



**POLÍTICA RELATIVA A LA LUCHA
CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS
ABUSOS SEXUALES Y A SU
PREVENCIÓN (POLÍTICA PEAS)**

POL-DRH-08

18 de noviembre de 2025



1. Contexto

Socodevi tiene como misión contribuir a mejorar las condiciones de vida de las comunidades apoyando a empresas cooperativas y mutualistas sostenibles e inclusivas en todo el mundo. Socodevi se compromete a respetar su deber de protección contra la explotación y los abusos sexuales (EAS) hacia las poblaciones a las que apoya, y a garantizar un entorno de trabajo y colaboración sano, respetuoso y seguro para todas las personas: tanto las poblaciones beneficiarias de sus proyectos, como para sus equipos a nivel central, en los países donde interviene, y para sus socios.

Socodevi reconoce que la explotación y los abusos sexuales pueden producirse en cualquier contexto y sociedad, y que se deben presumir posibles en situaciones de riesgo, incluyendo aquellas vinculadas a sus operaciones. La organización otorga un gran valor a la prevención, la rendición de cuentas y al apoyo a las personas afectadas por la explotación y los abusos sexuales.

Socodevi considera que toda persona con la que interactúa, sin importar su edad, género, situación de discapacidad, orientación sexual u origen étnico, tiene derecho a una protección contra toda forma de explotación y abuso sexual. Socodevi no tolerará ninguna forma de violencia sexual por parte de su personal, de sus socios o de sus proveedores.

2. Alcance de la Política

La Política relativa a la lucha contra la explotación y los abusos sexuales y a su prevención (la « Política PEAS ») se aplica a los miembros del consejo de administración y de la dirección, a las personas gestoras, al personal internacional y nacional, a las personas expertas-voluntarias, a las personas pasantes remuneradas o no, a las personas voluntarias y a las personas consultoras (en adelante, el « Personal »), así como a las organizaciones asociadas (en adelante, los « Socios ») que colaboran con Socodevi en todo el mundo.

Todas las personas están obligadas, en toda circunstancia y sin excepción, a respetar la presente Política PEAS y las normas de conducta descritas en ella, tanto en el ejercicio de sus funciones como fuera de ellas. Cada persona es responsable de conocerla, comprenderla y actuar conforme a esta política.

La Política PEAS define el compromiso firme de Socodevi con la protección contra la explotación y los abusos sexuales de las personas y comunidades a las que brinda apoyo (en adelante, los « Beneficiarios »), así como de su Personal y de los Socios con quienes trabaja.

La Política PEAS de Socodevi responde a los requisitos contractuales emitidos por Asuntos Mundiales Canadá, así como a las normas de conducta enumeradas en la Sección 3 de la Circular del Secretario General de las Naciones Unidas ST/SGB/2002/13, relativa a las disposiciones especiales destinadas a prevenir la explotación y los abusos sexuales. Debe leerse conjuntamente con el Código de ética y conducta profesional y con la Política de salvaguardia para la protección y prevención hacia la niñez y las personas vulnerables de Socodevi, disponibles en el sitio institucional de la organización.

3. Objetivos de la política PEAS

- (i) Especificar los principios rectores que sustentan la cultura de tolerancia cero de Socodevi en materia de EAS;
- (ii) Actualizar las normas y protocolos existentes en materia de prevención y protección de las personas y comunidades afectadas contra los actos de EAS cometidos por el personal y los socios de Socodevi, de



conformidad con las prácticas internacionales;

- (iii) Definir y sistematizar un enfoque centrado en las víctimas/sobrevivientes, en consonancia con el principio de «no causar daño», para combatir y prevenir los casos de abuso y acoso sexual.
- (iv) Definir los compromisos, las funciones y las responsabilidades de todos los miembros del personal, reconociendo que cada uno tiene un papel que desempeñar y que debe integrarse un enfoque a escala de la organización en todos los proyectos para garantizar la eficacia de la lucha contra la EAS y su prevención.
- (v) Reforzar una cultura de responsabilidad y compromiso con los principios fundamentales y la aplicación de la presente Política PEAS.

4. Principios rectores de la política PEAS

Los siguientes principios rectores están en consonancia con el Código de Ética y Conducta Profesional de Socodevi y lo refuerzan para proteger a las personas a las que ayudamos y con las que trabajamos.

