



Política de protección de Front Line Defenders (última actualización, julio de 2026)

1. Presentación

En Front Line Defenders creemos que todas las personas, independientemente de su edad, género, discapacidad, origen étnico, raza, situación familiar, estado civil, orientación sexual o religión tienen derecho a estar protegidas frente a cualquier tipo de daño, incluido el abuso, la explotación y el acoso.

La protección se refiere a la forma en que Front Line Defenders protege a las personas (en particular a menores y adultas en situación de riesgo) frente a la explotación o el abuso por parte del personal de Front Line Defenders, de quienes trabajan en nuestro nombre y/o de las organizaciones socias, incluso cuando tenga lugar como consecuencia del diseño o implementación de nuestros programas y actividades. Las medidas de protección tienen por objeto prevenir situaciones en las que las personas puedan aprovechar su posición de poder para abusar o explotar a otras.

En la medida en que Front Line Defenders colabora con otros actores en el desarrollo de nuestra labor, aceptamos que no tenemos autoridad directa ni influencia en el funcionamiento de otras organizaciones. Por lo tanto, nos comprometemos a promover buenas prácticas de protección y a compartir nuestra política con otras organizaciones, cuando corresponda.

2. Declaración de política

Front Line Defenders no tolera actos de abuso o explotación (incluidos los de carácter sexual) perpetrados por nuestro personal (o el personal externo), compañeros/as, pasantes, voluntarios/as, miembros y representantes de la Junta Directiva, ni de ninguna persona relacionada con la ejecución de nuestros programas.

Todo el personal está obligado a respetar esta política y tiene el deber ineludible de comunicar cualquier inquietud que tenga o que se le comuniquen de conformidad con esta política. La decisión sobre si se ha producido o no un caso de abuso no corresponde a ninguna persona que forme parte del personal.

Front Line Defenders defiende el principio de apoyo a las personas afectadas y colaborará con ellas para garantizar que se exploren todas las opciones de apoyo.

Es responsabilidad del personal de Front Line Defenders garantizar el cumplimiento de esta política y de sus equipos directivos garantizar su aplicación y promoverla, según corresponda, en todos los aspectos del trabajo de la organización, con el fin

de exigir responsabilidades tanto a sí mismos como al resto, y de contribuir a crear un entorno seguro para todas las personas.

3. Ámbito de aplicación

Front Line Defenders espera que quienes representan a la organización (personal, compañeros/as, contratistas, voluntarios/as, miembros, representantes de la Junta Directiva o cualquier persona relacionada con la ejecución de los programas de Front Line Defenders) respeten estos compromisos de protección tanto en su vida profesional como en la personal. Todas las personas deben firmar los formularios de declaración adjuntos a esta política como parte de su contrato o acuerdo con Front Line Defenders y comprometerse a respetar las normas de conducta y los procedimientos descritos.

4. Objetivo

El objetivo de esta política es establecer una norma clara para las personas incluidas en su ámbito de aplicación en lo que respecta a sus obligaciones cuando trabajen con Front Line Defenders. Estas obligaciones incluyen tratar a las personas con respeto y prevenir activamente cualquier forma de abuso, explotación y acoso (incluida toda conducta sexual inapropiada y la trata de personas). Asimismo, incluye la obligación de comunicar inmediatamente cualquier inquietud a través del mecanismo especializado para comentarios y quejas.

Esta política también establece medidas preventivas adoptadas por Front Line Defenders para minimizar el riesgo de que una persona representante abuse de su poder y cause un daño específico (por ejemplo, explotación o abuso) a cualquier persona que colabore con Front Line Defenders o forme parte de la comunidad en general, en particular, a aquellas personas que se encuentran en situación de mayor riesgo, como menores y adultas vulnerables. Asimismo, establece cómo Front Line Defenders identifica y responde a las inquietudes o denuncias relacionadas con la protección.

Por otro lado, no abarca los casos de abuso y explotación que se produzcan dentro de la comunidad por parte de personas u organizaciones que no representen a Front Line Defenders (por ejemplo, en el caso de matrimonios forzados, otras prácticas tradicionales nocivas o la trata de personas).

