

# Programa interinstitucional sobre la divulgación de conducta impropia



## **Preámbulo**

El propósito de este programa es establecer un estándar mínimo para que las organizaciones humanitarias, de desarrollo y otros organismos de la sociedad civil compartan información, como parte de su proceso de selección y contratación de personal, sobre personas a las que se haya descubierto por haber incurrido en "conducta impropia", es decir, acoso, abuso o explotación sexuales, durante el empleo. Complementa el trabajo que las organizaciones ya están haciendo como parte de sus procesos de selección y contratación de personal.

Este programa garantiza que todas las organizaciones que participen en el mismo trabajen en un intercambio mínimo común de información sensible pertinente, respetando al mismo tiempo los requisitos legales y reglamentarios aplicables. De este modo, contribuye a la labor de las organizaciones para prevenir y abordar las consecuencias del acoso, explotación y abuso sexuales en el sector humanitario y de desarrollo.

Las organizaciones comprometidas con este programa esperan que pueda ser un buen comienzo y la base desde la que explorar nuevos enfoques de colaboración.

# Programa interinstitucional sobre la divulgación de la conducta impropia

***Programa interinstitucional sobre la divulgación de conducta impropia relacionada con la salvaguardia en los procesos de selección y contratación de personal en el sector humanitario y de desarrollo***

## **1. Introducción**

1.1 Este programa ha sido elaborado por un grupo de organizaciones humanitarias, de desarrollo y otros organismos de la sociedad civil con el fin de describir su compromiso de compartir información pertinente a personas que hayan sido descubiertas por haber cometido acoso, explotación o abuso sexuales en el curso de su empleo o en el ejercicio de sus funciones.

1.2 Este programa se basa en la creencia de que el intercambio de información pertinente en el proceso de selección y contratación de personal permitirá a los empleadores tener más confianza en que las personas que contratadas estén en condiciones de participar en actividades de desarrollo y humanitarias y/u otras actividades pertinentes, lo que contribuirá a mitigar las apremiantes preocupaciones respecto a la salvaguardia dentro del sector.

1.3 Este programa tiene por objeto ser coherente con la *Norma humanitaria esencial en materia de calidad y rendición de cuentas* (CHS, por su sigla en inglés) y apoyar su aplicación.

1.4 Para más información sobre el desarrollo de este programa o la interpretación de sus disposiciones, véanse las notas explicativas.

## **2. Finalidad**

2.1 La salvaguardia y las obligaciones relacionadas con las organizaciones humanitarias, de desarrollo y de la sociedad civil exigen de ellas, individual y colectivamente, la adopción de medidas apropiadas para evitar que se produzcan daños a las personas con quienes interactúan y trabajan en estas organizaciones. Estas obligaciones exigen la aplicación de altos estándares en sus procesos de selección y contratación de personal, que requiere tener acceso a información fiable para poder formarse una imagen precisa de si un candidato puede suponer un riesgo respecto a la salvaguardia para sus beneficiarios, el personal y organizaciones asociadas.

2.2 Este programa facilita a las organizaciones participantes la divulgación y recepción de datos pertinentes a personas que han sido descubiertas por conducta impropia relacionada con la explotación, abuso o acoso sexual, con el propósito principal de adoptar decisiones informadas respecto a la selección y contratación de personal.

2.3 El programa está concebido para ofrecer un enfoque proporcionado al intercambio de esa información. El programa se basa en los intereses legítimos de las organizaciones participantes y el interés público del sector en acceder y divulgar esa información, asegurando al mismo tiempo que se adopten medidas apropiadas de salvaguardia que tengan debidamente en cuenta los intereses de los candidatos para los que la divulgación de sus antecedentes sobre conducta impropia pueda tener consecuencias significativas.

2.4 Las organizaciones participantes aplicarán este programa, en la medida de lo posible, teniendo en cuenta los requisitos legales y reglamentarios aplicables. Las organizaciones participantes serán transparentes sobre cualquier dificultad que encuentren en la aplicación de este programa.

## **3. Definiciones**

Cuando se utiliza en este documento:

**"Personal autorizado"** se refiere a la(s) persona(s) de la organización participante que está(n) autorizada(s) a acceder a los antecedentes de conducta impropia de un candidato y que es(n) responsable(s) de gestionar y procesar las declaraciones de conducta.

