



Política de prevención del abuso y la explotación sexual (PSEA) de Oxfam

ÍNDICE

1. Ámbito de aplicación y objetivo	1
2. Declaración de principios	1
3. Los principios y compromisos de PSEA de Oxfam.....	2
4. Roles y responsabilidades	5
5. Cómo transmitir una inquietud o presentar una denuncia.....	5
Anexo 1: Definiciones.....	9
Anexo 2: Canales de denuncia	9

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETIVO

Esta política se aplica de manera global a todos los empleados y empleadas de Oxfam y demás personal relacionado¹, tanto durante el horario laboral como fuera del mismo, incluyendo Oxfam Internacional, los afiliados, las plataformas regionales y los programas de país. Se exceptúan los países en los que la siguiente política contravenga la legislación local; en tales casos, se debe cumplir la legislación local atendiendo a las directrices del [equivalente al Equipo de Protección y Salvaguardia y el/la responsable de RR. HH. del afiliado]. La política de Oxfam será de aplicación cuando sea más estricta que la legislación local.

Esta política establece el enfoque de Oxfam a la hora de prevenir y abordar el acoso, explotación y abusos sexuales (*Sexual Harassment, Exploitation and Abuse*; SHEA). Esto incluye:

- nuestro compromiso de prevenir el SHEA y de asegurar que siempre se adopten medidas efectivas en cuanto se produzca un problema de este tipo;
- los principios en los que basaremos nuestra toma de decisiones y nuestras actuaciones;
- nuestras expectativas con respecto a todas las personas que trabajan en nombre de Oxfam.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En Oxfam tenemos tolerancia cero hacia el acoso, la explotación y los abusos sexuales. Creemos que todas las personas tienen derecho a vivir sus vidas libres de violencia sexual y de cualquier abuso de poder, independientemente de su edad, género, sexualidad, orientación sexual, discapacidad, religión u origen étnico. Pero somos conscientes de que existen dinámicas de desigualdad de poder en toda la organización y en relación con aquellas personas que atendemos, por lo que existe el riesgo de que haya quien quiera explotar su posición de poder en su propio beneficio. Pero en Oxfam nunca vamos a tolerar que miembros de nuestro personal, voluntariado, asesorías, organizaciones socias o cualquier otra persona relacionada con la ejecución de nuestros programas cometan ningún tipo de acoso, explotación o abusos sexuales. Nos comprometemos además a apoyar a las personas supervivientes mejorando nuestra capacidad de protección, de denuncia, de investigación, de respuesta y de prevención del acoso, explotación y abusos sexuales.

Las y los responsables y equipos de protección y salvaguardia (*Safeguarding*; SG) de los afiliados también deben aplicar esta política, junto con aquellas normativas laborales, penales y deberes de asistencia relevantes a la hora de adoptar decisiones sobre cómo responder a cualquier inquietud o denuncia que les llegue. Para ampliar estas orientaciones, contacte con el/la responsable de SG de su afiliado (véase el anexo 2 en cuanto a canales específicos de los afiliados) o con el/la punto focal de SG local.

Nota: En esta política adoptamos las siglas internacionalmente usadas y reconocidas PSEA, referidas a la protección/prevención de la explotación y el abuso sexual. No obstante, también incluye el acoso sexual, junto con la explotación y abusos (SHEA, por sus siglas en inglés). Esta política no forma parte de los términos y condiciones de contratación del personal y puede estar sujeta a cambios a la discreción de la dirección. Entre otras políticas relacionadas se incluyen el Código de Conducta de Oxfam (2017), la política de apoyo a las personas supervivientes de Oxfam (en revisión) y la Política de protección de menores de Oxfam [insertar enlace].

¹ La política de Oxfam será aplicable cuando sea más estricta que la legislación nacional. En aquellos países donde contravenga las normas nacionales, habrá que tenerlo en cuenta y pedir orientaciones a las sedes de los afiliados. Con "empleados y empleadas de Oxfam y demás personal relacionado" nos referimos a cualquier persona con vínculos contractuales con nuestra organización, inclusive el personal en prácticas, miembros del voluntariado, consultores/as externos/as, miembros de organizaciones socias, subcontratas, etc. Para más información, véase el anexo 1.

