



POLÍTICA DE SALVAGUARDA DE OXFAM MÉXICO

DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON LA SALVAGUARDA

En Oxfam México creemos que todas las personas tienen derecho a vivir sus vidas libres de violencia, discriminación y abuso. Reconocemos que existen dinámicas desiguales de poder en toda la organización y con respecto a las comunidades con las que trabajamos; por ello, no estamos exentos del que personas que integran o representan a Oxfam México exploten su posición de poder para beneficio personal. No toleraremos que empleados o empleadas, o quienes realizan trabajos de voluntariado, consultorías, socios y socias, o cualquier otra representación asociada con la entrega de trabajo a Oxfam México lleve a cabo algún acto de acoso, intimidación, explotación y abuso sexual.

En Oxfam México estamos comprometidos con la tolerancia cero al acoso y al hostigamiento, a la intimidación, a la explotación y al abuso sexual en nuestra organización. Esto significa que tomaremos responsabilidad y acciones para prevenir abusos y para afrontarlos con rigurosidad.

OBJETIVO DE LA POLÍTICA

El objetivo de esta política es enmarcar los principios y medidas requeridos para:

- 1) prevenir casos de acoso y hostigamiento, intimidación, explotación y abuso, y
- 2) atender a denuncias al respecto y realizar su resolución.

La finalidad es proteger a nuestras y nuestros empleadas y empleados y a las personas con las que trabajamos y garantizar justicia para las personas sobrevivientes de tales comportamientos.

Esta política es un documento vivo, por lo que está sujeto a mejora constante. Para este objetivo, el Comité de Salvaguarda y la persona responsable de salvaguarda lo revisarán y ajustarán cuando sea adecuado.

SUJETOS DE LA POLÍTICA

Esta política se dirige principalmente a las y los integrantes, al voluntariado y a las personas representantes de Oxfam México, lo cual incluye a los miembros de sus órganos administrativos y de supervisión. Asimismo, incluye a consultorías y proveedores, así como a las organizaciones socias y aliadas con las que guardamos una relación contractual.

CONTENIDO DE LA POLÍTICA

1. Qué es la salvaguarda
2. Definiciones
3. Principios de salvaguarda
4. Roles y responsabilidades
5. Apoyo para personas afectadas
6. Salvaguarda en el trabajo en terreno
7. La cooperación con organizaciones socias y aliadas
8. Cómo levantar una denuncia
9. Procedimiento de atención y respuesta a denuncias y reclamaciones
10. Políticas relevantes y relacionadas

1. QUÉ ES LA SALVAGUARDA

La salvaguarda es el compromiso de que juntas, todas las personas quienes trabajamos en Oxfam México, crearemos un entorno seguro de trabajo. En este se ha de prevenir y atender toda forma de acoso, hostigamiento, intimidación, abuso, y explotación sexual y laboral. Lo anterior implica que se fomentará la prevención de estos comportamientos, y que cada denuncia de un caso al respecto será atendida plenamente por los mecanismos establecidos en el punto 9 de la presente Política y por las personas dedicadas a esta.

2. DEFINICIONES

En Oxfam México entendemos todo tipo de abuso, acoso, hostigamiento, intimidación, y explotación sexual y laboral como un abuso de poder. Esta tabla define los comportamientos que no se aceptan en Oxfam México, e incluye definiciones internacionalmente reconocidas y establecidas por el Código de Conducta, el Boletín del Secretario General de la ONU, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW en sus siglas en inglés).

DEFINICIONES	EJEMPLOS
<p>El abuso se caracteriza por un incidente o patrón de incidentes de conducta controladora, coercitiva o amenazante, denigrante o abusiva de una persona hacia otra, independientemente de su sexo o sexualidad. El abuso puede ser psicológico, físico, emocional, económico y/ o sexual.</p>	<p>Los ejemplos no son exhaustivos, pero sirven de forma orientativa.</p> <ul style="list-style-type: none">• Amenazas de abuso o de hacer daño personal a la persona y/ o a su familia.• Negación de recibir los bienes económicos y/ o de salud bajo la relación contractual con el empleador.• Agresión verbal o constante humillación.• Actos no consensuados o coercionados.• Agresiones físicas.

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/ o intimidada. Se trata de un ejercicio de poder, aunque no tiene que ocurrir desde una posición de poder formal.

- Comunicación verbal o escrita con lenguaje explícito o implícito sexual.
- Exposición o disposición de material ofensivo o pornográfico, literatura o documentos, imágenes u objetos de carácter sexual.
- Uso generalizado de un lenguaje o terminología sexualmente explícita o discriminadora que se dirige al género o la orientación sexual.
- Atención o contacto de tipo sexual, físico, verbal o digital, persistente y/ o no deseado.
- Ejercicio de una excesiva presión para obtener o mantener relaciones sexuales.