5. Definiciones

Menor: en esta política se refiere a cualquier persona menor de 18 años. Esta definición es independiente de las locales de cada país, incluidas las definiciones legales en relación con la edad en la que un niño o niña alcanza la mayoría de edad.

Persona adulta vulnerable: en esta política, se refiere a cualquier persona adulta (de 18 años o más) que pueda ser objeto de daños o explotación debido a su edad, género, orientación sexual, estado de salud, situación social o económica, así como a relaciones de dependencia y/o jerarquía. Se atribuye una vulnerabilidad específica a las personas que necesitan, o pueden necesitar, servicios de atención comunitaria debido a una discapacidad mental o de otro tipo, a su edad o a una enfermedad, y que sean, o puedan ser, incapaces de valerse por sí mismas, o de protegerse del riesgo o de sufrir abusos o negligencia.

Abuso: la presente política define el abuso como cualquier acción u omisión que cause daño a otra persona. Puede incluir abuso físico, emocional, sexual y abandono. También incluye el abuso online y/o a través de la tecnología móvil. (Consulte el Anexo 1 para obtener más definiciones detalladas de abuso).

Explotación: la presente política define la explotación como cualquier abuso, que se haya intentado o producido realmente, de una situación de vulnerabilidad, de una relación de poder o de confianza con el fin de obtener beneficios económicos, sociales o políticos. Incluye la explotación sexual.

Abuso sexual: la presente política lo define como la intrusión física real o la amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o coacción.

Explotación sexual: la presente política la define como cualquier abuso, que se haya intentado o producido realmente, de una situación de vulnerabilidad, de desigualdad de poder o de confianza, con fines sexuales, lo que incluye, entre otros, obtener beneficios económicos, sociales o políticos de la explotación sexual de otra persona.

Superviviente/víctima: esta política define el término «superviviente» como la persona que ha sido presuntamente objeto de abuso o explotación. Dicho término implica fortaleza y resiliencia. El término «víctima» también puede utilizarse para referirse a la persona que ha sufrido las acciones de un/a presunto/a agresor/a. Esto no pretende menoscabar la dignidad ni la capacidad de actuar de una persona.

Inquietud o denuncia en materia de protección: la presente política las define como la sospecha o denuncia de que se ha producido un incumplimiento de la presente política de protección o existe riesgo de que se produzca. Esto incluye revelaciones realizadas por menores o personas adultas vulnerables.

Acoso sexual: la presente política define el acoso sexual como cualquier insinuación sexual no deseada, solicitud de favores sexuales, conducta o gesto verbal o físico de naturaleza sexual, o cualquier otro comportamiento de carácter sexual que razonablemente pueda esperarse o percibirse como causante de ofensa o humillación a otra persona, cuando dicha conducta interfiera en el trabajo, se convierta en una condición para el empleo o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo. Si bien suele implicar un patrón de comportamiento, puede darse como incidente aislado. El acoso sexual puede producirse entre personas de sexo opuesto o del mismo sexo. Cualquier persona puede ser tanto víctima como acosadora.

6. Funciones y responsabilidades

Equipo directivo:

- Responsable de la gestión y supervisión general de la protección.
- Responsable de garantizar que se disponga de políticas y sistemas adecuados.

- Responsable de garantizar que existan mecanismos que aseguren que todas las personas representantes de la organización conozcan la política de protección y las responsabilidades que en ella se detallan.
- Responsable de la gestión de todos los casos relacionados con la protección.

Mánagers:

- Responsables de garantizar que todas las personas que forman parte del equipo y las que se contratan para realizar el trabajo de Front Line Defenders conozcan la política de protección y las responsabilidades que en ella se detallan.
- Responsables de garantizar que los sistemas puestos en marcha por el equipo directivo se activen para identificar y mitigar cualquier posible riesgo de protección.
- Responsables de garantizar que las buenas prácticas de protección se comuniquen a todo el personal, a las personas representantes de la organización, a las participantes en los programas y a las comunidades.