3. LOS PRINCIPIOS Y COMPROMISOS DE PSEA DE OXFAM

En Oxfam nos hemos comprometido a la completa implementación aún en marcha de los seis principios básicos relacionados con la explotación y los abusos sexuales propuestos por el Grupo de Trabajo del Comité Permanente entre Organismos (IASC, por sus siglas en inglés) sobre Protección de la Explotación y el Abuso Sexuales de las Naciones Unidas.

3.1 Los principios básicos de Oxfam sobre PSEA²

- La explotación y abusos sexuales por parte de empleados/as de Oxfam y demás personal relacionado constituye una conducta ilícita gravísima y es, por lo tanto, razón suficiente para la rescisión de un contrato de empleo o bien de un acuerdo. El acoso sexual por parte de empleados/as de Oxfam y demás personal relacionado constituye base suficiente para la adopción de medidas disciplinarias, incluida el despido.
- Toda actividad sexual con niños o niñas (personas menores de 18 años) queda terminantemente prohibida, independientemente de la edad de consentimiento o de la mayoría de edad legal en el país. El desconocimiento de la edad real de un/a menor no es un argumento de defensa válido. *[insertar un enlace a la Política de protección de menores de Oxfam]*
- Queda prohibido en todo momento a todo/a empleado/a de Oxfam y demás personal relacionado realizar cualquier oferta de dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de sexo, incluyendo favores sexuales u otras formas de comportamientos vejatorios, degradantes o explotadores³. Esto incluye la compra de sexo, así como su intercambio por la asistencia a la que tienen derecho todas las personas beneficiarias de los programas.
- También están prohibidas las relaciones sexuales entre empleados/as de Oxfam o personal relacionado y personas beneficiarias. Dados los contextos de actuación de nuestra organización, dichas relaciones tienden a basarse en dinámicas de poder inherentemente desiguales, por lo que pueden minar la credibilidad e integridad de toda la labor de ayuda y desarrollo de Oxfam. Por ello, los empleados y empleadas de Oxfam y demás personal relacionado deben declarar toda relación previamente existente con personas beneficiarias a sus responsables directos/as o a los puntos focales de RR. HH.
- Cuando un/a empleado/a de Oxfam o personal relacionado tenga sospechas de que un/a colega está cometiendo explotación, abusos o acoso sexual, ya sea dentro de la organización o fuera de ella, debe comunicar inmediatamente dichas sospechas a través de los mecanismos de denuncia establecidos (véase la sección 5).
- Los empleados y empleadas de Oxfam y demás personal relacionado están obligados/as crear y mantener un entorno de prevención de la explotación y abusos sexuales, así como del abuso de menores, y promover la implementación de la presente política. Las y los responsables de Oxfam en todos los niveles de la organización tienen una especial responsabilidad a la hora de apoyar y desarrollar sistemas que favorezcan el mantenimiento de dicho entorno.

3.2 Compromisos de Oxfam

En Oxfam nos estamos dedicando a cumplir los siguientes compromisos para prevenir y responder al acoso, la explotación y los abusos sexuales, como se ha destacado en los ya mencionados seis principios básicos.

a. Una cultura organizacional segura:

² Los seis principios básicos proceden del Boletín del Secretario General de la ONU sobre "Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales" (ST/SGB/2003/13). Han sido modificados por Oxfam para incluir el acoso sexual, así como a "todos los empleados y empleadas de Oxfam y demás personal relacionado".

³ El Código de Conducta de Oxfam prohíbe estrictamente el intercambio de sexo por dinero. Desde nuestra organización no entramos a juzgar a aquellas personas que participan en la venta de sexo a cambio de dinero o de otras cosas, como regalos o apoyos materiales ("sexo transaccional"). Sin embargo, hemos prohibido a nuestros miembros la compra de sexo con el fin de prevenir la explotación y los abusos sexuales.

