



Paquete de capacitación *Pick-up-and-Go*

Prevención de la explotación y abuso sexual

Curso de capacitación para todo el personal

2 horas

Autora: Yoma Winder
(Asesora del Programa Humanitario Oxfam GB)
con la ayuda, apoyo y contribuciones de mucha personal de Oxfam GB
por todo el mundo

Prevención de la explotación y abuso sexual (para todo el personal)

Contenido

Guía del Facilitador

Introducción

Sesión 1: Presentaciones y objetivos

Sesión 2: Relato de historias

Sesión 3: Reglas y guías

Sesión 4: La denuncia de conducta inaceptable

Sesión 5: Estudio de casos

Sesión 6: Cierre y evaluación

Separatas

1: Guía sobre conducta sexual contenido en el código de conducta de Oxfam GB

2: Código de conducta de Oxfam GB

3: Denuncia de malas practicas en el lugar de empleo

4: Estudios de casos

Papelógrafos 1-5

Documentos suplementarios

1: Respuestas a estudio de casos

2: Preguntas frecuentes sobre asuntos difíciles – algunas reflexiones.

3: Política de Oxfam GB sobre Igualdad de Genero

4: Oxfam GB: Buenas prácticas de trabajo con niños/as

Guía del facilitador

Introducción

<p>Información para Gerentes</p>
<p>Duración del modulo</p> <p>2 horas</p>
<p>Habilidades del facilitador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Este modulo precisa de capacidad tanto para hacer presentaciones en público como para la moderación de discusiones y actividades en pequeños grupos, incluyendo juegos de rol. • El nivel de capacidades requeridas estará determinada por la magnitud del cambio en el comportamiento que este taller esté buscando. • En grupos de personal de Oxfam GB, se presentarán preguntas sobre el Código de Conducta de Oxfam GB y la Conducta Sexual. El facilitador necesita poder responder, debatirlos y defenderlos y promover la posición de Oxfam GB al respecto, o contar con alguien en la sala que pueda actuar como persona experta en el tema. • El facilitador debe haber utilizado el Código de Conducta de Oxfam GB y tomado decisiones de gerencia relacionadas con la conducta del personal. • El gerente es responsable de asegurar que este taller sea conducido por un miembro del personal con la suficiente capacidad para hacerlo
<p>Participantes</p> <p>Este modulo está dirigido al personal en posiciones que no son de gerencia. Se le debe dar prioridad a aquellas personas quienes tienen cualquier tipo de contacto con los beneficiarios</p>
<p>Tamaño del grupo</p> <p>Este curso debe hacerse para grupos de 6 a 30 personas. Sin embargo es más fácil facilitar grupos de 18 a 20. Adicionalmente esto estimula la discusión entre los participantes agilizando por lo tanto el aprendizaje.</p>
<p>Información para los Facilitadores</p>
<p>Sala de reunión</p> <p>Este modulo requiere espacio para que todos los participantes puedan trabajar juntos en la misma habitación sentados de tal manera que todos puedan mirarse cara a cara. También requiere suficiente espacio para dividir el grupo en grupos más pequeños</p>
<p>Equipo requerido</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 caballete para papelógrafo, papel y plumones (negro o azul oscuro solo para asegurar la visibilidad). • Tarjetas • Material para fijar papelógrafos y tarjetas en la pared, p.ej. <i>bluetac</i>, chinchas, cinta adhesiva.
<p>Preparación del material</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparar Papelógrafos 1-5.

Preparación del facilitador

El facilitador necesitará leer y familiarizarse con el material así como organizar la preparación del material y la sala de reunión. Además, dentro de Oxfam GB, se puede pedir asesoría de la persona especializada regional para el abuso y la explotación sexual, a su gerente de línea o a su equipo de Recursos Humanos.

El material suplementario (documentos 1 y 2) no es para ser entregado a los participantes. Estos son esenciales para organizar la sesión de capacitación y el facilitador debe sentirse familiarizado y cómodo con el contenido. Los papelógrafos 1 – 5 son para mostrarle como deberían verse las hojas.

Cuando haga las fotocopias antes de la sesión de capacitación, es mejor engrapar todas las separatas juntas. Asegúrese de que queden separadas como 1, 2, 3 y 4 para ser entregadas en distintos momentos durante la sesión.

Otros Fuentes de Información

Otro modulo complementario:

Prevención del abuso y de la explotación sexual – Curso de Capacitación para Gerentes con una duración de 8 horas.

Personal de Oxfam GB debe pedir:

- Las personas especializadas regionales, su equipo de Recursos Humanos, gerente de línea, para recibir asesoría antes o después de celebradas las sesiones.

Otros colegas

Uno de los mensajes más importantes que debería surgir de este curso de capacitación es que es responsabilidad de cada persona promover y hacer cumplir estos principios para reducir al máximo la posibilidad de que se explote sexualmente o abuse de los beneficiarios. Por favor asegúrese de aprovechar cualquier oportunidad que se le presente para discutir el tema con sus colegas.

Traducciones

Este modulo está actualmente disponible en inglés, español, francés y portugués. Si los participantes necesitan traducciones a otras lenguas, no dude en traducir todo o parte del mismo a otros idiomas – pero acuérdesese de enviar una copia Oxfam Publishing, Oxfam House en la dirección indicada arriba.

Apoyo y Comentarios

- Todos sus comentarios, preguntas, e ideas pueden ser remitidos a learninternational@oxfam.org.uk.

Objetivos del taller

Como resultado de este taller los empleados de Oxfam GB tendrán un mayor conocimiento y capacidad de cumplir con el Código de Conducta Interno para el personal de Oxfam. Los/as participantes

Conocerán

- los principios en los cuales se fundamenta el Código de Conducta de Oxfam GB y la Guía sobre la Conducta Sexual
- sus responsabilidades como miembros del personal de Oxfam GB
- las consecuencias de no cumplir con sus responsabilidades o de no cumplir con las reglas

Se Sentirán

- Con confianza para llamar la atención sobre los temas y reportar sobre incidentes sospechosos hacia la organización.
- Con confianza sobre lo que la organización espera de ellos/as
- Advertidos e informados sobre lo que les puede ocurrir si no cumplen con las reglas

Harán

- Estudio de casos sobre la explotación sexual y el abuso
- Probar límites y entendimiento de reglas

Cronograma

Inicio	Finalización	Sesión
00.00	00.10	1. Presentaciones y objetivos
00.10	00.25	2. Relato de historias
00.25	00.50	3. Reglas y guías
00.50	00.60	4. La denuncia de conducta inaceptable
01.00	01.50	5. Estudio de casos
01.50	02.00	6. Cierre y evaluación

Este evento aparece como comenzando a las 00.00. El facilitador necesita ajustar estos tiempos a las horas normales de trabajo para el grupo con el que esté trabajando. Este cronograma también puede dividirse en dos sesiones; primero, una sesión de información (1-4) y segundo una sesión de práctica (5 & 6). Esto da tiempo para que la información sea absorbida y discutida antes de comenzar a trabajar con los estudio de casos.

Nota para el facilitador

La explotación sexual, el abuso y la conducta sexual del personal de Oxfam GB son siempre temas que despiertan más preguntas que respuestas. Aunque estos debates son siempre estimulantes, tenga presente que los sentimientos de las personas se caldean y que muchas veces sus creencias son cuestionadas. Asegúrese de leer toda la información suplementaria (documentos 1 y 2) antes de facilitar la sesión para que pueda defender su posición. Ocasionalmente las discusiones y los debates pueden ser bastante intelectuales...

Por favor recuerde y recuérdelo a los participantes que aunque los debates pueden ser fascinantes, la razón por la cual estamos organizando estos seminarios es porque sabemos que muchos beneficiarios/as se ven forzados/as a tener relaciones sexuales con los trabajadores humanitarios con el fin de conseguir comida para ellos y para sus familias. Oxfam GB encuentra esto intolerable y hará todo lo posible para asegurarse de que esto no ocurra. Aquellas personas que exploten o abusen de los beneficiarios serán, con el procedimiento adecuado, despedidos debido a su grave conducta.