Personal y representantes de la organización

- Responsables de dar ejemplo y promover un comportamiento respetuoso, así como de actuar respetando el código de conducta.
- Responsables de fomentar un entorno abierto a escuchar posibles inquietudes en materia de protección.
- Responsables de informar de forma inmediata y sin demora de cualquier inquietud en materia de protección de conformidad con esta política.

Consejo de administración (comité de gestión, nombramientos y retribuciones):

- Responsable de revisar y aprobar la política.
- Responsable de recibir y revisar anualmente el informe del grupo de trabajo de protección.
- Responsable de investigar cualquier queja contra el/la CEO y, si fuera necesario, otras personas que ocupen altos cargos.

7. Prevención:

Front Line Defenders se esfuerza por crear el entorno más seguro posible para todas las personas, en particular para las menores y adultas vulnerables, que entren en contacto con cualquier representante de la organización. Front Line Defenders lo hace implementando las siguientes prácticas:

7.1 Código de conducta

Front Line Defenders tiene expectativas y requisitos claros en cuanto al comportamiento de todas las personas que representan la organización. Estas deberán firmar la política de protección y el código de conducta, y cumplir con las

directrices que en ellos se recogen. Asimismo, las responsables de equipo tienen la obligación de garantizar que todo el personal y las personas contratadas para llevar a cabo la labor de Front Line Defenders conozcan ambos instrumentos, firmen el formulario de cumplimiento y que dichos formularios se almacenen en un lugar seguro con acceso restringido.

7.2 Prácticas de contratación segura

Front Line Defenders garantiza que se adopten las medidas adecuadas durante la contratación y selección de todo el personal y las personas representantes (incluidas las que forman parte de la junta directiva y las voluntarias), con el fin de asegurar que se tengan en cuenta y se aborden las cuestiones en materia de protección.

Es imprescindible seguir las prácticas de contratación segura a lo largo de todo el proceso de selección, lo que implica integrar las consideraciones sobre protección en:

- Los anuncios de empleo
- La descripción de los puestos
- Las entrevistas
- La verificación de referencias
- Las cláusulas contractuales
- Los formularios de declaración responsable
- La comprobación de las cualificaciones y la identificación
- Las medidas de protección como parte de la formación inicial

Contratación de consultores, consultoras y personal externo para prestar servicios en nombre de Front Line Defenders

Como parte del proceso de contratación de Front Line Defenders, la selección de consultores y consultoras incluye el requisito de firmar un compromiso de cumplimiento de la política de protección y del código de conducta. Asimismo, se les exige firmar un formulario de declaración responsable (véanse los anexos 2 y 3).

7.3. Formación inicial

Front Line Defenders se asegurará de que la sensibilización sobre la protección forme parte del programa de formación inicial para todo el personal nuevo.

7.4 Formación

Se impartirá al menos una sesión de formación al año sobre protección a todo el personal. La asistencia a dicha sesión será obligatoria. Se programarán sesiones adicionales para garantizar que todo el personal asista a una de ellas.

7.5 Evaluación de riesgos / programación segura

Front Line Defenders se compromete a promover una programación segura mediante la inclusión activa de la gestión de riesgos de protección como parte integral de todo nuestro trabajo, mediante:

- La realización de evaluaciones exhaustivas de los riesgos de protección en todos los programas y actividades antes de su inicio, con el fin de identificarlos y desarrollar estrategias de mitigación para reducir y gestionar los riesgos para todas las personas, especialmente para menores y adultos vulnerables.
- El ajuste de los procedimientos de evaluación de riesgos en materia de protección a las buenas prácticas en este ámbito y a los compromisos establecidos en nuestra política.
- La supervisión para garantizar que se revisen los riesgos identificados en la evaluación, que se identifiquen y documenten los riesgos emergentes y que las estrategias de mitigación establecidas se apliquen y se revise su eficacia a lo largo de todo el ciclo del programa.
- La garantía de que existan mecanismos seguros y accesibles para enviar comentarios y presentar denuncias, de manera que se pueda comunicar cualquier tipo de inquietud y se puedan poner en marcha las medidas de seguimiento adecuadas.
- La promoción de los mecanismos de envío de comentarios y presentación de denuncias con el fin de garantizar que se conozcan y sean accesibles.
- La supervisión de dichos mecanismos con el fin de garantizar que se reciban las comunicaciones y se gestionen de manera oportuna.
- Fomentar que los contratistas cuenten con mecanismos de prevención activa del maltrato infantil, la trata de personas y la explotación y el abuso sexuales; comunicar la política de protección de Front Line Defenders, el código de conducta y las expectativas razonables sobre el comportamiento a las personas y comunidades con las que trabajamos, sensibilizando y proporcionando información sobre cómo las entidades pueden colaborar con la organización.

7.6 Protección de datos e intercambio de información

Front Line Defenders se compromete a aplicar los más altos niveles de protección en el tratamiento de los datos personales. Para llevar a cabo este compromiso, la organización cuenta con las siguientes directrices:

- Acceso restringido y medidas de seguridad en todos los sistemas que contengan datos personales (incluida la protección contra el malware)
- Solo un número limitado de miembros del personal autorizado podrá acceder a los expedientes de protección, y dicho acceso se concederá caso por caso
- Compromiso de garantizar que todas las fotografías de menores y participantes tomadas en el marco del trabajo sean decentes y respetuosas. La imagen o imágenes de una o varias personas, o de un grupo que, de

alguna forma pudieran afectar negativamente a su dignidad o privacidad no son aceptables.

- El requisito de obtener el consentimiento libre, previo e informado de todas las personas entrevistadas antes de crear cualquier contenido digital (por ejemplo, fotografías y vídeos) incluidas las progenitoras o tutoras de menores
- El compromiso de proteger la identidad de las personas menores de 18 años en todos los medios en los que participen (por ejemplo, garantizando que no se publique información —incluidas combinaciones de datos— que pudiera utilizarse para identificar a un/a menor, en imágenes y/o entrevistas). En virtud del código de conducta de Dochas sobre imágenes y mensajes que sigue Front Line Defenders
- La responsabilidad de aplicar un enfoque de protección a todo el contenido de las comunicaciones y a todas las actividades de recaudación de fondos, y de dar prioridad a la dignidad y protección de los miembros de la comunidad que comparten sus historias con fines de comunicación o acciones de incidencia

7.7 Inquietudes en la comunidad (que no impliquen al personal ni a representantes de Front Line Defenders)

Las inquietudes de la comunidad de los derechos humanos en general se canalizan y abordan a través de los programas de protección. En los demás casos, el personal deberá informar de acuerdo con los procedimientos descritos en el anexo 5.

8. Recepción y respuesta a denuncias e inquietudes

Mediante la creación de entornos seguros, Front Line Defenders se esfuerza por reducir la posibilidad de que surjan casos relacionados con la protección. No obstante, en caso de que haya algún problema, es importante que la respuesta sea oportuna, adecuada y profesional, y que permita gestionar el posible estrés y/o impacto adicional. La organización se compromete a:

- Tomarse en serio todas las denuncias e inquietudes;
- Llevar a cabo una evaluación inicial de riesgos y establecer medidas para garantizar la seguridad de todas las personas implicadas a la espera de una investigación más exhaustiva; y
- Respetar la confidencialidad en relación con todas las denuncias e inquietudes.

Front Line Defenders se remitirá a las directrices de investigación de CHS a la hora de dar respuesta a las inquietudes en materia de protección. Cada caso se analizará de forma individual de acuerdo con el asesoramiento legal nacional u otro asesoramiento experto.