En Oxfam no vamos a escatimar esfuerzos en crear y mantener una cultura organizacional segura para todas las personas que trabajan para y con la organización, así como para las personas de las comunidades donde trabajamos, mediante un sólido trabajo de prevención y respuesta, ofreciendo apoyo a las personas supervivientes y exigiendo responsabilidades a aquellas personas responsables de acoso, explotación y abusos sexuales.

b. Denuncias de SHEA:

- Debemos asegurarnos de contar con múltiples canales para que los empleados y empleadas de Oxfam, demás personal relacionado, beneficiarios/as y otras personas puedan denunciar de forma segura casos de acoso, explotación y abusos sexuales. Dichos canales han de diseñarse en consulta con las comunidades locales y con el personal para así asegurarnos de que resulten seguros y accesibles.
- Debemos asegurarnos también de que todo el personal que trabaje en nombre de Oxfam, así como las personas beneficiarias, dispongan de la información adecuada sobre cómo acceder a dichos canales de denuncia seguros. Para ello será necesario difundir los procedimientos de denuncia en diversos idiomas y exponer con regularidad el funcionamiento de sus canales.
- También hay que proporcionar formación e información a todos los empleados y empleadas de Oxfam y demás personal relacionado, especialmente a los puntos focales, para asegurarnos de que conocen sus obligaciones al respecto y cómo gestionar una denuncia en caso de que la reciban. Conviene insistir especialmente en la confidencialidad de todo el proceso.

c. Cómo responder a denuncias de SHEA:

Desde Oxfam debemos responder de forma oportuna y profesional a todas las sospechas y acusaciones de acoso, explotación y abusos sexuales. Siempre se tomarán en serio todas las sospechas o acusaciones, que serán investigadas y se actuará en consecuencia cuando sea necesario y en consonancia con nuestros principios de protección y salvaguardia expuestos a continuación:

- **Una gestión de los casos sólida y transparente:** Se documentarán todas las acusaciones de SHEA y su posterior seguimiento en una base de datos segura y confidencial para asegurar la rendición de cuentas. Se confirmará oficialmente la recepción de toda denuncia en un plazo de 24 horas y un equipo de protección y salvaguardia acordará una reunión para evaluar los riesgos inmediatos y los pasos a dar en las siguientes 72 horas.
- **Investigaciones:** Desde Oxfam llevaremos a cabo investigaciones independientes, seguras y discretas mediante investigadores/as competentes que colaboran con nuestros equipos de protección y salvaguardia, reconociendo siempre los derechos y deberes de asistencia de todas las personas implicadas, incluyendo a quien denuncia, a la persona superviviente, a testigos y al sujeto denunciado.
- **Una toma de decisiones transparente:** Desde Oxfam adoptaremos medidas rápidas y apropiadas contra todo/a empleado/a de la organización o personal relacionado que haya cometido SHEA. Entre dichas actuaciones pueden incluirse medidas administrativas o disciplinarias, así como la derivación a las autoridades locales pertinentes, si resultara lo más apropiado y seguro. Para asegurar la imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas de cada investigación, se formará un panel independiente y con adecuada representación de género para la toma de decisiones (p. ej., para casos acontecidos en programas de país, este panel incluiría a personas de fuera del país). En cualquier caso, todo el proceso de toma de decisiones quedará siempre sujeto al escrutinio de las personas responsables y/o referentes especializados/as en SG.
- **Apoyo a las personas supervivientes:** Las personas supervivientes de SHEA tienen derecho a recibir servicios de apoyo especializado. Desde Oxfam nos comprometemos a derivarlas a unos servicios competentes, de acuerdo con sus deseos y necesidades. Entre los mismos se pueden

incluir servicios de apoyo psicosocial, orientación, asistencia médica, asesoría legal y programas de asistencia para personal de Oxfam (allí donde esté disponible). Se prestará todo tipo de apoyo independientemente de si se inicia o no una respuesta interna formal (como una investigación interna). Para más detalles al respecto, véase la política de apoyo a las personas supervivientes de Oxfam.