Hay mucho aprendizaje que puede resultar de estas preguntas y debates pero es importante que deje las preguntas que aparezcan para responderlas en la parte relevante del curso en donde en todo caso serán cubiertas.

- Preste mucho cuidado a los periodos de tiempo de curso y esté preparado para moderar el evento; no se pueden hacer todas las preguntas ni todas pueden ser respondidas si queremos completar todo el curso.
- En una hoja de papelógrafo escriba todas las preguntas que surjan – esta es una manera clara de reconocer una pregunta sin tener que responderla inmediatamente. Cerciórese de que al final del curso las responda todas o tenga un mecanismo claro para responderlas (Ej. Que usted le preguntará a su responsable de Recursos Humanos o al asesor/a sobre la explotación sexual y enviará la respuesta por Email a todos los participantes)
- Es importante que el facilitador/a mantenga el ritmo del curso para lo cual es importante ser muy claro en los tiempos y las instrucciones así es que si usted le da 10 minutos a los grupos para que lleven a cabo un ejercicio, después de 5 minutos recuérdelos que solo quedan 5 minutos, y después de 9 minutos, recuérdelos que les queda tan solo 1 minuto para terminar. Encontrará que los grupos que sienten algún tipo de presión con frecuencia producen mejores resultados.

Sesión 1 Presentaciones y objetivos

TIEMPO:
10 minutos

Propósito – Al final de la sesión los participantes conocerán el objetivo del taller y quienes son los participantes.

Tiempo	Que hace USTED	Que hacen los PARTICIPANTES	Recursos
00.00	<ul style="list-style-type: none"> • Preséntese • Pídale a los participantes que se presenten, con su nombre, posición y país o área de proyecto en la que trabajen. Dígale a los participantes que solo tendrán unos pocos minutos para hacerlo y que se limiten a lo esencial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hacen preguntas si necesitan clarificaciones • Se presentan, pero muy brevemente! 	Etiquetas con los nombres
00.05	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir los objetivos del curso– muestre el papelógrafo F1, péguelo a la pared para que pueda ser visto durante todas las sesiones. Léalos cuidadosamente a los participantes y pregúnteles si tienen alguna pregunta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Leen los objetivos cuidadosamente y se aseguran de que coinciden con sus expectativas y lo que entienden del curso 	Papelógrafo 1

Sesión 2 Relato de historias

TIEMPO:
15 minutos

Propósito - Demostrar la extensión del problema; qué es el personal de ONGs que está abusando y explotando a los beneficiarios y que este comportamiento no será tolerado.

Tiempo	Que hace USTED	Que hacen los PARTICIPANTES	Recursos
00.10	<ul style="list-style-type: none"> • Cuénteles a los participantes la siguiente historia: los guardias en unas instalaciones de un ONG estaban dejando entrar a las familias beneficiarias por la noche para recoger agua del lavabo de las oficinas. A cambio del agua, forzaban a las mujeres jóvenes y a las niñas a que tuvieran relaciones sexuales con ellos. Las mujeres presentaron una queja y la investigación realizada comprobó el abuso. Los guardias fueron suspendidos cuando la investigación comenzó y despedidos cuando concluyó y se encontró que las acusaciones eran ciertas. No se les permitió trabajar durante el periodo de preaviso y no recibieron los beneficios que se reciben al finalizar un contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escuchan cuidadosamente los estudios de caso. Piensan sobre lo que significan, para ellos/as, su familia, sus colegas, su trabajo. • Cuentan una historia sobre una experiencia que hayan tenido, si así lo desean. • Hacen preguntas para ser clarificadas o comentarios rápidos pero no discusiones profundas de los casos ya que el debate y la discusión se harán posteriormente. 	Papelógrafo para anotar preguntas que serán contestadas luego.
00.15	<ul style="list-style-type: none"> • Pregúntele a los participantes del grupo si alguien tiene una historia similar que quisiera compartir. • Si no, cuénteles la siguiente: a un oficial de un ONG que estaba a cargo de supervisar un programa de educación se le comprobó que había violado no solo a las profesoras del programa sino también a varias estudiantes. Esta persona fue inmediatamente despedida, sin preaviso y sin los pagos por concepto de los beneficios al finalizar el contrato. 		
00.25	<ul style="list-style-type: none"> • Pídale a los participantes que comenten sobre las historias. Recuérdeles que las historias relatadas son reales y cometidas por miembros del personal de ONGs que la explotación sexual y el abuso perpetradas por el personal de ONGs si existe y que algunas veces podemos realmente perjudicar a los beneficiarios. • Si tiene tiempo, pregunte de nuevo si alguien tiene una historia que quisiera compartir..... Si no, continúe con la siguiente sesión. 		

Sesión 3 Reglas y guías

TIEMPO:
25 minutos

Propósito - Adquirir suficiente conocimiento para saber que está permitido y que no, además de conocer cómo y porqué Oxfam GB ha establecido las normas y guías.

Tiempo	Que hace USTED	Que hacen los PARTICIPANTES	Recursos
00.25	<ul style="list-style-type: none"> Divida al grupo en pequeños grupos de 4 o 5 personas. Déle a cada grupo una hoja de papelógrafo, papel y un plumón. Coloque el papelógrafo 2 y pídale a cada grupo que escriba lo que ellos CONOZCAN en relación a las reglas de la organización sobre la conducta sexual. Dígales que solo tienen 10 minutos para esto. 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajan en grupos como se les fue solicitado Hacen una lluvia de ideas y escriben las reglas de la organización sobre la conducta sexual. 	Hojas de papelógrafo plumones
00.35	<ul style="list-style-type: none"> Reúna al grupo de nuevo y pídale a cada grupo que comenten sobre lo que escribieron. Pídale a otros grupos que comenten sobre las respuestas, en particular trate de que los otros grupos comenten si las 'reglas' escritas son o no las correctas. Entréguele la separata 1 a todos los participantes. Pídale que las lean cuidadosamente y que las discutan con la persona sentada a su lado. Pegue el Papelógrafo 3 en la pared y lea las dos reglas más simples. Pregúnteles si separata 1 y papelógrafo 3 dicen lo mismo y que discutan <p>NB En esta etapa es posible que tenga que comenzar a defender la posición de Oxfam GB. Asegúrese de haber leído toda la documentación de apoyo para poder debatir todos los temas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Escogen una persona para que lea y explique estas a todo el grupo cuando así se les solicite. Hacen comentarios a otros grupos y sugerencias para las reglas. Examinan detalladamente las reglas que OGB tiene y comentan sobre lo que estas significan para ellos/as. Responden a las preguntas y reflexiones que usted pueda tener en esta etapa. 	Separatas 1 & 2 Papelógrafos 2 & 3
00.50	<ul style="list-style-type: none"> Reparta separata 2 sobre el Código de conducta y anime a los participantes a leerlo lo antes posible. Las partes más importantes se encuentran en NEGRITA. 		

Sesión 4 La denuncia de conducta inaceptable

TIEMPO:
10 minutos

Propósito - Que la gente aprenda y discuta qué cosas quisieran denunciar y los procedimientos para hacerlo.

Tiempo	Que hace USTED	Que hacen los PARTICIPANTES	Recursos
00.50	<ul style="list-style-type: none"> • ¡Pregunte el porqué la gente querría denunciar conductas inaceptables! • Pregúnteles cuales podrían ser los riesgos. • Cuénteles sobre los procedimientos existentes en Oxfam GB para denunciar conductas inaceptables. • Entréguele una copia de separata 3 a todos los participantes. • Coménteles sobre las partes realmente importantes del documento (preocupación genuina, confidencialidad, procedimientos) y verifique si comprenden haciendo preguntas <p>¿Quién puede utilizar este procedimiento? ¿Para qué debería usarlo? ¿A quienes deberían dirigirse las personas que tengan una inquietud? ¿A quienes no deberían dirigirse? ¿Qué puede ocurrir si el procedimiento no es bien utilizado? etc....</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responden a las preguntas y debaten con sus colegas • Leen la separata que se les han dado. • Responden a las preguntas sobre el procedimiento de denuncia. 	Separata 3
01.00			

Sesión 5 Estudio de casos

TIEMPO
50 minutos

Propósito - Usar la información de sesiones previas para practicar algunos juegos de rol con los casos de la vida real. Discutir, debatir, y aprender de otros sobre lo que Oxfam GB espera de ellos en términos de su comportamiento y responsabilidades.

