos generales, comentarios sobre las acciones tomadas contra los perpetradores y las medidas de seguimiento tomadas, así como la asistencia disponible para reclamantes y sobrevivientes. Cualquier información que no sea de naturaleza general y que se refiera a casos específicos debe respetar la confidencialidad de todas las partes involucradas, incluidos el sobreviviente y la familia, el empleado o el personal relacionado, y el proceso de investigación en curso, particularmente cuando existen implicaciones legales.
- 6.6** Involucrar el apoyo de las comunidades y los gobiernos para prevenir y responder a la explotación y abuso sexual, y el abuso infantil por parte de los Empleados y el Personal Relacionado de CARE.
- 6.7** Asegurar que los mecanismos de quejas para denunciar la explotación y el abuso sexual y el abuso infantil sean accesibles y que los puntos focales de CARE para recibir quejas entiendan cómo cumplir con sus deberes. Esto debe incluir un procedimiento de denuncia documentado en un idioma local relevante para la explotación y el abuso sexual y acusaciones de abuso infantil y la política de incumplimiento, incluidas las sanciones disponibles por infracciones.
- 6.8** Brindar apoyo y asistencia a los denunciantes de explotación y abuso sexual o abuso infantil. Esto puede incluir tratamiento médico, asistencia legal y apoyo psicosocial según corresponda y de acuerdo con los deseos y necesidades del sobreviviente, teniendo en cuenta también la confidencialidad, las sensibilidades culturales y la seguridad del sobreviviente.
- 6.9** En cumplimiento con las leyes aplicables, evitar que los autores de explotación y abuso sexual y abuso infantil sean vueltos a contratar o vueltos a reclutar. Los Gerentes y los equipos de Recursos Humanos deben garantizar procesos sólidos de selección de reclutamiento para todo el personal, *particularmente para el personal que tendrá contacto directo o indirecto con los niños*. Esto podría incluir el uso de antecedentes y verificaciones de referencia/registro delictivas, verificaciones verbales de referencia y planes de interrogatorios que incorporen preguntas basadas en el comportamiento.
- 6.10** Investigar las denuncias de explotación y abuso sexual y abuso infantil de manera oportuna y profesional. Esto incluye el uso de prácticas de entrevista apropiadas con denunciantes y testigos, particularmente con niños. Involucrar a investigadores profesionales o expertos en investigación de seguridad según corresponda.
- 6.11** Tomar medidas rápidas y apropiadas, que incluyan acciones legales cuando sea necesario, contra los Empleados y el Personal Relacionado de CARE que cometan explotación y abuso sexual y abuso infantil. Esto puede incluir medidas administrativas o disciplinarias, y/o la remisión a las autoridades pertinentes para la acción apropiada, incluido el enjuiciamiento penal, en el país de origen del abusador, así como en el país anfitrión.
- 6.12** Llevar a cabo las acciones apropiadas con la mejor capacidad de CARE para proteger a las personas de represalias cuando se denuncien denuncias de explotación y abuso sexual o abuso infantil que involucren a los Empleados o al Personal Relacionado de CARE.
- 6.13** Garantizar sistemas de supervisión e información de alto nivel sobre los informes recibidos y acciones tomadas sobre la explotación y abuso sexual y abuso infantil, con el fin de monitorear la efectividad, informar el progreso y mejorar los esfuerzos para prevenir y responder a la explotación y abuso sexual y abuso infantil.

## **7. Normas de los Empleados y del Personal Relacionado de CARE**

La capacidad de CARE Internacional para lograr su visión y misión depende de los esfuerzos individuales y de colaboración de todos los Empleados y del Personal Relacionado de CARE. Con este fin, todos los Empleados y el Personal Relacionado de CARE deben mantener y promover los más altos estándares de conducta ética y profesional y cumplir con las políticas de CARE. Esta política establece las normas mínimas que deben seguir todos los Empleados y el Personal Relacionado de CARE para proteger a los participantes y a las comunidades del programa de la explotación y el abuso sexual y el abuso infantil por parte de los Empleados y el Personal Relacionado de CARE.

La necesidad de esta política surge del reconocimiento de que nuestro trabajo a menudo pone a los Empleados y al Personal Relacionado de CARE en posiciones de poder en relación con las comunidades con las que trabajamos, especialmente adultos y niños vulnerables. Los Empleados y el Personal Relacionado de CARE tienen la obligación de usar su poder respetuosamente y no deben abusar del poder y la influencia que tienen sobre la vida y el bienestar de los participantes en los programas de CARE y de otros en las comunidades donde trabaja CARE.