d. Integrar la PSEA en toda nuestra labor Oxfam

- **Procesos de selección y contratación más seguros:** En cumplimiento de la legislación aplicable, Oxfam se compromete a evitar que las personas que hayan cometido SHEA sean (o vuelvan a ser) contratadas o que se colabore con ellas. El personal directivo y los equipos de RR. HH. deben asegurar la implantación de sólidos procesos de control en este aspecto de todo el personal, incluyendo para empleados/as, voluntarios/as, referentes y otros/as representantes. En este sentido, todos los formularios de solicitud de empleo, las entrevistas y la petición de referencias deben incluir requisitos y valoraciones de protección e igualdad de género.
- **Acuerdos de partenariado:** Desde Oxfam debemos asegurar que todo acuerdo de partenariado, acuerdo de subvención secundaria o entre afiliados contenga los siguientes puntos: (i) incorporación de la presente política como anexo; (ii) inclusión de las fórmulas adecuadas para que las entidades y personas contratadas, así como los miembros de su personal y voluntariado, se adhieran a un código de conducta que sea conforme a los planteamientos de esta política; y (iii) disponer expresamente que la incapacidad de estas entidades y personas de adoptar medidas preventivas adecuadas contra el acoso, la explotación y los abusos sexuales, de investigar y comunicar acusaciones en esta materia, o bien de aplicar medidas correctoras una vez producido el SHEA, constituye base suficiente para que Oxfam rescinda dichos acuerdos.
- **Formación para personal y organizaciones socias⁴:** Nuestros/as empleados/as y demás personal relacionado deben recibir formación sobre PSEA y salvaguardia como parte de su formación inicial al incorporarse a nuestra organización, por ejemplo, sesiones informativas sobre las políticas y valores de Oxfam, nuestro código de conducta, información sobre cómo reportar sospechas, así como consejos sobre cómo buscar más información sobre salvaguardia y prácticas más seguras en toda la organización, entre otros. Y toda persona que trabaje directamente con personas beneficiarias en nombre de Oxfam debe recibir formación adicional sobre cómo recibir y gestionar las denuncias de una forma segura y confidencial.
- **Rendición de cuentas ante las personas beneficiarias:** Desde Oxfam nos comprometemos a promover la rendición de cuentas ante las personas y comunidades beneficiarias donde trabajamos: (i) siendo siempre transparentes sobre los programas, actividades y servicios ofrecidos a las personas beneficiarias; (ii) aumentando la sensibilización sobre nuestro código de conducta, las políticas de protección y salvaguardia, y los canales de denuncia; (iii) buscando activamente las opiniones de las comunidades sobre la labor de Oxfam y sobre conductas personales, y registrando las quejas; (iv) presentando a las mismas comunidades las respuestas adoptadas por Oxfam ante sus opiniones, a ser posible a través de algún miembro del equipo directivo de la organización. Estos pasos deben repetirse con regularidad a lo largo del ciclo de vida de un programa o actividad.
- **Unos programas seguros:** Nuestros/as empleados/as y demás personal relacionado deben adoptar medidas proactivas para evitar provocar involuntariamente daños a civiles, para contribuir activamente a la reducción de las amenazas existentes y para asegurar que los programas sean sensibles a estas cuestiones. Esto incluye la adopción de buenas prácticas y

⁴ En la Plataforma de Aprendizaje de Oxfam hay disponibles programas de formación obligatorios (sobre justicia de género) para todo el personal. <https://elearning.oxfam.org/>

medidas de prevención del SHEA durante todo el ciclo del programa o proyecto, desde el diseño de este, la elaboración de propuestas de financiación, los análisis, los mecanismos de denuncia y queja, y los procesos de evaluación y seguimiento.