El acoso y hostigamiento laboral o *mobbing* es una forma de abuso de poder constituida por acciones negativas reiteradas y sostenidas de hostigamiento ejercidas sobre un trabajador o trabajadora por parte de una persona superior jerárquica inmediata o mediata. Se expresan en conductas verbales, físicas o ambas, perduran por un tiempo determinado y atentan contra la dignidad o la autoestima de una persona en el trabajo. La persona se siente excluida, maltratada o subvalorada, lo que altera su derecho al trabajo.

- Comunicación verbal o escrita en horas inadecuadas a los datos privados de contacto de una persona.
- Comportamiento agresivo hacia una persona.
- Críticas y/ o burlas, insultos y bromas centradas en las características personales y/ o en las no relacionadas con el rendimiento profesional.
- Humillación, exclusión indebida o victimización.
- Fijar de forma persistente objetivos o plazos inviables, ejercer presión innecesaria.
- Conductas ideadas para dañar la reputación de la persona y sus relaciones con otras personas, tanto en el ámbito de la organización como fuera. Esto puede incluir la creación y difusión de rumores acerca de una persona.

La intimidación es un acto de amenazar en el que un individuo asusta o atemoriza a otro. Se puede dar en cualquier circunstancia y lugar, y normalmente se puede desarrollar en los

- Usar un lenguaje agresivo y/ o comportamientos pasivamente agresivos en la comunicación e interacción con una persona.

ambientes de trabajo y hogar. Se produce cuando una persona superior jerárquica inmediata o mediata, persona colaboradora o subordinada utiliza la violencia o el chantaje para manipular a la persona o intencionalmente crear en el/ ella sentimientos de miedo, incapacidad o temor.

- Ejercer un nivel de supervisión innecesario o excesivo, o interferir de manera no debida en el trabajo del receptor. Esto no se refiere a la gestión debida de desempeño, la cual es responsabilidad de las y los *line managers*.

La explotación sexual se refiere a todo abuso o amenaza en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.

- Pedir favores sexuales como intercambio de dinero, empleo, bienes, o asistencia a una persona.
- Presionar a una persona para que acepte sexo transaccional.
- Abusar de una situación de poder, o de vulnerabilidad de otra persona, con fines sexuales.

La violencia sexual es cualquier acto sexual o intento de obtener un acto sexual, lo que incluye comentarios o avances no deseados hacia la sexualidad de una persona mediante la coacción. La violencia sexual se ejerce independientemente de la relación con la persona y del entorno donde sucede.

- La violación, o el intento de la violación de una persona.
- Forzar actividad sexual de una persona.
- Formas de explotación y abuso sexual se entienden también como violencia sexual.

La coerción implica varios grados de usar fuerza. Además de la fuerza física, puede implicar intimidación psicológica, chantaje u otras amenazas.

- Ejercicio de presión (y/ o amenazas) para forzar una conducta o un acto contrario a la voluntad de una persona. Esta conducta incluye amenazas de despido, democión, daño, minimización, aislamiento, etcétera.

La esclavitud moderna incluye el trabajo forzado, que abarca el trabajo o los servicios que las personas no hacen voluntariamente, sino bajo amenaza de castigo; la trata de personas, que implica el reclutamiento y la coerción engañosos; y el trabajo en condiciones de servidumbre, que se exige en el pago de una deuda o préstamo.

Los ejemplos se presentan en la definición misma.

Todos los casos descritos arriba coinciden en que son indeseados, degradantes, no invitados y contrarios a los principios que esboza el Código de Conducta de Oxfam.

Anexo: Código de Conducta para el personal de Oxfam México.

3. PRINCIPIOS DE SALVAGUARDA

Respeto, dignidad y justicia

Esta política se utilizará de la mano de los marcos que rigen nuestra operación, nuestro deber de cuidado y la normativa nacional relevante para tomar decisiones sobre cómo responder a las quejas y preocupaciones planteadas por el personal, el voluntariado y otros representantes. Asimismo, aseguraremos que las voces de las personas que denuncian sean escuchadas, creídas y respetadas, y que las personas tomadoras de decisión tengan acceso a esta política y a su adecuado manejo, y que conozcan sus responsabilidades dentro de ella.