Tiempo	Que hace USTED	Que hacen los PARTICIPANTES	Recursos
01.00	<ul style="list-style-type: none"> Divida a los participantes en 3 grupos (cualquiera que sea el número total de participantes). Cada grupo trabajará en un estudio de casos diferente – tres grupos, tres estudios de casos. Déle una copia de separata 4 a cada participante y aclare en que estudio de casos debe trabajar cada grupo. Asegúrese de que cada grupo tenga al menos una hoja de papelógrafo. <p>NB Normalmente está bien utilizar los mismos estudios de casos que fueron utilizados en la sesión de introducción debido a que aún no han tenido la oportunidad de discutirlos a fondo. Existen más estudios de casos en el paquete los cuales probablemente podrán ser utilizados. Siéntase libre de utilizarlos como quiera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Leen atentamente los estudios de caso Lo discuten con otros miembros de su grupo Responden a las preguntas que resultan del estudio de caso Escriben estas respuestas y se preparan para defenderlas y explicarlas en plenaria Se aseguran de terminar el ejercicio en 20 minutos. Escuchan claramente a las respuestas de los otros y piden clarificación sobre cualquier cosa que no entiendan. 	Separata 4 Hojas de papelógrafo
01.05	<ul style="list-style-type: none"> Díales que tienen solo 20 minutos para leer el estudio de caso, discutirlo y responder a las preguntas. Pídeles que escriban sus respuestas en una hoja de papelógrafo. 		
01.20	<ul style="list-style-type: none"> Muévase entre los grupos y animelos a que estudien todos los aspectos del estudio de caso y que lo examinen desde todos los ángulos posibles Infórmeles a los participantes cuando solo tengan 5 minutos restantes. Reúna al grupo para que cada grupo presente sus respuestas. Discuta las respuestas como grupo y asegúrese de que las respuestas correctas sean claras para todos al final. <p>NB asegúrese de haber leído los documentos suplementarios (1 & 2) antes de presentar esta sesión. Es importante que se familiarice con las respuestas 'correctas' a muchas de las preguntas que los participantes hagan, para que la sesión sea más coherente y menos tensa.</p>		
01.50			

Sesión 6 Cierre y evaluación

TIEMPO
10 minutos

Tiempo	Que hace USTED	Que hacen los PARTICIPANTES	Recursos
01.50	<ul style="list-style-type: none"> Utilizando el papelógrafo con los objetivos del curso, pregúntele a los participantes si sienten que lograron los objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> Se preguntan si realmente se sienten contentos y satisfechos con el logro de los objetivos de la sesión de capacitación. 	Papelógrafos 4 y 6
01.55	<ul style="list-style-type: none"> Déles cinco minutos a los participantes para que discutan cualquier inquietud que tengan o clarificación 	<ul style="list-style-type: none"> Hacen preguntas que no hayan hecho 	
02.00	<ul style="list-style-type: none"> Mire el papelógrafo con las preguntas anotadas para ver si ahora se puede responder a las preguntas que surgieron Pegue los dos papelógrafos en la pared. Pídale a los participantes que consideren las dos preguntas y marquen una x en el papelógrafo para indicar en que medida están de acuerdo con la frase. 	<ul style="list-style-type: none"> Completan los papelógrafos de evaluación. 	

Separata 1

Guía sobre conducta sexual contenido en el Código de Conducta de Oxfam GB

El Código de Conducta de Oxfam GB proporciona las guías bajo las cuales Oxfam GB espera se comporten los miembros del personal. Las guías son por lo tanto generales y cubren todos los aspectos del comportamiento personal, uso del equipo y orientación sobre las relaciones con otras personas en distintos niveles y en distintas situaciones.

El Código se basa y hace referencia a muchas de las políticas de Oxfam; el uso de los computadores, el acoso, etc. pero no existe una política específica sobre la conducta sexual o la protección de la infancia. A continuación encontrará una síntesis de cómo espera Oxfam GB se comporte el personal en este respecto.

Así es que además de *pensar seriamente las implicaciones* de lo que el Código significa para usted, su equipo y las personas que la rodean, hay algunos aspectos que queremos clarificar.

Los principios de fondo, no negociables, que esperamos usted y las personas en su entorno sigan en su comportamiento son:

- i. no establecer relaciones de explotación como resultado de su posición en Oxfam.
- ii. no realizar acciones que desacrediten a la organización.

Por lo tanto:

- iii. no se permitirán relaciones sexuales con menores de edad (porque son de explotación por su naturaleza).
- iv. no se permitirán las relaciones con beneficiarios (porque pueden ser potencialmente de explotación).

Para clarificar:

- v. cuando nos referimos a no tener relaciones sexuales nos referimos al contacto sexual de cualquier índole.
- vi. también somos muy poco tolerantes con demandar o *aceptar* tener relaciones sexuales o contacto sexual a cambio de bienes o servicios proporcionados por Oxfam GB por usted.

Es realmente importante subrayar que:

- vii. es su obligación y responsabilidad reportar, vía los sistemas que existen, comportamientos que sienta no están de acuerdo con los edictos anteriores.
- viii. también es su responsabilidad promover y mantener activamente una atmósfera o medio de trabajo en que el personal sienta que pueden responder a las expectativas indicadas anteriormente.

Separata 2

El Código de Conducta de Oxfam GB

Introducción

Como miembro del personal de Oxfam GB, usted debe cumplir con las procedimientos y políticas, y los términos y condiciones de su empleo (como está señalado en su contrato de trabajo), y de asegurar que su conducta esté de acuerdo con las creencias, valores y objetivos de la organización.

El objetivo del Código de Conducta es brindar orientación en relación a los asuntos claves de los cuales usted debe ser conciente como miembro del personal de Oxfam GB y de las normas de conducta que deben seguirse bajo determinadas circunstancias. El Código debe ser cumplido por todos los miembros del personal de Oxfam GB independientemente de dónde trabajen; y al aceptar un puesto usted se compromete a cumplir con sus obligaciones y a regular su conducta de acuerdo a las normas de este Código. El Código está diseñado para su guía y protección y su violación podría resultar en una acción disciplinaria (incluyendo en algunas circunstancias el despido) y en otros casos, a una acción judicial.

Mientras que reconocemos que las leyes y culturas locales difieren considerablemente de un país a otro, Oxfam GB es una ONG británica de carácter internacional y con sede en Inglaterra por lo que su Código de Conducta está basado en los estándares legales internacionales que rigen en Europa y en las creencias y valores fundamentales de la organización (señalados más adelante), con el fin de apoyar su misión de trabajo con otros para superar la pobreza y el sufrimiento y el compromiso que tiene para garantizar que todos los miembros del personal eviten utilizar las relaciones desiguales de poder, para su propio beneficio.

Oxfam GB – Misión, Creencias Y Valores

Propósito de Oxfam GB - trabajar con otros para superar la pobreza y el sufrimiento.

Creencias de Oxfam GB - las vidas de todos los seres humanos tienen el mismo valor.

En un mundo rico en recursos, la pobreza es una injusticia que debe ser superada.

La pobreza hace que la gente sea más vulnerable al conflicto y a los desastres naturales; mucho de este sufrimiento puede ser prevenido y debe ser aliviado.

La vulnerabilidad resultante de la pobreza se agudiza con las desigualdades en las relaciones de poder basadas en por ejemplo, el género, la raza, la clase social, la casta o discapacidades. Las mujeres, que constituyen la mayoría de la población del mundo, están en una situación más desventajosa.

Trabajando conjuntamente, podemos construir un mundo más justo y seguro en el cual la gente pueda asumir el control de sus propias vidas y disfrutar de sus derechos básicos.

Para superar la pobreza y el sufrimiento se requiere cambiar las políticas y prácticas injustas tanto a nivel nacional como internacional, y trabajar estrechamente con la población en el combate contra la pobreza.