1. Se prohíbe **cualquier acto de explotación sexual**, definido como el abuso o intento de abuso, con fines sexuales, de la vulnerabilidad de las personas afectadas, de su confianza o de la relación de poder que se mantiene con ellas, incluyendo, entre otros, con el fin de obtener un beneficio económico, social o político, está prohibido y se considerará una falta grave que dará lugar a la rescisión inmediata de la relación y/o del contrato de trabajo con Socodevi.
2. **Cualquier abuso sexual**, definido como cualquier agresión física de carácter sexual cometida por la fuerza, bajo coacción o aprovechando una relación de desigualdad, así como la amenaza de tal agresión, está prohibido y se considerará una falta grave que dará lugar a la rescisión inmediata de la relación y/o del contrato de trabajo con Socodevi.
3. El hecho de haber pensado erróneamente que la víctima/sobreviviente había dado su consentimiento no puede invocarse como medio de defensa, en particular cuando el bienestar de la persona afectada o de su familia pueda depender de la relación con Socodevi o cuando sea manifiesto el desequilibrio de poder entre la víctima/sobreviviente y el autor o autora de los hechos. Tales circunstancias invalidan cualquier supuesto consentimiento y se considera que este se ha obtenido gracias a una relación desigual.
4. Todos los gastos en que incurra Socodevi para apoyar a las víctimas/sobrevivientes de actos probados de abuso o explotación sexual o para responder a sus necesidades serán recuperables del miembro del personal reconocido como autor de los hechos.
5. Cualquier acto de explotación o abuso sexual se considera una falta grave y motivo de rescisión inmediata del contrato. Todos los gastos en que incurra Socodevi para apoyar a las víctimas/sobrevivientes de actos probados de EAS o para responder a sus necesidades son recuperables de conformidad con las condiciones contractuales que la vinculan a sus socios.
6. Queda prohibida cualquier relación sexual con un menor (cualquier persona menor de 18 años), independientemente de la edad de mayoría de edad o de consentimiento en el país en cuestión. El desconocimiento de la edad real del menor no puede invocarse como medio de defensa.
7. Está prohibido crear, producir, distribuir, almacenar y/o utilizar (incluido ver) en línea material pornográfico o explícitamente sexual, o realizar actos de explotación o abuso sexual en línea en las instalaciones o con los equipos de Socodevi.
8. Solicitar favores sexuales o imponer cualquier otra forma de comportamiento humillante o explotador a cambio de dinero, empleo, bienes o servicios constituye explotación sexual y está prohibido. Esto se aplica



independientemente de la situación jurídica de las relaciones sexuales remuneradas en el lugar de destino o en el país de origen del personal o de la víctima/sobreviviente.

9. El acoso sexual por parte de un miembro del personal no se considera generalmente EAS, pero puede considerarse como tal si se alcanzan los umbrales de explotación y/o abuso sexual. Se incluye la promesa de un empleo o la amenaza de denegarlo a cambio de favores sexuales, los comportamientos que constituyen explotación sexual y la solicitud de relaciones sexuales remuneradas.
10. Cualquier miembro del personal que tema que un compañero o compañera esté cometiendo actos de abuso o explotación sexual, o que sospeche de tales actos, debe informar de ello de forma inmediata y obligatoria a través de los mecanismos de denuncia establecidos, so pena de exponerse a medidas disciplinarias.
11. Las relaciones sexuales entre, por un lado, miembros del personal o socios y, por otro, los beneficiarios de sus servicios están totalmente desaconsejadas, ya que se basan en dinámicas de poder desiguales. Dichas relaciones comprometen la credibilidad y la integridad de las actividades de desarrollo de la organización. Cualquier miembro del personal que tenga relaciones preexistentes con uno o varios beneficiarios debe informar inmediatamente a sus superiores jerárquicos.
12. Todo el personal, sin excepción, está obligado a crear y mantener un entorno propicio para prevenir el abuso de poder y favorecer la aplicación de la presente Política PEAS. Además, corresponde a los directivos de Socodevi, independientemente de su nivel jerárquico, apoyar y consolidar las condiciones propicias para dicho entorno. En particular, les corresponde transmitir cualquier denuncia de actos de EAS a la línea de denuncia de Socodevi en las **48 horas** siguientes y **poner en marcha inmediatamente los procedimientos de seguridad** y orientación de las víctimas/supervivientes, so pena de exponerse a medidas disciplinarias.
13. Cuando las condiciones de seguridad lo permitan, Socodevi se reserva el derecho de remitir a las autoridades nacionales los casos relacionados con la violencia de género, con el consentimiento de la víctima/superviviente adulta o de un padre/tutor de esta si se trata de una menor.

El hecho de denunciar o comunicar información que sea intencionadamente falsa o tendenciosa, o que se sepa que lo es, o que se presente sin tener en cuenta su veracidad por parte de un miembro del personal, también puede dar lugar a las medidas disciplinarias oportunas.