4. ROLES Y RESPONSABILIDADES

- **Todos los empleados y empleadas de Oxfam y demás personal relacionado:** Toda persona que trabaje en nombre de Oxfam está obligada a denunciar cualquier sospecha o incidente de SHEA de la que sea testigo (véase la sección 5). La no denuncia de este tipo de hechos a las personas pertinentes constituye una infracción de la política de Oxfam y puede desembocar en la adopción de medidas disciplinarias contra los empleados y empleadas implicados/as y la terminación de la relación de Oxfam con profesionales externos/as. Pero aquellas personas que hayan sido víctimas de este tipo de incidentes no están obligadas a denunciarlos.
- **Miembros de patronatos y juntas directivas:** Las y los miembros de los patronatos y juntas directivas de Oxfam son los responsables finales de esta política y de su implementación.
- **Directores/as ejecutivos/as (*Executive Directors; ED*) de los afiliados de Oxfam:** Todo/a ED de un afiliado de Oxfam es responsable de la aplicación de esta política en su propia organización.
- **Puntos focales de SG:** Deben proporcionar apoyo para prevenir y responder a los casos de SHEA, además de desempeñar sus funciones habituales. Para ello, deben promover la sensibilización y fomentar buenas prácticas y gestionar adecuadamente las denuncias, apoyando a las personas supervivientes y reportando las denuncias de forma confidencial en los canales del afiliado.
- **Responsables y referentes de SG:** Deben brindar apoyo a las y los puntos focales, al personal y a los programas para evitar y responder a los casos de SHEA. Para ello, deben promover la sensibilización, llevar a cabo cursos de formación y fomentar buenas prácticas, gestionando adecuadamente las denuncias, cursando derivaciones a servicios especializados y prestando apoyo a las investigaciones. Las y los responsables, equipos y referentes de SG, junto con el personal directivo, deben asegurar su apoyo continuado a la implementación de esta Política.
- **Responsables de personal:** Deben dar a conocer esta política entre las personas bajo su responsabilidad, así como apoyar y desarrollar sistemas que creen y mantengan entornos laborales seguros. Esto también incluye la responsabilidad de que todos los empleados y empleadas y demás personal relacionado reciban con regularidad formación en PSEA, con especial énfasis en el personal que se halle en contacto directo con las personas beneficiarias para las que trabajamos. Las y los responsables deben priorizar el fomento de la sensibilización sobre la PSEA, tanto entre ellos/as mismos/as como en sus secciones, departamentos y equipos, así como asegurar partidas presupuestarias destinadas a actividades en este sentido.
- **Equipos de programas:** Deben consultar a las personas beneficiarias (*de manera segura, accesible y culturalmente apropiada*) para asegurarse de que estas y el personal que trabaja en nombre de Oxfam estén familiarizadas con nuestro código de conducta, así como con los mecanismos para transmitir inquietudes o presentar denuncias, asegurándose también de que Oxfam adopte las medidas necesarias cuando esto suceda. Los equipos de programas también deben explicar claramente a qué bienes y servicios tienen derecho las personas beneficiarias y cómo se realiza la selección de estas personas.

El/la responsable del Servicio Compartido Global de Relaciones Laborales, las y los responsables de SG de los afiliados y el/la director/a adjunto/a de SG y Cultura son las personas encargadas de la revisión y actualización anual de esta política. Todo ello siempre en consonancia con los desarrollos legales y organizacionales, con las opiniones de las personas beneficiarias y con las lecciones aprendidas.

5. CÓMO TRANSMITIR UNA INQUIETUD O PRESENTAR UNA DENUNCIA

Los empleados y empleadas de Oxfam y demás personal relacionado tienen la responsabilidad de reportar toda sospecha o inquietud acerca de SHEA. Cualquier persona puede transmitir una

inquietud o presentar una denuncia sobre un incidente de esta naturaleza que haya experimentado, presenciado o del que haya tenido noticia y que implique a un miembro del personal de Oxfam o de una organización con la que colaboramos (proveedores, organizaciones socias, contratistas, etc.) sin temor a represalias. Pero los empleados y empleadas de Oxfam y demás personal relacionado nunca deben investigar las sospechas o acusaciones por su cuenta.

5.1 Canales de denuncia

Cualquier persona (inclusive personas beneficiarias de Oxfam) puede transmitir una inquietud o presentar una denuncia ante la organización sobre algo que haya experimentado o presenciado sin temor a represalias. Esto puede hacerse verbalmente o por escrito, dirigiéndose al equipo de país, al punto focal de Protección y Salvaguardia del afiliado de origen o del afiliado ejecutivo, al Equipo de Protección y Salvaguardia o acudiendo a la línea confidencial de denuncia. Si su afiliado empleador carece de equipo de protección y salvaguardia, así como de una línea específica de denuncia, o si simplemente usted así lo prefiere, también puede acudir al servicio de denuncia de irregularidades de Oxfam Gran Bretaña, que está a la disposición de todos nuestros afiliados y equipos de país. Todo miembro del personal también puede transmitir inquietudes acerca de esta cuestión a sus responsables directos/as o al equipo de RR. HH. En el anexo 2 detallamos los procedimientos específicos para reportar denuncias por afiliados.