Oxfam GB reconoce que nuestras creencias sobre la igualdad también son relevantes para nuestras formas de trabajo ya que se relacionan con la forma como tratamos, trabajamos y valoramos a aquellas personas distintas a nosotros. Nosotros reconocemos que las personas que son distintas a nosotros deben ser tratadas con respeto, tienen algo positivo para aportar y tienen el mismo derecho a los recursos y a las oportunidades.

La visión de Oxfam GB es que todas las formas de acoso e intimidación son incompatibles con nuestros objetivos y creencias sobre la dignidad de todas las personas y que debilitan la igualdad de oportunidades. Por lo tanto, Oxfam GB no tolerará el acoso o intimidación del personal, los voluntarios/as, contratistas, contrapartes, beneficiarios u otros.

Código de Conducta – Normas

Como miembro del personal de Oxfam GB, yo:

- 1. Me responsabilizaré por el uso de la información y los recursos a los cuales tengo acceso debido a mi trabajo con Oxfam GB.**
 - Me aseguraré de usar la información de Oxfam GB, y los fondos y los recursos que me sean confiados de manera responsable y rindiendo cuentas de todo el dinero y propiedad de la organización, de acuerdo a las políticas establecidas y los procedimientos requeridos. Los recursos y la propiedad incluyen
 - Los vehículos de Oxfam GB
 - Teléfonos, fotocopiadoras, maquinas de fax y papelería
 - Otros equipos o recursos de oficina que pertenezcan a Oxfam GB
 - Computadores incluyendo el correo electrónico, la Internet y la Intranet
 - El alojamiento en Oxfam GB (incluyendo el alojamiento proporcionado por Oxfam GB en puestos internacionales)

- 2. Garantizaré la seguridad, salud y bienestar de todos los empleados, voluntarios y contratistas de Oxfam GB.**
 - Cumpliré con todos los requerimientos legales y organizacionales vigentes relacionados con la seguridad y la salud en el sitio de trabajo.
 - Cumpliré con cualquier guía de seguridad local y seré proactivo/a a la hora de informar a la gerencia sobre los cambios necesarios a tales guías.
 - Me comportaré de tal manera que evitaré cualquier riesgo innecesario para la salud, seguridad y bienestar de mis compañeros y el propio, incluyendo también a las contrapartes y beneficiarios.

- 3. Garantizaré que mi conducta profesional y personal esté de acuerdo a los más altos estándares y de acuerdo con las creencias, valores y objetivos de Oxfam GB.**
 - Trataré a toda la gente justamente y con respeto y dignidad.
 - Cuando este trabajando a nombre de Oxfam GB en un contexto internacional o viajando al extranjero, cumpliré con todas las leyes locales y seré conciente de las costumbres locales.
 - No trabajaré bajo la influencia del alcohol o utilizare o llevaré conmigo sustancias ilegales en las instalaciones o alojamiento de Oxfam GB.
 - Buscaré asegurar que mi conducta sexual no perjudique la reputación de Oxfam GB o afecte mi capacidad para cumplir con el rol para el que fui empleado/a.
 - No efectuaré ninguna transacción comercial sexual con los beneficiarios. En el marco de este Código de Conducta, una transacción está definida como cualquier intercambio de dinero, bienes, servicios o favores con cualquier persona.

4. Llevaré a cabo mi trabajo y conduciré mi vida privada de tal manera que evite posibles conflictos de interés con el trabajo de Oxfam GB y con mi propio trabajo como miembro del personal de la organización.

- Declararé cualquier interés financiero, personal o familiar (o relación íntima) en materia de trabajo oficial que pueda tener algún impacto en el trabajo de Oxfam GB – Ej. El contrato de bienes /servicios, empleo o promoción dentro de Oxfam GB, contrapartes, autoridades civiles, grupos beneficiarios.
- Me comportaré de tal manera que no afecte la percepción nacional e internacional de imparcialidad de Oxfam GB.
- Buscaré el permiso de la organización antes de ser nominado como un posible candidato o de asumir cualquier papel oficial en cualquier partido político.
- No aceptaré ningún empleo adicional o trabajo de consultoría fuera de Oxfam GB sin el permiso previo de la gerencia.
- No aceptaré regalos ni remuneración alguna de los gobiernos, los beneficiarios, los donantes, proveedores y otras personas que se me sean ofrecidos como resultado de mi trabajo con Oxfam GB.
- No abusaré de mi posición como miembro del personal de Oxfam GB para solicitar un servicio o favor de otros a cambio de la asistencia ofrecida por Oxfam GB.

5. Evitaré la participación en cualquier actividad delictiva, actividades que violen los derechos humanos o aquellas que comprometan el trabajo con Oxfam GB.

- Contribuiré en la lucha contra todas las formas de actividades ilegales.
- Notificaré sobre cualquier sentencia criminal o cargos en mi contra antes de ser contratado por Oxfam GB.
- También notificaré a la organización de cualquier cargo delictivo en mi contra durante mi empleo.
- No tendré relaciones sexuales con menores de 18 años, así sea esta la costumbre local.
- No abusaré o explotaré de manera alguna a menores de 18 años y reportaré sobre el comportamiento indebido de otros a mi gerencia de línea.

6. Evitaré el verme envuelto/a en cualquier forma de acoso, intimidación, discriminación abuso sexual o verbal, intimidación o explotación

- Cumpliré totalmente con los requerimientos y políticas de Oxfam GB en relación a la igualdad de oportunidades, la diversidad y las políticas contra el acoso.
- Jamás me veré envuelto/a en cualquier tipo de relación de explotación, abuso o de corrupción.

Declaro que he leído cuidadosamente y que por lo tanto comprendo el Código de Conducta de Oxfam GB y por lo tanto estoy de acuerdo con el cumplimiento de sus requerimientos, comprometiéndome por lo tanto con los estándares de conducta requeridos para apoyar los valores, creencias y objetivos de Oxfam GB.

Nombre

Firma

Fecha

Aplicación del Código de Conducta

El Código de Conducta está elaborado para servir como guía para todos los miembros del personal de Oxfam GB a la hora de tomar decisiones en sus vidas profesionales, y en algunos momentos, en sus vidas privadas. Al seguir este Código de Conducta se espera que todos los miembros del personal contribuyan a fortalecer el profesionalismo e impacto del trabajo con Oxfam GB.

El Código de Conducta forma parte de los términos y condiciones de empleo de todo el personal. En los Procedimientos y Políticas sobre el Comportamiento en el Sitio de Trabajo de Oxfam GB se puede encontrar información adicional sobre los detalles específicos de este Código.

1. A todos los miembros del personal se les entregará una copia de este Código de Conducta y se les pedirá que se familiaricen con sus requerimientos, leyéndolo y discutiéndolo con su gerente o colegas.
2. Todo el personal deberá confirmar lo anterior firmando el Código y manteniendo una copia. Una copia adicional del acuerdo firmado será almacenado en la carpeta personal del miembro del personal.
3. En las guías, políticas y procedimientos de Oxfam GB se puede encontrar mayor información sobre las provisiones del Código. Si es necesario, los miembros del personal pueden aclarar sus dudas con el gerente o el equipo de recursos humanos.
4. Para los miembros del personal que sean trasladados a otros países, también se les proporcionará la información relacionada con las leyes locales y los requerimientos legales con el fin de que conozcan el comportamiento que se espera de ellos.
5. Se distribuirán en cada oficina aunque es probable que ya se encuentren documentos relacionados con el Código (Ej. Guías de Seguridad Local).
6. Los gerentes tienen la responsabilidad de asegurar que todos los miembros del personal tengan una copia del Código de Conducta, entiendan claramente las provisiones y firmen su acuerdo con los términos.
7. Los gerentes también tienen la responsabilidad específica de mantener las normas de conducta y dar ejemplo.
8. En el proceso de contratación y selección del personal, los gerentes deberían buscar que los candidatos seleccionados apoyen las creencias y valores de Oxfam GB y no tengan una historia de trabajo que vaya en contra de los requerimientos del Código.
9. Cualquier miembro del personal que tenga inquietudes sobre el comportamiento de otro miembro debe manifestarlas con el gerente de línea apropiado. Cualquier inquietud será manejada con consideración, discreción y lo más rápidamente posible.
10. Cualquier violación a las normas de este Código de Conducta será sujeta a investigación y a una posible acción disciplinaria en línea con los procedimientos disciplinarios de Oxfam GB.