5. Compromisos fundamentales de Socodevi

Socodevi tiene **tolerancia cero** con cualquier forma de explotación o abuso sexual dentro de su organización o en el contexto de los proyectos y programas que lleva a cabo en todo el mundo.

En este sentido, Socodevi se compromete a tomar todas las medidas necesarias para garantizar la prevención, la rendición de cuentas y la protección en su lucha contra la EAS en todas sus actividades, así como a sensibilizar sobre estas realidades a todas las personas que participan en sus proyectos o intervenciones, así como a las organizaciones asociadas.

5.1 Los compromisos fundamentales de Socodevi se basan en

- Una cultura organizativa de tolerancia cero en materia de acoso sexual y acoso laboral, bien integrada en todos los niveles.
- Un enfoque y unas acciones centradas en la víctima/superviviente y en el principio de «no causar daño».
- Un mecanismo de denuncia claro y sencillo, accesible para todos;



- La obligación de denunciar por parte del personal y los socios;
- La integración de la PEAS en todas sus actividades;
- Un programa de formación y sensibilización adaptado a las diferentes responsabilidades;
- La debida diligencia en materia de riesgos de EAS en su contratación y en el establecimiento de sus asociaciones.
- La confidencialidad de la información y la protección de datos.
- Investigaciones rigurosas llevadas a cabo sin discriminación alguna y medidas de apoyo eficaces.
- Medidas disciplinarias y administrativas adaptadas y disuasorias.

En este sentido, Socodevi se compromete, en particular, a:

- a) Establecer y mantener una cultura organizativa de tolerancia cero en todas sus actividades, en la que todas las personas puedan denunciar los casos de acoso sexual en el trabajo sin temor a represalias;
- b) Exponer claramente a todas las personas las normas de conducta que se esperan en materia de lucha contra el acoso sexual y su prevención, y velar por que estas se comprendan y se respeten.
- c) Definir y sistematizar un enfoque centrado en las víctimas/sobrevivientes, en consonancia con los principios de «no causar daño», para combatir y prevenir los casos de acoso sexual en el trabajo, lo que implica, ante todo, dar prioridad al bienestar, la protección y la seguridad de la víctima, respetando plenamente sus derechos y su interés superior y sin discriminación de ningún tipo.
- d) Sensibilizar y formar al personal en el momento de su incorporación a Socodevi y de forma recurrente en materia de EAS y su prevención.
- e) Establecer un programa específico de formación y apoyo para que los directivos y otras personas de referencia en materia de EAS puedan asumir las responsabilidades adicionales que les incumben para crear un entorno libre de EAS y transmitir rápidamente, en un plazo de 48 horas, las denuncias al nivel superior cuando la prevención haya sido infructuosa.
- f) Mejorar continuamente su capacidad colectiva para reconocer y eliminar los desequilibrios de poder y las desigualdades de género que pueden favorecer la conducta sexual inapropiada, incluidas las situaciones que combinan discriminaciones cruzadas (interseccionalidad).
- g) Garantizar apoyo psicológico, médico y jurídico a las personas víctimas/sobrevivientes de EAS, respetando su voluntad y la confidencialidad, así como la seguridad de todas las partes.
- h) Informar a las personas sobrevivientes/víctimas de manera regular y accesible sobre los resultados de las acciones que les conciernen, incluido el resultado de las investigaciones.
- i) Reforzar una cultura de responsabilidad y compromiso con los principios fundamentales y la aplicación de la presente Política PEAS;
- j) Poner a disposición de todas las personas (personal, socios y beneficiarios) los mecanismos de denuncia que permitan informar de forma segura y confidencial sobre cualquier comportamiento inapropiado relacionado con el acoso sexual en el trabajo;
- k) Intervenir de manera rápida y adecuada ante cualquier denuncia y adoptar las medidas disuasorias adecuadas a las circunstancias, que pueden llegar hasta la terminación del vínculo laboral sin previo aviso y/o del vínculo contractual con respecto a las personas responsables de actos de EAS;

5.2 Medidas de apoyo

Socodevi se compromete a proporcionar asistencia y apoyo de una manera centrada en la víctima/sobreviviente, basada en los derechos y no discriminatoria, que tenga en cuenta la edad, la discapacidad, las consideraciones de género y las especificidades culturales. Los derechos y el interés superior de las víctimas/sobrevivientes guían la forma en que se diseñan y prestan la asistencia y el apoyo.