Confidencialidad y manejo justo

Cualquier denuncia se abordará de forma confidencial, justa y oportuna con respecto a todas las partes implicadas. Lo anterior significa que ni la persona denunciante, ni la persona denunciada, ni otras personas con conocimiento de la denuncia - incluyendo a la persona responsable de salvaguarda y el Comité de Salvaguarda - podrá circular información. Esto solo se hará bajo el principio de la *necesidad de saber* en la atención y la resolución de la denuncia. Este principio protege a todas las personas involucradas. Se asegura por medio de la firma de una cláusula de confidencialidad por todas las personas involucradas en un caso así como por las personas involucradas en su recepción y resolución.

Cero tolerancia

Oxfam México no tolerará ningún tipo de abuso a miembros de su personal, del voluntariado o del personal externo en el lugar de trabajo, en eventos relacionados con Oxfam México o mientras se desarrolle la labor de Oxfam México. Esta convicción se refleja en las medidas de prevención para crear una organización libre de cualquier acoso, hostigamiento, intimidación, abuso y explotación, así como en la atención debida a cada denuncia y en su adecuada resolución.

Cero tolerancia en el reclutamiento

Este principio aplica también a los procesos de reclutamiento y selección, en los cuales, Oxfam México se compromete a realizar de manera segura. Los detalles acerca del *reclutamiento seguro* se encuentran en la Política de Recursos Humanos.

Empoderamiento de las personas

Entendemos que el ejercicio del poder es el centro de cualquier tipo de abuso. Por ello, queremos asegurar que todas las personas en la organización puedan ejercer el principio de tolerancia y la responsabilidad conjunta para denunciar todos los actos de abuso. En particular, identificamos la necesidad de empoderar a las personas para que sean capaces de identificar

una acción no tolerada y puedan así identificar, denunciar, abordar, prevenir, mitigar y decidir en caso de enfrentarla.

Prevención del acoso y hostigamiento, la intimidación, la explotación y el abuso

La prevención es primordial para reducir el riesgo de acoso y hostigamiento, intimidación, explotación y abuso. Una prevención eficaz requiere mecanismos adecuados, así como el cambio hacia una cultura organizacional de cero tolerancia. Por ello, Oxfam México implementará una Estrategia de Prevención. Esta la formulará el Comité de Salvaguarda y la persona responsable de salvaguarda. La aprobación la dará el Consejo Directivo de Oxfam México. La Estrategia de Prevención tendrá los siguientes elementos:

1. Apoyar la creación de una cultura organizacional que fortalezca la igualdad de género y un liderazgo feminista que fomente la prevención de cualquier caso de acoso y hostigamiento, intimidación, explotación y abuso sexual y laboral. Eso se implementará, entre otros, por medio de:
 - Capacitaciones y sensibilizaciones obligatorias para todo el equipo para crear una cultura de cero tolerancia y proporcionar herramientas de prevención para todas las personas en el equipo. La responsabilidad principal para asegurar estas capacitaciones es del equipo de dirección y de la Dirección Ejecutiva.
 - Inducciones específicas a la salvaguarda en Oxfam México, lo que incluye la aplicación de la política presente, los valores y principios con enfoque en la cero tolerancia, el rol del ejercicio de relaciones de poder, y la igualdad de género en el espacio laboral, así como lo que respecta al mecanismo de denuncias.
 - Gestión de desempeño que considere el cumplimiento de la política presente, del Código de Conducta, de la participación en capacitaciones y sensibilizaciones, y de las responsabilidades de contribuir a un entorno de cero tolerancia según la posición de cada persona.
 - Campañas informativas y de prevención tanto externas como internas.
 - Materiales informativos.
 - Actividades del fomento de una cultura organizacional de prevención y cero tolerancia.
 - Claridad y transparencia en la gestión e implementación de salvaguarda.
2. Fortalecer de manera constante la Política de Salvaguarda así como la Estrategia de Prevención. Esto para asegurar que ambas se basen en el compromiso organizacional y los mecanismos suficientes y adecuados. Se implementará por medio de revisiones anuales de la Estrategia de Prevención y de revisiones según necesidad de la Política de Salvaguarda por el Comité de Salvaguarda y la persona responsable de salvaguarda, y con insumos y el acuerdo del Consejo Directivo. Las revisiones se basarán en el monitoreo y la evaluación de la aplicación de la Estrategia.

4. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Para implementar la Política de Salvaguarda en el ámbito laboral entero de Oxfam México, cada persona tiene que contribuir a crear un entorno de cero tolerancia, siempre con base en su posición y posibilidades.