**"Candidato"** se refiere a la persona que trabaja o ha trabajado para una organización participante como empleado o en un puesto de dirección (es decir, como miembro de los órganos corporativos de una organización participante, como el fideicomisario o el director de la junta, etc., a menos que lo prohíban los documentos constitutivos de la organización participante).

Por "**medida disciplinaria**" se entiende la sanción aplicada por una organización participante a un candidato que haya sido descubierto por haber incurrido en conducta impropia, como resultado de un proceso de investigación, o la sanción que se habría aplicado en circunstancias en las que un proceso de investigación concluyera con el descubrimiento de una conducta impropia, después de que el candidato haya abandonado la organización participante.

El "**proceso de investigación**" a los efectos del presente programa se refiere al proceso de investigación interna de cada organización participante, incluyendo cualquier proceso disciplinario posterior, para determinar si un candidato ha incurrido en conducta impropia.

La "**conducta impropia**" a los efectos de este programa abarca cada uno de los casos de explotación, abuso y acoso sexuales, según lo definido por cada organización participante. Como parte de una declaración de conducta, las organizaciones participantes deberán aclarar cómo definen estos tres términos o si adoptan las definiciones de la ONU de estos términos<sup>1</sup> a los efectos del presente programa, el acoso sexual se considerará conducta impropia si plantea o puede plantear un grave riesgo sobre la salvaguardia. Este umbral de relevancia tiene por objeto dejar cierto grado de discreción a la organización que responde para que se abstenga de revelar una constatación de conducta impropia, que constituya acoso sexual pero cuya naturaleza, según la organización que responde, no plantee un riesgo proporcional a las repercusiones que su revelación tendría en el candidato. El acoso sexual que de lugar a un despido siempre se considera una conducta impropia.

Por "**antecedentes de conducta impropia**" se entiende la siguiente información relativa a un candidato en poder de una organización participante:

- si se ha descubierto que el candidato ha cometido una conducta impropia durante el período de empleo en la organización que responde;
- la naturaleza de la conducta impropia (explotación, abuso o acoso sexuales);
- la medida disciplinaria impuesta por la conducta impropia; y
- la fecha de la medida disciplinaria.

"**Organizaciones participantes**" se refiere a las organizaciones humanitarias, de desarrollo y otros organismos de la sociedad civil que se hayan comprometido a aplicar este programa (véase el enlace web externo).

"**Proceso de selección y contratación de personal**" se refiere al proceso por el cual las organizaciones participantes evalúan la idoneidad de un candidato para un puesto, para decidir si lo contratan.

Por "**organización solicitante**" se entiende la organización participante que solicita una declaración de conducta sobre un candidato.

Por "**organización que responde**" se entiende la organización participante que proporciona una declaración de conducta sobre un candidato.

---

<sup>1</sup> El acoso sexual se define en el boletín del Secretariado General de la ONU, ST/SGB/2008/5. La explotación y el abuso sexuales se definen en el Glosario de la ONU sobre explotación y abuso sexuales, del 5 de octubre de 2016.

Por "**programa**" se entenderá el programa interinstitucional sobre la divulgación de la conducta impropia relacionada con la salvaguardia en los procesos de selección y contratación de personal, en el sector humanitario y de desarrollo.

Por "**sector**" se entenderá el sector humanitario, de desarrollo y de la sociedad civil.

Por "**declaración de conducta**" se entenderá una declaración de la organización que responde, sustancialmente en la forma y el fondo establecidos en el Anexo 1, o una versión de este formulario adaptada por una organización participante pero que como mínimo contenga antecedentes de conducta impropia sobre el candidato.<sup>2</sup>

#### **4. Alcance**

4.1 Este programa establece los principios y procesos según los cuales las organizaciones participantes compartirán una declaración de conducta del candidato como parte del proceso de selección y contratación de personal.