Separata 3

Denuncia de malas prácticas en el lugar de empleo

Política

Oxfam GB considera que una buena comunicación entre el personal y los voluntarios/as a todos los niveles de la organización promueve mejores prácticas de trabajo. Es por esto que en Oxfam GB esperamos y alentamos al personal y a los voluntarios/as para que manifiesten sus inquietudes respecto a las malas prácticas en el sitio de trabajo sin temor o miedo a sufrir represalias y de que tengan la certeza de que Oxfam GB les protegerá de ser perseguidos o despedidos

Cobertura: Todo el personal de Oxfam GB y voluntarios.

Procedimientos

Oxfam GB ha introducido estos procedimientos para permitirle al personal y a los voluntarios/as expresar sus inquietudes de una forma adecuada para ser aplicados en todos los casos en que se presenten inquietudes genuinas sobre malas prácticas en el sitio de trabajo sin importar en dónde o si la información es confidencial o no.

Si una persona expresa una inquietud genuina y está actuando de buena fe, y aún si después se comprueba que la persona estaba equivocada, bajo esta política no correrá el riesgo de perder su trabajo o de sufrir retaliación alguna. Esto no aplica en caso de que la persona exprese su inquietud de forma maliciosa a sabiendas que está mintiendo o si la persona misma esté envuelta en una mala práctica

Manifestando una inquietud

Cualquier miembro del personal o voluntarios que genuinamente considere que las acciones de alguien trabajando para Oxfam GB puedan resultar en:

- una ofensa criminal;
- el no cumplimiento de cualquier obligación legal;
- una violación de la justicia
- poner en riesgo la seguridad o salud de una persona
- daños al medioambiente; o
- el ocultamiento deliberado de información que pudiera llevar a cualquiera de las situaciones descritas anteriormente,

debería conversarlas con su gerente de línea. Si esto no es lo apropiado debido a que el gerente de línea esté de alguna forma envuelto/a en la supuesta mala práctica, entonces la inquietud debe ser expresada al gerente del gerente de línea y expuesta al Director/a de la División/ Región/ Equipo. Esto generalmente debe hacerse verbalmente o por escrito incluyendo la información completa y si es posible, con evidencia que soporte la alegación.

Confidencialidad

Oxfam GB reconoce que la persona que bajo esta política quiera manifestar una inquietud quiera hacerlo confidencialmente. Si la persona así lo desea, su deseo será respetado y su nombre no será revelado sin su consentimiento. Sin embargo si no es posible resolver la alegación sin resolver la identidad de la persona que acusa, el gerente discutirá las implicaciones con la persona por lo que es posible que no se pueda proceder con la investigación.

Con el fin de evitar el afectar negativamente la investigación de una acción que implique una mala práctica, Oxfam GB recomienda evitar las revelaciones anónimas.

... Este es apenas un extracto del documento 'Revelación de malas prácticas en el sitio de trabajo' Si desea el documento completo, por favor solicíteselo a su facilitador.

Separata 4

Estudios de casos

Estudio de caso 1 – niñas ofrecidas como regalos

Durante las visitas de campo en un lugar particular, era la costumbre que los jefes ofrecieran a las niñas en las aldeas como regalos para los miembros del personal de la ONG X como agradecimiento por la asociación con la ONG. Esto ocurrió durante muchos años antes de que cualquier persona del personal pusiera objeciones o comentara sobre la costumbre. Un día esto le ocurrió a un miembro honesto del personal quien lo reportó a la gerencia. Después de investigar lo ocurrido se llegó a la conclusión que este tipo de oferta era común y corriente. El caso era más grave ya que la mayoría de las niñas eran menores de 18 años.

¿Qué hay de malo con esto? ¿Quién está obrando mal? ¿Qué le debería haber dicho el miembro 'honesto' del personal al jefe de la aldea? ¿Qué debería hacer la ONG a continuación? ¿Se debería llamar a la policía?

Estudio de caso 2 – Alimentos adicionales a cambio de una relación

Josie es una adolescente en uno de los campamentos. Samuel, un empleado del personal de distribución de alimentos de Oxfam GB le ha ofrecido poner un poco más de alimentos en su canasta durante las distribuciones si ella se convierte en su 'amiga especial'. Ella acepta de buena gana. Ambos acuerdan comenzar a tener relaciones sexuales y ninguno de los dos piensa que haya nada malo en ello. Josie espera que la relación sea un pasaporte a una nueva vida fuera del campamento y Samuel no hace nada para desanimarla.

¿Quién está en lo cierto? ¿Quién está equivocado? Como gerente de Samuel ¿qué acciones tomaría? ¿Cuáles son las acciones más amplias que tomaría para reducir la posibilidad de que esto volviera a ocurrir?

Estudio de caso 3 – viajes en coche a cambio de relaciones sexuales

Joey es un conductor contratado localmente por Oxfam GB para transportar artículos de ayuda de emergencia de las bodegas a los campamentos en donde son distribuidos. En uno de sus viajes reconoce a una joven de 15 años caminando en la carretera y le ofrece llevarla al campamento. Desde entonces, para impresionarla y ganársela, frecuentemente le ofrece llevarla a donde quiera que vaya y algunas veces le regala pequeñas cosas de los paquetes de ayuda de su camión, que él cree pueden serle útiles a la joven y a su familia. La última vez que la llevo a casa, ella lo invitó a conocer a su familia. La familia estaba encantada de que su hija conociera a un trabajador de una ONG. A Joey realmente le gusta la joven y quiere comenzar una relación con ella. Él sabe que la familia de ella está de acuerdo.

¿Quién está en lo cierto? ¿Quién está equivocado? ¿Qué haría usted si fuera el colega de Joey? ¿Qué mensajes le gustaría pasarles al resto de su equipo? ¿Cómo lo haría?

Estudio de caso 4 – viviendo en los campamentos

Varios miembros del personal trabajando en la primera fase de un programa de emergencia de respuesta rápida, están viajando al menos 4 horas diarias para llegar a los campamentos en los que están implementando un programa integrado de agua y sanidad. Los empleados sienten que el tiempo que gastan viajando está reduciendo la efectividad de su trabajo a niveles indeseables. Su coordinador de programa trabaja a cientos de kilómetros de distancia en la capital de la provincia y recibe una solicitud formal de sus empleados en la que le piden trasladarse del pequeño e inhóspito pueblo en el que viven actualmente al campamento de refugiados más grande y central. Esto, creen ellos, les hará sentirse más seguros, menos cansados y mucho más efectivos en su trabajo.

¿Si usted fuera el coordinador de programa cual seria su respuesta y acciones?

Estudio de caso 5 – Uso inadecuado del material de Oxfam

1a Primer escenario

Se ha comprobado y el empleado ha admitido que ha ingresado a sitios pornográficos en la red utilizando un computador portátil de Oxfam. El miembro del personal ha recibido una inducción completa y apropiada que incluyó una explicación muy detallada sobre el Código de Conducta y específicamente de la parte en la que se discute el uso ilícito/ilegal de los equipos de Oxfam.

1b Segundo escenario

Se ha comprobado y el empleado del personal local ha admitido que ha ingresado a sitios pornográficos en la red utilizando un computador portátil de Oxfam. El empleado no ha sido informado sobre el Código ni por el gerente de línea ni por RH.

1c Tercer escenario

Un empleado del personal local ha admitido que ha ingresado a sitios pornográficos en la red usando un computador de Oxfam. Su excusa (que además piensa no es necesaria) es que culturalmente es aceptable en su país (y en el país en que trabaja) hacerlo y realmente no entiende porque Oxfam GB encuentra esto inaceptable. Usted no está seguro/a de que el empleado haya asistido a una reunión informativa sobre el Código de Conducta de Oxfam.