Consejo Directivo	<p>El Consejo Directivo tiene la responsabilidad de:</p> <ul style="list-style-type: none">● Aprobar y respaldar esta política.● Apoyar a la Dirección Ejecutiva y al Comité de Salvaguarda para asegurar que se implemente la política, que la organización cumple con las responsabilidades establecidas, y que haya revisiones de manera constante.● Supervisar, junto con la Dirección Ejecutiva, que se cuente con los recursos financieros asignados en el presupuesto anual, y que haya medidas y voluntad política para que la política y el mecanismo de salvaguarda puedan operar plenamente.● Supervisar el cumplimiento de la organización con sus obligaciones de salvaguarda y la rendición de cuentas al respecto.● Aprobar las personas integrantes del Comité de Salvaguarda.
Dirección Ejecutiva	<p>La Dirección Ejecutiva tiene la responsabilidad de:</p> <ul style="list-style-type: none">● Liderar y fomentar la voluntad política de salvaguarda en la organización.● Validar la propuesta de recursos financieros, humanos y materiales para salvaguarda.● Garantizar que se implemente la política, y que la organización cumpla con sus responsabilidades establecidas.● Garantizar que el Comité de Salvaguarda y la persona responsable de salvaguarda tengan plena independencia y autonomía en su mandato.
Direcciones y gerencias de Oxfam México	<p>Por sus posiciones de liderazgo, las direcciones y gerencias tienen una responsabilidad particular de apoyar y promover a la creación de un entorno de cero tolerancia. Esta responsabilidad se ejerce para:</p> <ul style="list-style-type: none">● Establecer y mantener un entorno conducente a la prevención de todo tipo de abuso.● Incluir el énfasis en la política y la cero tolerancia en las inducciones de nuevo personal.● Contribuir en la disuasión y prevención de comportamientos inadecuados por su rol de liderazgo.● Fomentar que se realicen actividades de salvaguarda y que los equipos participen en estas.

Comité de Salvaguarda

Composición del Comité

- Dos miembros del Consejo Directivo, capacitados en la atención y resolución de denuncias.
- Una persona externa, no afiliada a Oxfam México ni a la Confederación. La persona deberá ser experta en la atención a personas afectadas de acoso y hostigamiento, intimidación, explotación y abuso, y en la resolución de casos respectivos.

Es responsable de:

- Revisar políticas y procedimientos cuando sea necesario.
- Formular la Estrategia de Prevención y su revisión anual.
- Reportar anualmente sobre tendencias, medidas asumidas, y progreso en términos de salvaguarda.

En la gestión de denuncias, es responsable [véase detalles en el punto 2 (Procedimiento de Salvaguarda)] de:

- Estar en constante comunicación con la persona responsable de salvaguarda de Oxfam México, y apoyarla en la valoración e investigación de denuncias cuando sea necesario.
- Dar resolución a los casos bajo la investigación realizada por la persona responsable de salvaguarda, y emitir recomendaciones vinculantes a la organización para la resolución de una denuncia. Esto incluye sanciones o medidas disciplinarias.

Persona interna responsable de salvaguarda

La persona se contrata por Oxfam México para desempeñar sus funciones desde la oficina en la Ciudad de México.

En la implementación de la política, y en las estrategias de salvaguarda es responsable de:

- Apoyar al Comité de Salvaguarda en la revisión de la Política de Salvaguarda cuando sea necesario.
- Apoyar al Comité de Salvaguarda en la formulación de la estrategia de prevención, y en su revisión anual.
- Implementar la Política, así como la estrategia de prevención, con el equipo de Oxfam México bajo coordinación con el Comité de Salvaguarda, la Dirección Ejecutiva y en conjunto con las áreas relevantes del equipo de Oxfam México.

En la recepción y gestión de denuncias, es responsable [véase detalles en el punto 2 (Procedimiento de Salvaguarda)] de:

- Ser un punto de contacto para aconsejar a personal, particularmente a gerencias y direcciones, en la gestión y resolución de conflictos.
- Recibir denuncias directamente o por otras personas a quienes se pueden dirigir denuncias [véase detalles en el punto 2], y responder en un máximo de 24 horas.
- Llevar a cabo la atención a denuncias y, en su caso, su investigación bajo el procedimiento descrito en punto 9 (Procedimiento de atención y respuesta a denuncias y

	<p>reclamaciones).</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Co-diseñar e implementar el monitoreo y la evaluación de la aplicación de la política presente y de la Estrategia de Salvaguarda.
Puntos focales	<p>Asumen la responsabilidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Recibir quejas de manera confidencial y reportarlas a la persona responsable de salvaguarda y al Comité de Salvaguarda dentro de un marco de 24 horas. ● Apoyar a personas denunciantes y/ o afectadas por medio de acompañamiento personal.
Equipo de Oxfam	<p>Todo el personal de Oxfam México tiene la obligación de establecer y mantener un entorno conducente a la prevención de todo tipo de abuso. Esta obligación implica las siguientes responsabilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cumplir con esta política, así como con el Código de Conducta. Esto incluye que todo el personal tiene la responsabilidad de plantear y comunicar cualquier inquietud frente a una posible denuncia, o bien, cualquier otra que no sea en conformidad con esta política. ● Proporcionar retroalimentación al Comité de Salvaguarda y a la persona responsable de salvaguarda en revisiones de la política presente, así como de la Estrategia de Prevención.