4.2 Este programa es complementario e independiente de cualquier otra forma de diligencia debida que las organizaciones participantes puedan llevar a cabo como parte del proceso de selección y contratación de personal a los efectos de evaluar la idoneidad de un candidato a un puesto, como la provisión de referencias y la comprobación de antecedentes u otros mecanismos de investigación y selección. En este contexto, queda a discreción de cada organización participante solicitar o proporcionar más información que la mínima requerida en la declaración de conducta.

4.3 El programa también es complementario e independiente de otras formas de intercambio de información que puedan o no formar parte del proceso de selección y contratación de personal, por ejemplo, la entrega de certificados de empleo, actualizaciones de los libros de registro de empleados y confirmaciones de empleo con fines administrativos, en la medida en que no entren en conflicto con el programa.

4.4 El presente programa no se aplica a las medidas de investigación y selección relativas a los consultores, ya que los procesos contractuales para los consultores son diferentes de los que se aplican a los empleados o a los que ocupan cargos directivos. Las organizaciones participantes se esfuerzan por colaborar para lograr un intercambio de información adecuado para los consultores, con el fin de mitigar debidamente los riesgos relacionados con la salvaguardia.

#### **5. Principios comunes**

5.1 Cada organización participante se asegurará de que la entrega y la solicitud de una declaración de conducta sea una parte obligatoria del proceso de selección y contratación de personal.

5.2 Cada organización participante se asegurará de que las declaraciones de conducta sean proporcionadas únicamente por personal autorizado dentro de la organización participante y se

---

<sup>2</sup> Si una organización participante decide adaptar la declaración de conducta, deberá asegurarse de que las enmiendas no revelen directa o indirectamente la identidad de la víctima de una falta por conducta impropia.

utilicen con el propósito principal de evaluar la idoneidad de un candidato para un puesto como parte del proceso de selección y contratación de personal.

5.3 Las organizaciones participantes se esforzarán por garantizar que:

5.3.1 Se haga un seguimiento de las acusaciones sobre conducta impropia y se actúe en consecuencia, incluso mediante la realización y conclusión de un proceso de investigación sólido, justo y fiable, incluso si el empleo o el puesto del sujeto termina antes de comenzar o la conclusión del proceso de investigación.

Las organizaciones participantes acuerdan que cooperarán en el contexto del proceso de selección y contratación de personal según los siguientes principios comunes:

5.3.2 Las medidas disciplinarias son adecuadas a la conducta impropia y están documentadas para garantizar que los antecedentes de conducta impropia de un candidato sean exactos y fiables.

5.3.3 Los antecedentes de conducta impropia de un candidato son procesados internamente por las organizaciones participantes, de conformidad con la legislación, los reglamentos y las políticas internas de protección de datos aplicables. Las organizaciones participantes se asegurarán de que los antecedentes de conducta impropia de un candidato sean accesibles para el mismo, según lo requerido por la legislación o la política aplicable, y para el personal autorizado, y de que se tomen las medidas adecuadas para proteger los antecedentes de conducta impropia de un candidato contra su eliminación, alteración y acceso no autorizado.

5.4 Las organizaciones participantes adoptarán e implementarán el programa en un espíritu de transparencia y cooperación. Si en un caso concreto una organización participante no puede solicitar o proporcionar la información contemplada en la declaración de conducta, por motivos relacionados con el cumplimiento de requisitos legales y reglamentarios aplicables, o con una investigación, consulta o decisión de una autoridad u organismo judicial competente, la organización participante deberá ser transparente en cuanto a los motivos de ello, incluso documentando dichos motivos en la declaración de conducta. En términos más generales, se anima a las organizaciones participantes a que se comuniquen entre sí respecto a cualquier problema que se plantee, en la aplicación de este programa en los países en los que operan.

5.5 Las organizaciones participantes informarán a los candidatos sobre este programa, durante el proceso de selección y contratación de personal y, según proceda, durante su período de empleo.

5.6 Las organizaciones participantes se esforzarán por dar a conocer este programa en el sector de manera más amplia, con miras a aumentar el número de organizaciones participantes y la eficacia del programa, y a fortalecer la confianza pública sobre el tema de la salvaguardia en el sector y los procedimientos vinculados.

5.7 Se anima a cada organización participante a adoptar una política y/o un procedimiento, según sea necesario, para asegurar la aplicación efectiva de este programa.