5.2 Confidencialidad

Las denuncias pueden realizarse de forma anónima. Haremos todo cuanto esté en nuestra mano para mantener dicho anonimato a lo largo de todo el proceso de denuncia. La transmisión de información sobre la identidad de las personas implicadas en la denuncia se limitará a personal esencial, no siendo compartida con otras personas sin el consentimiento informado de aquellos/as implicados/as, salvo si corriera peligro la vida de una persona, la seguridad de un/a menor o si es requerido por la ley, tras consultarla con referentes legales y si resulta seguro hacerlo. Solo se compartirá información que no posibilite identificaciones personales conforme a los requisitos de reporte para la rendición de cuentas.

Todas las personas que participen en el proceso de denuncia serán informadas sobre la importancia de mantener la discreción, pudiendo pedirles que firmen acuerdos de confidencialidad. Y aquellos empleados y empleadas que quebranten dicha confidencialidad podrán ser objeto de actuaciones que pueden ir desde medidas disciplinarias hasta la terminación del empleo, de la misma manera que, de tratarse de colaboradores/as externos/as, su relación con Oxfam puede verse terminada. En algunos casos, dichas infracciones pueden constituir incluso violaciones legales.

5.3 Represalias contra denunciantes, personas supervivientes y testigos

Oxfam adoptará medidas contra cualquier persona, ya sea el sujeto de la denuncia o no, que intente o lleve a cabo represalias contra denunciantes, personas supervivientes o testigos. En caso de formar parte del personal de Oxfam, podrán ser objeto de medidas disciplinarias, inclusive la terminación del empleo. En cuanto a colaboradores/as externos/as, su relación con Oxfam puede verse igualmente terminada.

5.4 Denuncias sobre organizaciones socias de Oxfam

Cuando en Oxfam recibamos denuncias sobre una organización socia, esperaremos de esta que responda de forma segura, rápida y adecuada. Colaboraremos con ella para asegurar que cumple con sus obligaciones al respecto.

Cuando sea apropiado, Oxfam colaborará con la organización socia para abordar el caso a través de una investigación independiente adecuada. Si el resultado de esta es que se han producido abusos, la(s) persona(s) responsable(s) deberá(n) quedar excluida(s) de esta colaboración con la organización

socia. Si existieran razones para pensar que una acusación de abusos no ha sido gestionada adecuadamente por una organización socia, esta se arriesga a la retirada de nuestra financiación o a la terminación de la relación (inclusive en redes de trabajo y en consorcios).

5.5 Denuncias sobre organizaciones o instituciones externas

Las denuncias de falta de protección elevadas a Oxfam sobre otras organizaciones o instituciones deberán ser derivadas a los equipos de protección y salvaguardia del afiliado correspondiente, que reportará el caso a las organizaciones pertinentes implicadas, cuando sea seguro hacerlo, así como a los grupos o redes locales de trabajo en cuestiones de PSEA y/o a las entidades reguladoras, donantes o Policía, según proceda y sea lo más seguro. Si bien desde Oxfam no investigaremos casos relacionados con otras organizaciones, tenemos la obligación de reportarlos.