Evaluación del cumplimiento con la obligación de todos los integrantes del personal

Las evaluaciones de desempeño de todo el personal de Oxfam México incluirán su cumplimiento con la obligación conjunta de establecer y mantener un entorno conducente a la prevención de todo tipo de abuso. La Política de Recursos Humanos define a detalle la implementación de la salvaguarda en la gestión de desempeño.

5. APOYO PARA PERSONAS AFECTADAS

Oxfam ofrece apoyo a personas afectadas, independientemente de si se lleva a cabo una investigación interna. Las personas afectadas pueden elegir si desean aprovechar las opciones de asistencia disponibles y cuándo hacerlo. Los tipos de apoyos que se pueden solicitar son los siguientes:

- Facilitación de información y referencia a servicios externos de atención y asesoría.
- Apoyo para recibir asesoramiento psicológico externo. Oxfam México asumirá los costos para un número limitado de seis consultas psicológicas para su personal.
- Permisos de ausencia y/ o de adaptación del horario para atender denuncias, descansos y asesoramiento para apoyo psicológico y/ o legal.
- Información sobre derechos bajo la legislación vigente, lo que incluye el derecho a presentar una denuncia a un organismo externo competente.

Reconocemos que la capacidad de Oxfam México para atender las necesidades de una persona afectada es limitada. Nuestra finalidad es facilitar el mayor acceso posible al apoyo que necesite la persona afectada.

6. SALVAGUARDA EN EL TRABAJO EN TERRENO

Como parte de la Confederación, Oxfam México se compromete a cumplir con los estándares mínimos de programas para minimizar el riesgo de acoso y hostigamiento, intimidación, explotación y abuso en nuestro trabajo. Lo anterior incluye el trabajo humanitario. Estos estándares obligan a que las direcciones y gerencias a cargo de los respectivos programas se encarguen de la seguridad de los mismos. Además, en Oxfam México se tiene la responsabilidad de asegurar, con el apoyo de la persona responsable de salvaguarda y del Comité de Salvaguarda, la implementación de la Política de Salvaguarda presente, y asimismo fomentar que las organizaciones socias de Oxfam México también asuman la responsabilidad de implementarla.

7. LA COOPERACIÓN CON ORGANIZACIONES SOCIAS Y ALIADAS

Entendemos que un cambio exitoso, tanto en la cultura como en los mecanismos de salvaguarda, solo es posible si se trabaja en conjunto con la sociedad civil en general. Oxfam México hará lo propio con organizaciones de la sociedad civil mexicana para contribuir a la creación de una cultura de cero tolerancia hacia el abuso y acoso sexual y no sexual. Se hará con la evaluación de las mejores opciones para avanzar en la salvaguarda a nivel nacional.

El trabajo con contrapartes y organizaciones aliadas incluye:

- Una cooperación estratégica planeada bajo la Estrategia de Prevención, misma que se formulará con el Comité de Salvaguarda y con la persona responsable de salvaguarda. La finalidad es fomentar la creación de una cultura de salvaguarda en Oxfam México y en la sociedad civil en general.
- El acceso al mecanismo de denuncias de Oxfam México bajo los requisitos descritos abajo en el punto 8 (Cómo levantar una denuncia), para miembros de contrapartes. La retroalimentación de comunidades, contrapartes y organizaciones aliadas se buscará activamente.

8. CÓMO LEVANTAR UNA DENUNCIA

Personas quienes pueden denunciar, y personas a quienes se puede denunciar

Una denuncia debe tener como objeto acciones y como sujeto a personas dentro de la responsabilidad, mandato o injerencia de la organización. Las siguientes personas pueden levantar denuncias:

- Personas integrantes, voluntariado y representantes de Oxfam México.
- Consultorías y proveedores.
- Las organizaciones socias y aliadas, así como las comunidades con las que trabaja Oxfam México podrán también hacer llegar sus quejas cuando el sujeto de la reclamación sea una persona integrante, voluntaria o representante de Oxfam México.