## **6. Proporcionar una declaración de conducta**

6.1 El personal autorizado de la organización que responde facilitará, previa solicitud, una declaración de conducta respecto de los candidatos que estén actualmente empleados por la organización que responde o que hayan dejado dicha organización en los cinco años anteriores a la solicitud, y que se encuentren en proceso de selección y contratación para un puesto en la organización solicitante.

6.2 Si un proceso de investigación se inicia o concluye sólo después de que se haya facilitado una declaración de conducta, y el proceso de investigación concluye con la constatación de que un candidato ha incurrido en conducta impropia, la organización que responde facilitará a la organización solicitante una declaración de conducta actualizada sobre ese candidato.

6.3 Las organizaciones participantes podrán, a su discreción, optar por revelar la existencia de un proceso de investigación en curso dentro de una declaración de conducta. En la sección 3.2 del formulario de declaración de conducta, en el anexo 1, se ofrece una opción para ello.

6.4 Se anima a las organizaciones que responden a adoptar las medidas necesarias para garantizar que el candidato esté informado del contenido y la disposición de la declaración de conducta, incluyendo la posibilidad de que se modifique de conformidad con la sección 6.2, arriba. A tal fin, y como se menciona en la sección 5.3.3, arriba, las organizaciones participantes se asegurarán de que los antecedentes de conducta impropia del candidato sean accesibles a éste, previa solicitud, según lo exijan las leyes o políticas aplicables, con el fin de garantizar la transparencia para el candidato sobre el contenido de una declaración de conducta. Cuando así lo exijan las leyes o políticas aplicables, las organizaciones participantes deberán dar a los candidatos una oportunidad razonable de comentar la declaración de conducta.

6.5 Las organizaciones participantes deberían conservar copias de las declaraciones de conducta en consonancia con la legislación, los reglamentos y las políticas internas de protección de datos aplicables.

## **7. Solicitar una declaración de conducta**

7.1 El personal autorizado de las organizaciones solicitantes pedirán una declaración de conducta de los empleadores actuales o más recientes de un candidato que abarque un período de al menos los cinco años anteriores a la solicitud.

7.2 Las organizaciones solicitantes informarán a los candidatos sobre su solicitud de declaración de conducta como parte del proceso de selección y contratación de personal.

7.3 Conforme a lo dispuesto en la sección 8, más adelante, las organizaciones solicitantes harán ofertas de empleo o de otros puestos, o del comienzo del empleo o del puesto, en función de la recepción de las declaraciones de conducta. En este contexto, se anima a las organizaciones solicitantes a formular la solicitud de declaración de conducta en la última etapa, antes de hacer una oferta de empleo, u otra etapa igualmente tardía del proceso de selección y contratación, con el fin de reducir al mínimo la cantidad de información procesada.

## **8. Selección y contratación de candidatos de organizaciones no participantes**

8.1 Cuando un candidato no haya sido empleado anteriormente por una organización participante, las organizaciones participantes, como parte del proceso de selección y contratación, se esforzarán por buscar información de los empleadores anteriores del candidato dentro del espíritu de este programa.

8.2 Si una organización solicitante no recibe la información solicitada como parte de una declaración de conducta, por ejemplo, si el candidato no ha sido empleado anteriormente por una organización participante o no ha ocupado un puesto en ella; si el empleador anterior no está en condiciones de proporcionar la información solicitada; o si el candidato ha pasado por un período de desempleo, la organización solicitante adoptará medidas para obtener respuestas satisfactorias a las preguntas planteadas como parte de la solicitud de la declaración de conducta, entre ellas:

8.2.1 Asegurarse de que la auto-declaración de antecedentes de conducta impropia de un candidato forme parte del proceso de selección y contratación.

8.2.2 Solicitar declaraciones de conducta sobre el candidato a otras fuentes, potencialmente más antiguas.

## **9. Adopción, aplicación y revisión del programa**

9.1 El presente programa es aplicable a partir del 1º de enero de 2019.

9.2 Las organizaciones participantes se esforzarán por examinar anualmente este programa de forma conjunta para garantizar que se mantenga actualizado y que se identifiquen y aborden los problemas de aplicación.