Estas Normas aplican a todos los Empleados y al Personal Relacionado de CARE y su objetivo es proporcionar una guía ilustrativa para que los empleados y el personal relacionado tomen decisiones que ejemplifiquen el Código de Conducta de CARE y sus valores centrales en sus vidas profesionales y personales. Cualquier violación de estas Normas es una preocupación grave y puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido, de conformidad con los procedimientos disciplinarios de cada Miembro o Afiliado de CARE International y las leyes aplicables. Todos los Empleados y el Personal Relacionado de CARE deben firmar estas normas. Los empleados y las personas de las entidades que no pertenecen a CARE que hayan celebrado acuerdos de asociación, subconcesión o subcontratación con CARE pueden, en cambio, firmar el código de conducta y las normas de su empleador si son consistentes con estas normas.

- 7.1 Los Empleados y el Personal Relacionado de CARE no solicitarán ningún servicio o favor sexual de los participantes de los programas de CARE, niños u otras personas en las comunidades en las que CARE trabaja, a cambio de protección o asistencia, y no participarán en relaciones abusivas o de explotación sexual.
- 7.2 Los Empleados y el Personal Relacionado de CARE no intercambiarán dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación. Esta prohibición contra el intercambio de dinero por sexo significa que los Empleados y el Personal Relacionado no pueden contratar los servicios de las personas que ejercen el trabajo sexual.
- 7.3 A los Empleados y al Personal Relacionado de CARE no se les recomienda tener relaciones sexuales o participar en actividades sexuales con los participantes del programa porque existe un conflicto de intereses inherente y un potencial abuso de poder en dicha relación. Si un empleado se involucra en sexo o actividades sexuales con un participante del programa, el empleado debe divulgar esta conducta a su supervisor para obtener la orientación adecuada. La falta de informar tal conducta puede conducir a una acción disciplinaria de acuerdo con las políticas y procedimientos de CARE.
- 7.4 Los Empleados y el Personal Relacionado de CARE deben abstenerse de la actividad sexual con cualquier persona menor de 18 años, independientemente de la edad de consentimiento local, es decir, las leyes locales o nacionales del país en el que trabaja el empleado. La ignorancia o creencia errónea de la edad del niño no es una defensa. El hecho de no informar tal relación puede dar lugar a medidas disciplinarias de conformidad con las políticas y procedimientos de CARE.



- 7.5 Los Empleados y el Personal Relacionado de CARE no apoyarán ni tomarán parte en ninguna forma de actividades de explotación o abuso sexual, incluyendo, por ejemplo, pornografía infantil o tráfico de seres humanos.
- 7.6 Los Empleados y el Personal Relacionado de CARE tratarán a todos los niños con respeto y no usarán lenguaje o comportamiento hacia los niños que sea inapropiado, hostigador, abusivo, sexualmente provocativo, denigrante o culturalmente inapropiado.
- 7.7 Los Empleados y el Personal Relacionado de CARE no contratará niños para el trabajo doméstico u otros que sean inapropiados dada su edad o etapa de desarrollo, lo que interfiere con el tiempo disponible para actividades educativas y recreativas o que los pone en riesgo significativo de lesión.
- 7.8 Los Empleados y el Personal Relacionado de CARE protegerán, administrarán y utilizarán los recursos humanos, financieros y materiales de CARE adecuadamente y nunca utilizarán los recursos de CARE, incluido el uso de computadoras, cámaras, teléfonos móviles o redes sociales, para explotar o acosar a los participantes de los programas de CARE, niños u otros en las comunidades en las que CARE trabaja.
- 7.9 Al fotografiar o filmar a un niño por motivos laborales, los Empleados y el Personal Relacionado de CARE:
  - cumplirá con las tradiciones locales o restricciones para reproducir imágenes personales,
  - obtendrá el consentimiento informado del padre o tutor del niño, antes de fotografiar o filmar a un niño, explicando cómo se usará la fotografía o la filmación,
  - garantizará que las fotografías, películas, videos y DVD presenten a los niños de una manera digna y respetuosa y no de una manera vulnerable o sumisa,
  - garantizará de que los niños estén adecuadamente vestidos y no en poses que puedan verse como sexualmente sugerentes,
  - garantizará que las imágenes sean representaciones honestas del contexto y los hechos, y
  - garantizará de que las etiquetas de los archivos no revelen información de identificación sobre un niño.
- 7.10 Los Empleados y el Personal Relacionado de CARE deben informar de inmediato cualquier inquietud o sospecha que tengan con respecto a posibles infracciones de esta Política por parte de un Empleado o Personal Relacionado de CARE a través del mecanismo de informe de CARE. Los Empleados y el Personal Relacionado deben informar cualquier inquietud, incluso cuando la persona que pueda estar en violación de esta Política sea un Personal Relacionado, como se definió previamente, y no un Empleado de CARE.
- 7.11 Los Empleados y el Personal Relacionado de CARE evitarán, se opondrán y combatirán toda explotación y abuso de los niños.
- 7.12 Siempre que sea posible, los Empleados y el Personal Relacionado de CARE deben trabajar bajo la presencia de otro adulto cuando trabajen con niños.
- 7.13 Los Empleados y el Personal Relacionado de CARE deben divulgar inmediatamente los cargos, condenas y otros resultados de una ofensa que se relacione con la explotación y el abuso de niños, incluidos aquellos bajo la ley tradicional.
- 7.14 La información confidencial relacionada con incidentes de explotación y abuso sexual o abuso infantil ya sea que involucre colegas, participantes del programa u otras personas en las comunidades en las que trabaja CARE, se compartirá solo con las autoridades policiales y agentes de CARE y empleados de la antigüedad o función apropiada que tienen la necesidad de

conocer dicha información. El incumplimiento de esta política puede poner a otros en peligro y, por lo tanto, dará lugar a procedimientos disciplinarios.