Papelógrafos 1

**Como resultado de este taller,
los empleados de Oxfam GB
tendrán mayor conocimiento de,
y capacidad para cumplir con,
el Código Interno de Conducta del
Personal de Oxfam GB.**

Papelógrafos 2

**En sus pequeños grupos,
escriban en papelógrafos su
entendimiento de las reglas
de su organización sobre la conducta
sexual del personal.**

Papelógrafos 3

**Ningún contacto sexual
con menores de 18,
que de por si es explotación.**

**Ningún sexo comercial o transaccional
con beneficiarios/as.**

Papelógrafos 4

¿Qué tan bien considera que
comprende lo que quiere decir
“conducta inaceptable”.

Bien Mal

Papelógrafos 5

¿Qué tal es su conocimiento
de las acciones que se debe tomar
si sus amigos o colegas se portan
de forma inaceptable?

Bien Mal

Documento suplementario 1

‘Respuestas’ a los estudios de caso

Información solo para el facilitador (no es una separata)

Estudio de caso 1

Aceptar regalos, bienes o servicios a cambio de la ayuda o apoyo de Oxfam GB viola nuestro Código de Conducta ya que este dice claramente que ningún miembro del personal de Oxfam GB debe hacerlo. Por lo tanto, si se reciben regalos, bienes o servicios se debe proceder inmediatamente a una acción disciplinaria.

Los beneficiarios/as deben recibir lo que necesiten sin tener que pagar. El aceptar regalos (de cualquier naturaleza) compromete a la persona y a Oxfam GB presentándose un conflicto de intereses. Si usted acepta regalos de los beneficiarios es entonces imposible saber si han sido escogidos como tales debido a que necesitan la asistencia de Oxfam GB o debido a que le han pagado a usted para convertirse en uno. Esta es una posición inaceptable e imposible tanto para Oxfam GB como para el beneficiario.

Si cualquiera de las niñas ofrecidas tenía menos de 18 años esto también viola el Código de Conducta. Nosotros consideramos e insistimos que las mujeres menores de 18 años son aún niñas y que por lo tanto no deberían ser presionadas para decidir si desean iniciar una relación sexual con alguien. Esta regla se aplica aún si las leyes locales son diferentes y más laxas y si aún el miembro del personal de Oxfam GB no sabe cual es la edad de la niña. El tener relaciones sexuales con una niña menor de 18 años generalmente da como resultado el despido inmediato.

El miembro del personal de Oxfam GB está equivocado, en realidad casi nadie está obrando correctamente; en la mayoría de los casos ¡las niñas son completamente inocentes ya que nadie las consulta! Oxfam GB debería lanzar un procedimiento investigativo y disciplinario contra cualquier miembro del personal que haya aceptado el ofrecimiento de una niña durante la visita a una aldea. Adicionalmente, se debería diseminar inmediatamente una mayor información sobre el Código de Conducta y las guías para la Conducta Sexual además se debería visitar la aldea explicando porque en Oxfam GB no se van a aceptar más este tipo de ofertas y el porqué. Sería bueno pedirles a los miembros de la comunidad de reportar si un miembro del personal de Oxfam GB continua comportando de manera inadecuada, ya sea de acuerdo a la percepción de los miembros de la comunidad o de Oxfam.

Estudio de caso 2

Samuel está explotando a Josie y regalando la propiedad de Oxfam GB con el fin de tener una relación amorosa. Josie es una beneficiaria y tiene el derecho a esperar que el personal de Oxfam GB cumpla plenamente con su obligación de protegerla. Además Samuel le está robando a Oxfam. Ambas acciones violan el Código de Conducta de Oxfam GB y por lo tanto, Samuel debe ser amonestado. La explotación y el robo son dos conductas graves por lo que Samuel podría ser despedido. Si Josie es menor de 18 años la gravedad del caso de Samuel podría ser mayor.

Como su gerente usted debería comenzar los procedimientos investigativos y disciplinarios. También debe haber completa claridad sobre lo que Oxfam GB espera de su personal. Adicionalmente podría ser muy útil explicarles a los beneficiarios y sus líderes que pueden esperar y que no del personal de Oxfam GB. También es importante establecer un sistema en el cual usted y su equipo puedan recibir las quejas de los beneficiarios y tomar las acciones pertinentes.

Estudio de caso 3

Joey está obrando mal por varias razones:

- Primero que todo no debería transportar personas que no sean del personal de Oxfam GB y que no están autorizadas para viajar en un vehículo de Oxfam. Esto amerita una advertencia severa o un procedimiento disciplinario.
- Tampoco deberían andar ofreciendo 'regalos' que no son de su propiedad aún si no está pidiendo nada a cambio. Esto amerita una advertencia severa o un procedimiento disciplinario.
- Si él comienza una relación con ella será considerado culpable de explotación tanto por tener relaciones sexuales con una menor como por intercambiar bienes por sexo. Si Joel hace esto su conducta será considerada como grave por lo que se comenzarán de inmediato procedimientos disciplinarios y Joey será suspendido hasta que el caso sea probado, y en el caso de que Joey sea encontrado culpable perderá inmediatamente su trabajo.

Es bastante probable que muchos gerentes sientan la necesidad de despedir a Joey siguiendo el debido proceso (y en la mayoría de los casos este será el curso de acción considerado como el más conveniente) por los dos primeros puntos mencionados anteriormente y no solamente por el último.

Estudio de caso 4

Su respuesta inmediata al equipo debe ser un rotundo 'no' por varias razones:

- en los campamentos la seguridad es *mucho* más frágil, con frecuencia no hay manera de controlarla y es muy poco lo que se puede hacer para mejorarla,
- como cooperantes en los campamentos no van a tener un momento de paz ya que van a estar recibiendo permanentemente solicitudes de ayuda y apoyo de lo cual será imposible tomar distancia,
- se convertirán inevitablemente en un blanco de aquellas personas que quieran salir del campamento como sea, por lo que cada vez más será más difícil ignorar las ofertas de favores sexuales y comportarse de la manera transparente y justa que Oxfam GB espera de su personal,
- el nivel de infecciones debido al VIH es muy probable que aumente a niveles preocupantes entre la población del campamento, por que cualquier relación sexual implica un enorme riesgo para la persona que las tenga,
- la presencia de cooperantes con salarios e ingresos que parecen inagotables podrían generar envidia y una impresión errónea de los cooperantes y de la organización lo que podría dificultar la implementación del programa.

Estudio de caso 5

Primer escenario

Tomado de la Política de uso del Internet de Oxfam GB:

'Los siguientes son algunos ejemplos de mala utilización que podrían ser clasificados como actos de conducta grave de acuerdo a los procedimientos disciplinarios y que podrían resultar en el despido inmediato sin advertencia y previo aviso. Esta lista no incluye todos los ejemplos:

- violar la privacidad de otros usuarios;
- dañar o destruir la información de otros usuarios o alterar o interrumpir su trabajo;
- crear, acceder o mostrar escenas, imágenes o información u otro material obsceno o indecente.'

Por lo tanto esta es una acción que merece ser sancionada a través de los procedimientos disciplinarios. El miembro del personal ha violado los términos del contrato y no ha seguido los procedimientos, instrucciones y política de Oxfam GB establecidos en la Política de uso interno del Internet. Las decisiones sobre qué sanciones aplicar se dejan a discreción del gerente de línea pero es claro que si no pierden su trabajo con Oxfam, su capacidad para cumplir con el Código de Conducta Interno se convierte en un asunto importante de la Gerencia de Desempeño. Ya se han presentado casos de despido inmediato por conducta grave de algunos miembros del personal que han ingresado a páginas pornográficas.

Adicionalmente, el/los gerente(s) deben aprovechar la oportunidad para realizar una reunión con el personal para repasar el Código Interno y la Guía sobre conducta sexual y tal vez llevar a cabo algún trabajo de estudios de caso adecuados para el contexto.

Segundo escenario

En este caso el miembro del personal que cometió 'la ofensa en Oxfam' aún está cometiendo una falla disciplinaria porque la política arriba mencionada así lo establece. El miembro del personal por lo tanto se merece una advertencia verbal formal añadiendo una nota en su carpeta personal para dejar constancia de esta. Además el gerente del miembro del personal (dado que no le había informado al empleado sobre el Código de Conducta) debe hacerse responsable de esta trasgresión y por lo tanto también es probable que se le deba hacer una advertencia verbal formal al respecto. La habilidad de la gerencia para llevar a cabo inducciones adecuadas debería ser un asunto a incluir en la gerencia de desempeño.