8.1 Obligación de notificar las denuncias e inquietudes en materia de protección

Toda persona representante de Front Line Defenders tiene la obligación de notificar cualquier inquietud o denuncia relacionada con el incumplimiento de las políticas de

protección. Se colocará un cartel en los lugares de trabajo para fomentar el conocimiento y la sensibilización, en el que se detallará cómo y a quién se pueden notificar las denuncias (véase el anexo 4). Esto es independiente de si se trata de un asunto interno de Front Line Defenders o no. No es responsabilidad del personal decidir si se ha producido o no una situación de explotación o abuso. Todas las personas representantes deben comunicar sus inquietudes a través de los canales adecuados. La necesidad de notificar dichas inquietudes en materia de protección puede surgir cuando:

- Alguien del personal o un/a representante sea testigo o sospeche de un caso de abuso o explotación, o de un comportamiento de «captación de menores»;
- Alguien del personal o un/a representante reciba una inquietud, denuncia o queja que tenga indicios de ser un caso de abuso o explotación; o
- Una persona superviviente revele haber sufrido abuso o explotación.

El personal que no informe de una inquietud o denuncia podrá ser objeto de medidas disciplinarias. Aunque es poco frecuente, las denuncias falsas deliberadas constituyen una infracción disciplinaria grave y serán objeto de investigación. Front Line Defenders gestionará las denuncias de protección (y otras quejas) priorizando la seguridad de la persona denunciante y de quienes se vean afectadas en todas las etapas.

Las preocupaciones en materia de protección deben notificarse de conformidad con la política de protección. Cuando una situación que suscite preocupación en materia de protección también constituya una denuncia protegida, se aplicarán las protecciones previstas en la política de denuncia de irregularidades.

8.2 Cómo se gestionan las denuncias e inquietudes

Front Line Defenders gestiona las inquietudes y denuncias en materia de protección de acuerdo con esta política y con remisión a las directrices de investigación de CHS, priorizando la seguridad de la persona denunciante y de quienes se vean afectadas en todas las etapas.

Tras la recepción de una inquietud o denuncia en materia de protección:

- Front Line Defenders actuará evitando retrasos innecesarios y dando prioridad a la seguridad de la persona superviviente
- Front Line Defenders convocará una reunión del comité de protección en un plazo de 48 horas para evaluarla y considerar si es necesaria una investigación más exhaustiva (basándose en indicios de que pueda haber habido un incumplimiento de nuestro código de conducta)
- El comité de protección está compuesto por las siguientes personas: la subdirectora general, la directora del equipo directivo ejecutivo (ELT, por sus siglas en inglés) y la responsable de recursos humanos.
- El quórum del comité es de dos personas.

- El comité informa al equipo directivo (ELT) según corresponda, y al consejo de administración (comité de gestión, nombramientos y retribuciones).
- En caso de que la denuncia se refiera a un miembro del equipo directivo ejecutivo o a un miembro del consejo de administración, se remitirá para revisión por parte de un/a especialista externo/a y de otro miembro del consejo de administración.
- En caso de que se lleve a cabo una investigación, el comité de protección decidirá si la persona responsable o el equipo encargado de la investigación debe ser interno o externo — determinará los siguientes pasos, así como si se debe informar a alguna persona interna o externa (siguiendo el principio de «necesidad de informar»).
- Tras recibir una denuncia, el comité de protección se pondrá en contacto con el departamento de recursos humanos para valorar si es necesario aplicar una o varias suspensiones hasta que se concluya. La suspensión no implica culpabilidad, sino que protege a todas las partes.
- El comité de protección investigará la denuncia de una manera adecuada al contenido de la denuncia.
- Cuando proceda, el comité de protección mantendrá informada a la persona que ha planteado la inquietud o la denuncia sobre el avance y la resolución del caso, salvo que:
 - se vea afectada la privacidad de las personas
 - la persona superviviente haya indicado expresamente que prefiere no recibir ningún contacto o que no se mantenga informada a la persona que lo haya comunicado
 - la denuncia se haya realizado de forma anónima y esto no sea posible.
- Front Line Defenders respetará los compromisos de la política de confidencialidad (si hay menores implicados, se informará a los padres, madres o tutores, según corresponda). Se tomarán medidas severas contra cualquier persona que, a sabiendas, comparta información confidencial sobre un caso.
- El personal debe cooperar con las investigaciones relacionadas con la protección (tanto internas como externas) y facilitar toda la información documental o de otro tipo necesaria para la finalización de la investigación.
- Siempre que sea seguro hacerlo y cuando se respeten los deseos de víctimas, supervivientes y denunciantes, todos los presuntos incidentes de abuso y acoso sexual que tengan un componente delictivo deben denunciarse a través de las vías locales adecuadas de las fuerzas del orden, independientemente de que la ley lo exija o no.