Todo el personal, el voluntariado, y los órganos de supervisión y administración de Oxfam México tienen la responsabilidad de conocer los mecanismos para informar a las personas

responsables de la organización sobre denuncias y otros asuntos relativos al acoso y hostigamiento, la intimidación, la explotación y el abuso, y de usarlos para apoyar a Oxfam México. Así, es posible proteger a personas que se han visto afectadas por comportamientos indebidos.

Tipos de denuncias que se reciben

Este mecanismo de denuncia se dirige a denuncias sobre incidentes de acoso y hostigamiento, intimidación, explotación y abuso sexual y laboral.

Confidencialidad y seguridad de las denuncias

Oxfam México garantiza que todas las denuncias presentadas por el mecanismo serán seguras para todas las personas involucradas, y que la información proporcionada se tratará de manera confidencial.

9. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN Y RESPUESTA A DENUNCIAS Y RECLAMACIONES

La información que se requiere en la presentación de una denuncia

Las denuncias se pueden iniciar por los canales que a continuación se enumerarán. Para asistir, investigar y resolver un caso, se pide llenar el formato de *Reporte de Incidentes* que se encuentra en el anexo. Reconocemos que existen casos en los que la persona denunciante no puede dar la información completa por razones de miedo al daño que puedan sufrir en sus carreras, o a las críticas de colegas, por ejemplo. No obstante, alentamos a todas las personas para que proporcionen la información mínima requerida en el *Reporte de Incidentes*, dado que esta permite asistir una denuncia y resolver un caso debidamente.

Los datos mínimos requeridos incluyen lo siguiente:

- Descripción de los hechos con el mayor detalle posible: lugar, fecha, eventos, etcétera.
- Nombre de la persona que realizó las acciones descritas, y/ o personas involucradas y testigos.
- Datos de contacto de quien interpone la denuncia.*

**Las denuncias anónimas son reclamaciones en las que no se conoce a la persona denunciante y/ o afectada. A su vez, para poder proceder con la investigación del presunto abuso por el cual se levanta una denuncia, Oxfam México tiene que contar con suficiente información. Por ello se anima a las personas para que la proporcionen.*

Canales de denuncia

Una denuncia se puede levantar por medio de los siguientes canales:

- Denuncia oral y/ o escrita presentada ante las **personas receptoras**:
 - Puntos Focales
 - Responsable de salvaguarda

- Personal de Recursos Humanos
- Personal de salvaguarda de Oxfam Internacional, incluyendo potenciales Puntos Focales.
- Denuncias escritas presentadas online. El vínculo se comunica a todas las personas con acceso al mecanismo de salvaguarda.
- Denuncias orales presentadas ante la línea de atención telefónica de Oxfam Internacional en cinco idiomas:
 - (+44) (0) 1 865 47 2123 (español)**
 - (+44) (0) 1 865 47 2120 (inglés)
 - (+44) (0) 1 865 47 2121 (árabe)
 - (+44) (0) 1 865 47 2122 (francés)
 - (+44) (0) 1 865 47 2124 (portugués)

Todas las personas con conocimiento de los hechos denunciados suscribirán un acuerdo de confidencialidad como parte del proceso. Este asegura la protección de datos de todas las personas involucradas en un caso.

La ruta de gestionar y resolver denuncias

Oxfam México se compromete a responder a todas las denuncias y preocupaciones de acoso, hostigamiento, intimidación, abuso y acoso. La persona responsable de salvaguarda, así como el Comité de Salvaguarda tienen la responsabilidad de recibirlas, responderlas, gestionarlas y llevar a cabo la investigación, así como de proporcionar apoyo a personas afectadas.