7.15 Los Empleados y el Personal Relacionado de CARE deben comprometerse a crear y mantener un entorno que promueva la implementación de esta política.

7.16 Los directores, gerentes y supervisores de todos los niveles tienen la responsabilidad particular de apoyar y desarrollar sistemas que mantengan un entorno que facilite la implementación de esta política y que esté libre de explotación y abuso sexual y abuso infantil.

## **8. Responsabilidades**

### **8.1. Todos los Empleados y el Personal Relacionado de CARE**

Todos los Empleados y el Personal Relacionado de CARE comparten la obligación de prevenir y responder a la explotación y el abuso sexual y el abuso infantil. Es responsabilidad de todos los Empleados y del Personal Relacionado de CARE mantener los Principios Básicos y los Compromisos de esta política junto con las Normas para los Empleados y el Personal Relacionado de CARE. Todos los Empleados y el Personal Relacionado de CARE deben firmar las Normas. Los Empleados y el Personal Relacionado de CARE, que trabajan con las comunidades interesadas, también contribuirán a la supervisión periódica mediante la búsqueda de comentarios de los participantes del programa.

### **8.2. Personal Directivo, Supervisores y Gerentes de Recursos Humanos**

El Personal Directivo, Supervisores y Gerentes de Recursos Humanos deben asegurarse de que todos los Empleados y el Personal Relacionado de CARE comprendan y cumplan esta política y firmen las Normas para los Empleados y el Personal Relacionado de CARE. Los Gerentes de Recursos Humanos también son responsables de la contratación sólida, la inducción y la capacitación, mientras que el Personal Directivo y los Supervisores son responsables de la gestión del desempeño para evitar la explotación y el abuso sexual y el abuso infantil.

### **8.3. Directores de País/Representantes/Personal Directivo de CARE en cualquier país/región**

Los Directores o representantes del país deben proporcionar una orientación clara y demostrar cómo la organización, en todas sus operaciones, garantizará que los adultos y niños vulnerables estén protegidos de la explotación y el abuso sexual en la ejecución de proyectos y programas en el país. Los Directores de País deben asegurarse de que se desarrollen, implementen, monitoreen y revisen los mecanismos de queja basados en la comunidad y que sean culturalmente apropiados para su efectividad. Esto incluye la sensibilización de los participantes del programa y los Empleados y el Personal Relacionado de CARE acerca de la protección contra la explotación y el abuso sexual y el abuso infantil, y sobre cómo utilizar el mecanismo de quejas. Los Directores de País también garantizarán que los procedimientos de manejo e investigación de quejas se promulguen, junto con los procedimientos disciplinarios apropiados de los empleados según sea necesario. Los Directores de País son responsables de la provisión de asistencia adecuada a los sobrevivientes.

### **8.4. Miembros y Afiliados de CARE International**

Los Miembros y Afiliados de CARE garantizarán que esta política se refleje en sus propios códigos de conducta.

Los Miembros y Afiliados de CARE son responsables de definir planes de trabajo y procedimientos para mantener y poner en práctica esta política. Los Miembros y Afiliados deben



contar con procedimientos de quejas e investigación y procedimientos disciplinarios para los empleados que complementen y respalden los procedimientos de la Oficina en el País.

Los Miembros Directivos de CARE brindarán el apoyo necesario a las Oficinas de los Países para garantizar que éstas implementen mecanismos de quejas, procedimientos de investigación, apoyo de asistencia a sobrevivientes y lineamientos para monitorear, revisar y reportar situaciones en contra de esta política.

#### **8.5. Secretaría de CARE International**

La Secretaría de CARE International coordinará la supervisión de esta política en colaboración con los puntos focales de los Miembros de CARE, y la revisará y actualizará de acuerdo con el cronograma especificado en la política. La Secretaría de CARE International supervisará e informará lo que esté en contra de esta política utilizando datos estandarizados para la responsabilidad global.

### **9. Políticas Asociadas**

Esta política es complementaria al conjunto de normas de comportamiento que todos los empleados de CARE están obligados a adherirse al Código de Conducta y Código de Ética de CARE International y en cualquier otro código o política relacionada definida por los Miembros, Filiales y Oficinas de País de CARE.

Esta Política también es una respuesta a la rendición de cuentas de CARE a las comunidades con las que trabaja y, por lo tanto, debe ponerse en práctica como parte del Marco de Responsabilidad de CARE International.