- Se pedirá a todas las personas implicadas que firmen acuerdos de confidencialidad, incluidos los miembros del comité de protección.
- Ninguna persona que participe en los procedimientos aquí descritos será objeto de un trato desfavorable por su participación en el proceso, ya sea por presentar una denuncia de buena fe, brindar apoyo a un/a denunciante o por testificar en el procedimiento, salvo que se determine que deba responder por sus actos en virtud de la política.

8.3 Notificación a instancias superiores

Front Line Defenders se compromete a comunicar las estadísticas y los informes graves individuales de forma anónima a los organismos reguladores y donantes pertinentes, según sea necesario. Por regla general, no se revelarán los nombres ni los datos personales de las presuntas personas supervivientes, autoras, de quienes comuniquen una inquietud o denuncia, ni de otras personas implicadas.

Si fuera necesario revelar información a terceros, esto se decidirá caso por caso y, en la medida de lo posible, con el consentimiento de las personas implicadas, salvo en casos de actividad delictiva.

9. Infracciones e incumplimiento

El hecho de no comunicar un conflicto o de incumplir esta política puede dar lugar a medidas disciplinarias o de gestión, incluida la posible destitución del cargo o la rescisión del contrato.

ANEXO 1: DEFINICIONES ADICIONALES

Existen numerosas definiciones relacionadas con la protección. A continuación, se recogen algunas de las más utilizadas y que también son aplicables a esta política:

PSEAH / SEAH (por sus siglas en inglés): Prevención de la explotación sexual, el abuso y el acoso

Captación de menores: La captación se produce cuando alguien establece un vínculo emocional con un/a menor o una persona adulta vulnerable para ganarse su confianza con el fin de cometer abusos sexuales, explotación sexual o trata de personas. Es posible que muchos/as menores y personas adultas vulnerables no comprendan que han sido objeto de captación o que lo que les ha ocurrido constituye un abuso.

Captación de menores online: El acto de enviar un mensaje electrónico a un/a menor o a una persona adulta vulnerable, con la intención de inducirle a participar en actividades sexuales o a someterse a ellas con otra persona, incluido, aunque no necesariamente, la persona remitente; o de enviar un mensaje electrónico con contenido indecente a un destinatario que la persona remitente crea que es menor o persona adulta vulnerable.

Abuso físico: El uso de la fuerza física contra un/a menor o una persona adulta vulnerable provocándole daños. El comportamiento de abuso físico incluye empujar, golpear, abofetear, sacudir, lanzar, dar puñetazos, dar patadas, morder, quemar, estrangular y envenenar.

Abandono: El hecho de que un progenitor, progenitora o persona cuidadora no proporcione a un/a menor (cuando esté en posición de hacerlo) las condiciones que culturalmente se aceptan como básicas para su desarrollo físico y emocional y su bienestar.

Abuso emocional: Se refiere a los actos verbales o simbólicos inapropiados de un progenitor, progenitora o persona cuidadora hacia un niño o niña, o a un patrón de incumplimiento prolongado a la hora de proporcionarle el cuidado no físico adecuado y la disponibilidad emocional. Dichos actos tienen una alta probabilidad de dañar la autoestima o la competencia social del niño o niña.

Trata de personas: Se trata de una forma de explotación y se define como la captación, el transporte o la acogida de personas mediante engaño, coacción, amenaza o fuerza con el fin de explotarlas laboralmente, en el comercio sexual o mediante explotación sexual.