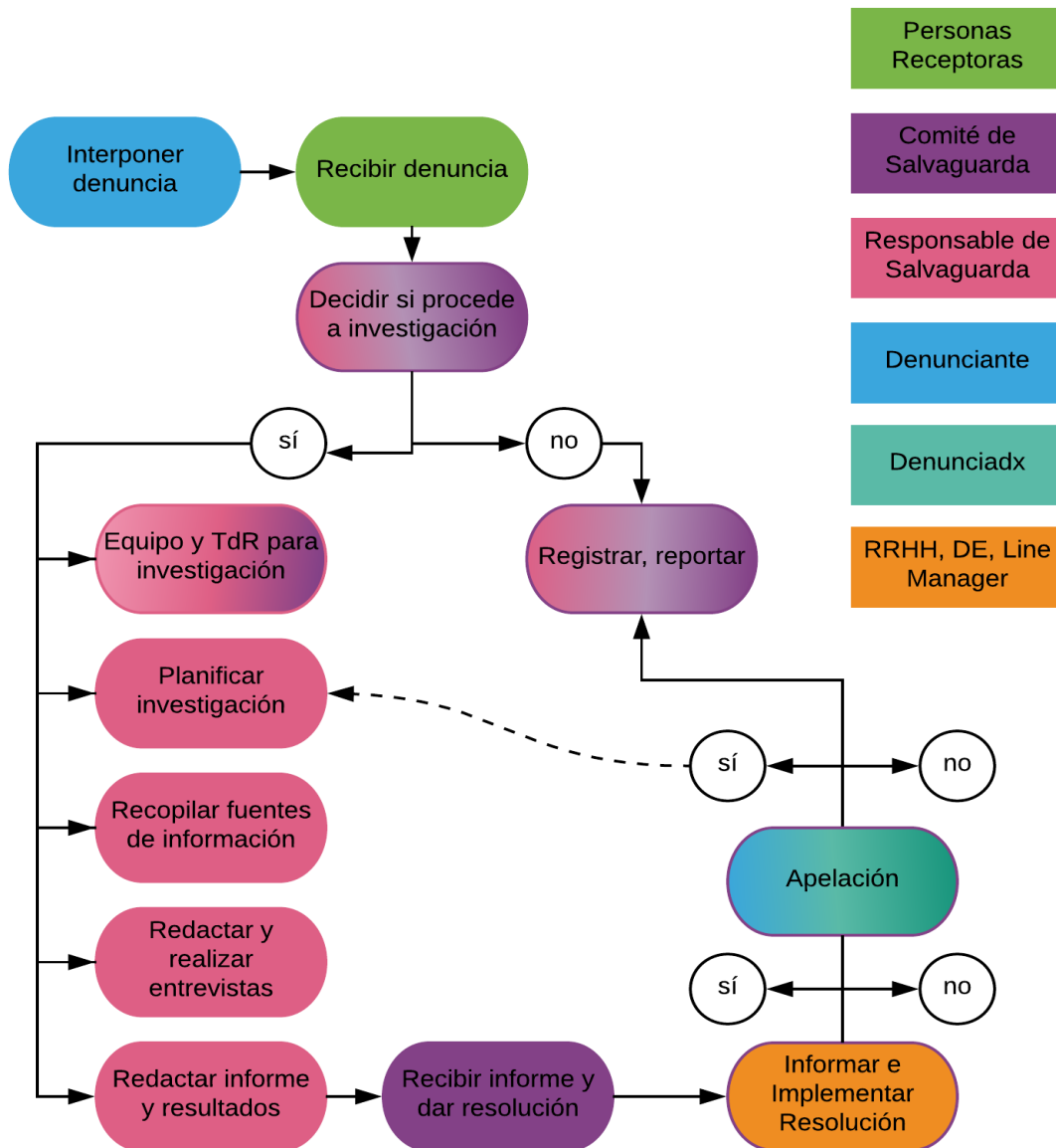
- 1) Cualquier denuncia recibida por uno de los canales antes descritos** debe de recibirse por la persona responsable de salvaguarda y por el Comité de Salvaguarda en un lapso de 24 horas. La persona responsable de salvaguarda confirma la recepción de la denuncia a la persona denunciante al dentro de 24 horas de su recepción.
- 2) Decisión sobre el procedimiento** es que, dentro de siete días naturales de recibir la denuncia, quien sea responsable de salvaguarda y el Comité de Salvaguarda tienen que analizar la información y decidir si la denuncia procede. Si es así, se abre una investigación, se determina el objetivo y sujeto de la investigación (incluyendo la clarificación de la(s) persona(s) involucradas y las brechas a investigar), así como el equipo de investigación.

La decisión de llevar a cabo o no una investigación involucra un análisis de si el caso se encuentra en el mandato de Oxfam México. Si se identifica que la denuncia debe remitirse a las autoridades competentes, Oxfam México completará de cualquier forma su propia investigación administrativa interna. Las consideraciones hacia la procedencia de una denuncia son:

- a) Que la persona tenga una relación con Oxfam México que se encuentra incluida bajo el Punto 8 (Cómo levantar una denuncia).
- a) Que se alegue un abuso según lo definido en Punto 2 (Definiciones), que se incumpla la política presente y/ o el Código de Conducta de Oxfam México.