El miembro del personal debe recibir inmediatamente una copia del Código de Conducta y ser capacitado al respecto e informado/a sobre sus responsabilidades. El gerente del miembro del personal debe ser conciente de la responsabilidad que tiene en asegurar y promover una atmósfera en la que el personal se sienta y pueda cumplir con las normas y guías sobre el abuso y la explotación sexual. Su voluntad y capacidad de cumplirlas es un asunto de la gerencia de desempeño que tiene que ser estrechamente monitoreado.

Se debe hacer todo el esfuerzo posible para reforzar los mensajes claves sobre cuáles son las reglas de Oxfam GB en relación al uso del equipo, y la responsabilidad de todos para promover y mantener una atmósfera en que el personal pueda cumplir con el Código Interno.

Tercer escenario

Como con la respuesta anterior, probablemente lo mejor habría sido una advertencia verbal formal tanto para el miembro del personal en cuestión como para su gerente añadiendo una nota en su carpeta personal para dejar constancia de esta. Sin embargo, es obvio que se debe trabajar con el miembro del personal para que pueda comprender y cumplir el Código de Conducta Interno y las Guías de Oxfam GB para la conducta sexual. Debe quedarle claro a todo el personal, no importa el nivel, que Oxfam GB reconoce que la cultura que estamos promoviendo muchas veces no está de acuerdo con la cultura local, pero que sin embargo, en todas las circunstancias es la cultura de Oxfam GB la que prevalece por encima de la cultura local.

Es por esto que una buena idea sería llevar a cabo sesiones de capacitación/recordatorias con todo el personal en un momento oportuno. Los juicios que Oxfam GB ha hecho sobre lo que es aceptable e inaceptable puede diferir radicalmente con las costumbres locales. Aunque estas diferencias son interesantes y mucho se puede aprender debatiéndolas, el punto central es que Oxfam GB ha reflexionado larga y exhaustivamente las reglas y guías que considera son las necesarias y apropiadas. Es necesario por lo tanto que los miembros del personal puedan mantener y promover estas guías y reglas o reconocer que si no pueden cumplirlas están en la organización equivocada y por lo tanto es necesario que se retiren de esta.

Documento Suplementario 2

Preguntas frecuentes sobre asuntos difíciles: algunas reflexiones

Información solo para el facilitador (No es una separata)

“Pero si en mi país la edad de consentimiento es por debajo de los 18 años y es culturalmente aceptable casarse con mujeres desde los 15 años”

Este es el caso en muchos países. Algunos miembros del personal sienten que el aumentar la edad límite es una decisión incorrecta que va a ser muy difícil de implementar. Lo mejor es referirse a la Convención sobre los Derechos del Niño a la cual son signatarios todos los países del mundo (¿excepto los EEUU y Somalia?). La ONU y casi todas las agencias hermanas aceptan el precepto de que la infancia y adolescencia termina a los 18 años, el cual nosotros también aceptamos y necesitamos adoptar ahora. Como Oxfam GB le ayudaremos para que pueda cumplir con esta norma.

“Mi colega X ha estado casado en los dos últimos años con alguien que ahora tiene 16 años; ¿Le van a despedir?”

Es poco probable que esto sea legalmente posible. Pero, ahora que hemos introducido este claro cambio de política no toleraremos que el personal antiguo o nuevo inicie una relación con un niño/a. En algunos países podremos preguntar sobre el estado marital de las personas en la entrevista; en otros no lo haremos, pero haremos todo el esfuerzo posible para averiguarlo. Nuestros procedimientos de contratación van a ser de ahora en adelante más sólidos con el fin de que podamos ofrecerles la máxima protección a las personas bajo nuestro cuidado. El enfoque que vamos a adoptar al hacer más estrictos los procedimientos es la disuasión y la detección, para lo cual publicitaremos amplia y claramente nuestra posición en relación a la protección a la infancia y seremos muy rigurosos al consultar las referencias, la historia del empleado y el pasado judicial. Además, le pondremos más atención a estos temas durante el trabajo y tanto los gerentes como el personal tendrán más confianza y capacidad para manejar las discusiones y crear un ambiente de trabajo en que trabajemos sin generar riesgos para la población vulnerable.

“La prostitución es legal en este país. Mucha gente paga por tener relaciones sexuales con prostitutas y esto en general no está mal visto.”

Sí, lo sabemos. Nosotros no estamos prohibiendo que la gente tenga relaciones sexuales con prostitutas pero, si recomendamos de la manera más enérgica que nuestros empleados eviten tenerlas por muchas razones. Primero que todo hay un principio fundamental y es que cualquier transacción de este tipo es el resultado de una dinámica de poder desigual y por lo tanto implica la explotación de la persona que recibe el pago. También es bastante probable que la reputación de Oxfam GB se vea afectada y que los riesgos para la salud del personal y otras personas aumenten. También es posible que estas relaciones tengan implicaciones directas de seguridad para las mismas prostitutas.

“Si Oxfam GB tiene una posición tan firme en relación a la igualdad de género, ¿por qué no ha prohibido el uso de trabajadoras del sexo? Me sentiría más contento/a si así lo hiciera.”

No, nosotros no hemos prohibido el uso de prostitutas pero de la **manera más firme** le recomendamos a nuestros trabajadores que no las tengan. No las prohibimos porque esto va en contra de las libertades civiles y sabemos que no es práctico pensar que podríamos prohibirlas por completo. Además en varios países trabajamos con nuestras contrapartes que trabajan con prostitutas para que estas puedan gozar de sus derechos básicos; y de manera alguna podemos decirles a las prostitutas como deberían vivir sus vidas.

“Usted podría pensar que mi relación es de explotación, pero yo no lo siento así ni tampoco mi pareja.....Usted no tiene el derecho de juzgarnos.”

Esto puede ser cierto. Pero ... Si esta relación es con un/a menor de edad o un beneficiario/a entonces sabemos de acuerdo a nuestros principios fundamentales que por su misma naturaleza esta es una relación de explotación, cosa que Oxfam GB no puede aprobar ... Indudablemente este caso podría resultar en una acción disciplinaria inmediata.

Si la relación no es con un/a menor o un beneficiario entonces no hay razón para que Oxfam GB intervenga o juzgue la relación como inadecuada. Pero... Si usted como gerente siente que hay algo de explotación en la relación es probable que tenga razón. Por lo tanto vale la pena investigar.

“Si nos importa tanto la protección de los niños/as, ¿por qué no tenemos controles más estrictos cuando la gente ingresa a la organización?”

Nosotros nos damos cuenta que tenemos que mejorar en este aspecto y lo estamos haciendo. Para eso estamos asesorándonos con otras agencias especialistas en el campo y los nuevos procedimientos que establezcamos tendrán en cuenta nuestro deber absoluto de cuidar a aquellos que están bajo nuestro cargo y también las implicaciones en recursos que se requerirán para implementar procedimientos más adecuados.

“Sí, tengo una relación con una beneficiaria pero no le estoy dando nada a cambio, así es que no estoy explotando el poder que me da mi posición dentro de Oxfam.”

Tal vez no. Pero otros no verán esto o no lo reconocerán. Así es que para no arriesgar la reputación de Oxfam GB estamos diciendo que las relaciones sexuales con los beneficiarios no deben ocurrir, ya que debemos protegernos y proteger a los beneficiarios no solo del abuso real sino también del abuso *potencial*.

“Muchos empleados del personal de Oxfam GB que conozco tienen relaciones con su gerente de línea ¿qué siente Oxfam GB al respecto y cuales serían las recomendaciones en caso de que me encontrara en la misma situación?”

Oxfam GB no prohíbe las relaciones dentro de la línea de gerencia pero insiste sobre la transparencia. Si usted está teniendo una relación con alguien, es **su** responsabilidad dejarle saber a **su gerente**. Queda a discreción del gerente decidir si la relación que usted sostiene podría resultar en un conflicto potencial de intereses. En todos los casos Oxfam GB necesitaría encontrar una alternativa para que usted no desempeñe el role de gerencia de desempeño, que bajo circunstancias normales, debería desempeñar.