Anexo 1: Definiciones

- **Empleados y empleadas de Oxfam y demás personal relacionado:** La expresión "empleados y empleadas de Oxfam y demás personal relacionado" incluye a todos los empleados y empleadas de Oxfam Internacional, de los afiliados y de las oficinas de país de Oxfam. También incluye a miembros del patronato, voluntariado, personas en prácticas, personal de agencias de consultoría internacionales o locales, colaboradores/as puntuales, además de contratistas particulares o empresariales de dichas entidades y demás personal relacionado. Asimismo, incluye a organizaciones ajenas a Oxfam y sus empleados/as, así como otros/as particulares, que hayan establecido con nuestra organización acuerdos de partenariado, de subvención secundaria o financiación con Oxfam.
- **Acoso sexual:** El acoso sexual es todo comportamiento indeseado y molesto de acercamiento sexual, petición de favor sexual, conducta verbal o física, gesto, o cualquier otro comportamiento de carácter sexual que puedan ser razonablemente interpretados o percibidos como ofensivos y humillantes para otra persona. Este tipo de conductas también serán consideradas acoso sexual cuando interfieran con el trabajo, se constituyan en una condición para obtener el mismo o creen un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo. Aunque suelen formar parte de un patrón de comportamiento, pueden igualmente adoptar la forma de un incidente aislado. El acoso sexual puede producirse entre personas de sexos opuestos o del mismo sexo. Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas o agresores/as.
- **Explotación sexual:** Todo abuso o amenaza de abuso cometidos 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 ello, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona. Desde Oxfam reconocemos que la expresión "explotación y abusos sexuales" contiene un amplio espectro de comportamientos, no limitándose solo al acto del coito sexual.
- **Abusos sexuales:** Toda intrusión física o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción. En esta categoría se incluirían el matrimonio forzado y la esclavitud sexual, así como actividades sexuales con niños o niñas (toda persona menor de 18 años).
- **Abusos sexuales de menores:** Se producen cuando un/a niño/a es usado por otro/a niño/a, adolescente o adulto/a para su estimulación o gratificación sexual. Este tipo de abusos sexuales incluye actividades con o sin contacto, abarcando todas las formas de actividad sexual que impliquen a niños/as, ya sea mostrándoles material de explotación sexual de menores en línea o bien tomándoles imágenes con fines de explotación sexual.
- **Víctima superviviente:** Persona que supuestamente ha sufrido acoso, explotación o abusos sexuales.
- **Denunciante:** Persona que eleva una denuncia (que puede ser también o no la persona superviviente del suceso).
- **Persona denunciada:** Persona sobre la que se ha transmitido una inquietud o contra la que se ha elevado una acusación o denuncia.
- **Sospecha de conducta inadecuada:** Toda inquietud reportada a través de cualquiera de los canales o vías de denuncia. Dicha sospecha debe ser inmediatamente valorada mediante una reunión inicial de caso o bien mediante un grupo de expertos.
- **Acusación de conducta inadecuada:** Si la reunión de caso o el grupo de expertos deciden investigar la sospecha de conducta inadecuada, esta pasa a ser considerada "acusación de conducta inadecuada".
- **Resultado de la investigación:** Una vez investigada la acusación y revisado el informe de investigación, las recomendaciones resultantes son denominadas "resultado de la investigación".

Anexo 2: Canales de denuncia

Oxfam Internacional Oxfam GB <i>Y cualquier miembro de otro afiliado de Oxfam que desee reportar un caso por este canal.</i>	<p>Protección y salvaguardia: safeguarding@oxfam.org.uk +44 (0)1865 473813)</p> <p>Contacto para denuncias whistleblowing@oxfam.org.uk</p> <p>Líneas confidenciales de denuncia Inglés: 0044 (0)1865 2120 Árabe: 0044 (0)1865 2121 Francés: 0044 (0)1865 2122 Portugués: 0044 (0)1865 2124 Español: 0044 (0)1865 2123)</p>
Oxfam Intermón (España)	buzonetico@oxfamintermon.org
Oxfam Novib (Países Bajos)	Manager or Director, In-country Integrity Focal Point, or Integrity Lead at integrity@oxfamnovib.nl External Speak Up service: https://speakup.oxfamnovib.nl/
Oxfam Australia:	https://app.whispli.com/OxfamAustralia
Oxfam América	https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/25899/index.html
Oxfam Bélgica	Marie Bijnens: mbi@oxfamsol.be , +32 2 511 89 19 Fabrice Dumont: fdu@oxfamsol.be , +32 477 869131
Oxfam Canadá	speakup@oxfam.ca +613-627-8699
Oxfam Québec	jeparle@oxfam.org +1-877-693-2602
Oxfam Italia:	segnalazioni@oxfam.it +39 055 350553
Oxfam Hong Kong	safeguarding@oxfam.org.hk
Oxfam Alemania	sicher@oxfam.de
Todos los demás afiliados, organizaciones externas y terceras partes	Si su afiliado empleador carece de equipo de protección y salvaguardia, así como de una línea específica de denuncia, o si simplemente usted así lo prefiere, también puede acudir a las líneas del servicio de denuncia de irregularidades de Oxfam Gran Bretaña / Oxfam Internacional, arriba mencionadas.