- b) Que se alegue incumplida o transgredida alguna norma legal o administrativa en el contexto de operación.
- 3) **Decisión, en su caso, sobre el plan de seguridad para la persona afectada y posibles medidas cautelares** significa que dentro de siete días naturales de recibir la denuncia, la persona responsable de salvaguarda, con el apoyo del/ la coordinador(a) de seguridad de Oxfam México elaborará un plan de seguridad para la persona afectada en caso de que sea necesario. A su vez, se decidirá si se tendrán que aplicar medidas cautelares con el/ la alegado(a) perpetrador(a) para asegurar la seguridad y protección de la persona afectada.
- 4) **Información sobre el procedimiento** se refiere a que dentro de 14 días naturales de recibir la denuncia, la persona responsable de salvaguarda tiene también la responsabilidad de compartir la información necesaria del plan de investigación con la persona denunciante. Esto incluye la información acerca de opciones legales y psicológicas que Oxfam México no puede ofrecer internamente, pero a las que puede referir según lo determinado en punto 5 (Apoyo para personas afectadas).
Confidencialidad de la información acerca el procedimiento: bajo el principio de la necesidad de saber, nadie - aparte de las personas involucradas y quienes tengan que saber -podrá obtener información al respecto.
- 5) **Después, la persona responsable de salvaguarda realiza la planificación de la investigación o se levanta un acta administrativa**, lo que dependerá del caso. En caso de que lo considere pertinente podrá solicitar el apoyo del Comité de Salvaguarda en ello.
Los próximos pasos únicamente aplican cuando se decide realizar una investigación:
- 6) **La persona responsable de salvaguarda realiza la investigación** y para este efecto, recopila fuentes de información. Ha de realizar entrevistas y redactar el informe de la investigación.
- 7) **El informe de investigación se presentará** por la persona responsable de salvaguarda al Comité de Salvaguarda en el transcurso de 23 días naturales desde la recepción de la denuncia.
- 8) **El Comité de Salvaguarda** emite recomendaciones vinculantes en los 30 días naturales para la resolución del caso a la Dirección Ejecutiva. La Dirección Ejecutiva trabaja con las personas responsables del equipo para ejercer las recomendaciones. Dependerá del caso las personas que se vean involucradas en este, lo cual puede incluir al equipo de recursos humanos y el *line manager* de la persona denunciada.

Diagrama 1. Ruta de denuncia e investigación



Principios de investigación

Cada proceso de investigación se lleva a cabo bajo los siguientes principios:

Confidencialidad: El acceso y la divulgación de la información de casos se restringen a las personas autorizadas implicadas en la realización de la investigación, bajo el principio de la necesidad de saber.

Salud y bienestar: En una investigación, la persona responsable de salvaguarda y el Comité de Salvaguarda tienen la obligación de garantizar que las necesidades de salud

de las personas afectadas se atiendan de manera confidencial. Esto incluye atención médica, apoyo psicosocial y orientación, según las necesidades.

Seguridad: Es posible que personas implicadas en un caso tengan miedo de represalias. En los casos en los que sea pertinente, Oxfam México se compromete a elaborar un plan de seguridad y que tome las medidas necesarias bajo nuestra Política de Seguridad.

Legalidad: Las investigaciones se realizan en conformidad con las normas legales que aplican. Si existen indicios de algún delito cometido, Oxfam México analizará la posibilidad y responsabilidad de informar a las autoridades responsables.

Profesionalidad: La Dirección Ejecutiva y el Consejo Directivo asumen la responsabilidad de asegurar que la persona responsable de salvaguarda y el Comité de Salvaguarda posean las habilidades, la formación y los conocimientos adecuados, y que las metodologías y técnicas de investigación sean apropiadas.

Minuciosidad: Cada investigación se lleva a cabo de manera diligente, concienzuda y sistemática para garantizar que las pruebas pertinentes sirvan para verificar o no una denuncia.

Independencia: La persona responsable de salvaguarda y, en su caso, el Comité de Salvaguarda, llevan a cabo las investigaciones de manera justa y equitativa, libre de cualquier influencia del equipo de Oxfam México que pueda afectar la investigación o su criterio. Tienen la responsabilidad de informar a la Dirección Ejecutiva sobre cualquier conflicto o influencia potencial.

No es una persona la que está bajo investigación sino una acusación: Se tiene que tratar con respeto al objeto de la denuncia, y proporcionarle el derecho de respuesta.

10. POLÍTICAS RELEVANTES Y RELACIONADAS

En Oxfam México

- Código de Conducta para el personal de Oxfam México y para *non-staff*.
- Política de Protección de Menores.
- Protocolo de Seguridad.
- Códigos de Conflicto de Interés para personal y personas en relación contractual con Oxfam México sin formar parte del personal.

En la Confederación

- Política de Salvaguarda de la Confederación (*por finalizar*).
- Global Humanitarian Team (GHT) Safeguarding Plan.

ANEXOS

1. Código de Conducta de Oxfam México.
2. Formato de denuncia o reclamación