“El Código de Oxfam GB es vago respecto a la conducta sexual y no cuenta con suficiente orientación para ayudar a los gerentes.”

No es que sea vago, más bien es bastante amplio. Además no tenemos una política sobre la conducta sexual al momento así es que no podemos darle ninguna referencia específica sobre el tema para lograr mayor claridad y orientación. Lo que si tenemos es una 'Guía sobre la Conducta Sexual', este documento de discusión, paquetes de información y capacitación y pronto personas especializadas en la explotación sexual en cada Región y áreas de proyecto. Mientras tanto, siéntase libre de ponerse en contacto con su equipo de Recursos Humanos más cercano.

Documento Suplementario 3

Política de Oxfam GB sobre igualdad de género

La misión de Oxfam GB es trabajar con los demás para superar la pobreza y el sufrimiento.

Las personas experimentan pobreza cuando se les niega el derecho a medios de vida, agua, educación y salud, protección y seguridad, una voz en la vida pública, o ausencia de discriminación. La definición de pobreza de Oxfam GB trasciende lo puramente económico, para abarcar capacidades, falta de poder y desigualdad.

Las mujeres con frecuencia tienen menor recurso que los hombres al reconocimiento y a la protección legal, así como menor acceso a conocimientos e información públicos y menor poder de toma de decisiones, tanto dentro como fuera del hogar. En muchos lugares del mundo, las mujeres a menudo tienen un control escaso sobre su fertilidad, su sexualidad y sus opciones matrimoniales. Esta discriminación sistemática reduce la participación pública de la mujer, con frecuencia aumenta su vulnerabilidad ante la pobreza, la violencia y el VIH, y tiene como resultado el que las mujeres representen un porcentaje desproporcionado de la población pobre del mundo.

La igualdad de género otorga a mujeres y hombres los mismos derechos en todos los aspectos del desarrollo humano, incluyendo los derechos económicos, sociales culturales, civiles y políticos; el mismo grado de respeto; las mismas oportunidades de elección y el mismo grado de poder para dirigir el resultado de tales opciones.¹

Esta política representa nuestro compromiso como organización hacia la igualdad de género. Ha sido redactada para ayudar a empleados y voluntarios a cerciorarse de que nuestro trabajo mejora las vidas tanto de mujeres como de hombres y promueve la igualdad de género.

Principios

- En toda la organización, basaremos nuestro trabajo sobre el entendimiento común de que la igualdad de género es la clave para superar la pobreza y el sufrimiento.
- Trabajaremos tanto con mujeres como con hombres para abordar las ideas y creencias específicas que crean y refuerzan la pobreza ligada al género.
- Las mujeres y las niñas se verán empoderadas en todos los aspectos de nuestro programa y de nuestras formas de trabajar, y con frecuencia otorgaremos prioridad a los trabajos que mejoren de forma específica la condición de la mujer.
- Nuestras propias prácticas y formas de trabajar internas reflejarán nuestro compromiso hacia la igualdad de género.

¹ Adaptado a partir de Marsha Freeman, Revisión de Género de Oxfam GB, septiembre 2001

Estrategias para alcanzar la igualdad de género

- Un entendimiento detallado de las distintas preocupaciones, experiencias, capacidades y necesidades de mujeres y hombres determinará la forma en que analizamos, planificamos, implementamos y evaluamos todo nuestro trabajo.
- Abordaremos las políticas, prácticas, ideas y creencias que perpetúan la desigualdad de género e impiden a mujeres y niñas (y a veces a hombres y niños) disfrutar de medios de vida dignos, de participación en la vida pública, de protección y de servicios básicos.
- Nos esforzaremos por asegurar la participación plena y el empoderamiento de las mujeres en todas las áreas de nuestro trabajo, y fomentaremos los derechos de la mujer como derechos humanos, especialmente en cuanto a abusos y violencia.
- Trabajaremos tanto con hombres como con mujeres, juntos y por separado, para tener un impacto más duradero sobre las creencias y los comportamientos. Nos cercioraremos de que todo trabajo que realicemos con hombres y con grupos de hombres apoye la promoción de la igualdad de género.
- Las colaboraciones y alianzas se evaluarán en base al compromiso hacia la igualdad de género.
- Nuestros mensajes de campañas, presión política y medios de comunicación, así como las imágenes que utilicemos para apoyarlos, destacarán la importancia de la igualdad de género en la superación de la pobreza y el sufrimiento. Nuestras comunicaciones destacarán también nuestro propio compromiso hacia la igualdad de género, así como el papel fundamental de la mujer en todos los aspectos del trabajo humanitario y de desarrollo.
- Los directores fomentarán la formación de grupos y foros en toda la organización para compartir el aprendizaje y las mejores prácticas sobre igualdad de género. También se impartirá formación de género a empleados y voluntarios.
- En todo nuestro trabajo demostraremos nuestro compromiso hacia la igualdad de género a través de la fijación de objetivos pertinentes para los equipos y los empleados, así como mediante asignación de los recursos y el personal necesarios para permitir la puesta en práctica de esta política de igualdad de género.
- Los directores de todas las divisiones desarrollarán e informarán sobre objetivos mensurables y actividades relativas a la política de igualdad de género, y nuestros sistemas financieros, de gestión, y de recursos humanos facilitarán y contribuirán a nuestro trabajo de género.
- La conciencia y entendimiento de género se utilizarán como criterios en la selección y el desarrollo de empleados y voluntarios.
- Dentro de la organización seguiremos prácticas de trabajo que tengan en cuenta a la familia, y que permitan tanto a hombres como a mujeres participar de forma activa en el trabajo y en la vida familiar.

Esta política de género está estrechamente ligada a las Políticas de Igualdad de Oportunidades y Diversidad de Oxfam GB.

Documento suplementario 4

Oxfam GB: Buenas prácticas de trabajo con niños/as

Información solo para el facilitador (no es una separata)

Cuando esté en contacto con menores de 18 años:

Siempre:

- sea conciente de las situaciones que puedan representar un riesgo y manéjelas adecuadamente,
- planee y organice el trabajo y el lugar de trabajo para minimizar los riesgos,
- trate siempre de que otras personas le vean cuando esté trabajando con niños/as,
- sea abierto/a. Cree y mantenga una actitud no defensiva y una cultura abierta en la cual se puedan discutir los problemas o preocupaciones,
- promueva una cultura de rendición de cuentas mutua para que cualquier comportamiento potencialmente abusivo pueda ser cuestionado,
- desarrolle una cultura en donde los niños puedan hablar abiertamente sobre sus contactos con miembros del personal y otras personas,
- respete las fronteras personales de los niños y ayúdeles a desarrollar un sentido de sus propios derechos así como también el saber que deben hacer si sienten que tienen un problema.

En general, es inapropiado :

- gastar demasiado tiempo solo con los niños/as en la ausencia de otros,
- llevar los niños/as a su casa, especialmente si van a estar solos/as con usted.

Nunca:

- golpee, asalte físicamente o abuse psicológicamente de un niño/a,
- tenga relaciones sexuales/físicas con ellos/as,
- desarrolle relaciones con niños/as, que puedan ser consideradas como de explotación o abusivas,
- actúe de manera abusiva o que pueda colocar al niño/a en riesgo de abuso,
- use un lenguaje, haga sugerencias u ofrezca consejos que sean inapropiados, ofensivos o abusivos,
- se comporte de manera inapropiada o sexualmente provocativa,
- lleve a dormir a su casa aun niño/a(s) que estén trabajando con usted sin supervisión,
- duerma en la misma habitación o cama con un niño/a con el/la que esté trabajando.
- haga cosas de naturaleza personal que los niños/as puedan hacer por si mismos/as.
- condone, o participe en un comportamiento de los niños/as que sea ilegal, abusivo o no seguro,
- actúe con el fin de humillar, avergonzar, degradar o menospreciar,
- discrimine o demuestre un comportamiento que favorezca a ciertos/as niños/as excluyendo a otros/as.

Muchas gracias a Tearfund por permitirnos usar sus 'Guías de buenas prácticas'.

Octubre de 2004