Se proporciona asistencia y apoyo a todas las víctimas/sobrevivientes de actos de violencia sexual, independientemente de que participen o cooperen en una investigación o en cualquier otro procedimiento de rendición de cuentas. Puede ser necesario tomar medidas de protección contra las represalias, la revictimización y el nuevo trauma.

Las víctimas/sobrevivientes tienen derecho a un conjunto de medidas de asistencia y apoyo que han sido aprobadas por Socodevi. Los costos de acceso a la asistencia inmediata que necesitan, incluidos los de transporte y alojamiento, no corren a su cargo. Los servicios esenciales para las víctimas/sobrevivientes incluyen, entre otros:

- Atención inmediata de las lesiones, administración de medicamentos para prevenir o tratar infecciones y evitar embarazos no deseados.
- Medidas inmediatas de seguridad o protección para las víctimas/sobrevivientes (testigos y denunciantes, incluidos los denunciantes de irregularidades), como un plan de seguridad, alojamiento seguro y apoyo para la reubicación, si procede, a fin de combatir el riesgo de represalias o nuevos actos de violencia.
- Atención de salud mental y apoyo psicológico, emocional y práctico prestado por uno o varios especialistas.

Socodevi reconoce el derecho de las víctimas/sobrevivientes a tomar sus propias decisiones y vela por que se respete dicho derecho. Las víctimas/sobrevivientes tienen, en particular, la posibilidad de rechazar la asistencia o el apoyo en cualquier momento, incluso después de haber comenzado a beneficiarse de ellos. También tienen derecho a acceder al apoyo en una etapa posterior si lo desean, y a solicitar la aplicación de las medidas de rendición de cuentas disponibles, incluyendo, entre otras, las vías de recurso legales, en cualquier momento si es necesario.

Se informa a las víctimas/sobrevivientes de manera regular y accesible sobre los avances y resultados de las acciones que les conciernen, incluyendo el resultado de las investigaciones. Las personas con discapacidad reciben apoyo adicional en función de la naturaleza de su discapacidad, ya sea física, intelectual o mental, para que puedan dar su consentimiento adecuado. Los menores de 18 años y sus padres o tutores reciben apoyo especializado adicional para que puedan dar su consentimiento (o su acuerdo, según su capacidad), sobre la base de una evaluación del interés superior del niño.

Socodevi coopera con los gobiernos nacionales para que, con el consentimiento informado de la víctima/sobreviviente, los autores de actos de violencia sexual y abusiva rindan cuentas de sus actos, cuando lo considere seguro y apropiado. Concede la máxima importancia al respeto del debido proceso, la confidencialidad y la seguridad de todas las partes implicadas.

Cuando las leyes y políticas de un estado o país obligan a las organizaciones o personas especializadas en la ayuda a los demás a denunciar los casos reales o presuntos de violencia, Socodevi afirma que siempre debe primar el interés superior de las víctimas/sobrevivientes, en particular de los niños víctimas/sobrevivientes, incluidas las consideraciones relativas a su seguridad y protección inmediatas y a sus propios deseos.

5.3 Mecanismos de denuncia y notificación

a) Obligación de notificación

Todo miembro del personal o socio que sospeche o haya sido testigo de una infracción de la presente Política PEAS por parte de otro miembro del personal o socio tiene la obligación de notificarlo en un plazo de 48 horas, preferiblemente directamente a la dirección de recursos humanos a través de la línea de denuncia (signalez@socodevi.org), que da prioridad a este tipo de casos, o a los puntos focales designados o a la dirección del país.

Cualquier denuncia recibida por canales distintos de la línea de denuncia debe remitirse a la dirección de recursos humanos, sin investigación adicional, en un plazo de 48 horas a partir de la recepción de la denuncia. El incumplimiento de esta directriz puede causar perjuicio a las personas afectadas y se considerará una infracción de la presente Política PEAS, susceptible de medidas disciplinarias.

b) Cómo denunciar

En todas las operaciones de Socodevi en todo el mundo se han establecido mecanismos de denuncia seguros, anónimos, confidenciales, accesibles e inclusivos, que se utilizan prioritariamente para denunciar los casos de EAS, incluso para las comunidades beneficiarias.

Estos mecanismos de denuncia pueden incluir, según la localidad, un servicio de asistencia telefónica, un servicio de comunicación por SMS, puntos focales designados y/o buzones para recoger sugerencias o quejas en los proyectos.

Cuando procede y es posible, Socodevi se une a las organizaciones asociadas para establecer o proporcionar conjuntamente mecanismos de denuncia y servicios centrados en las víctimas/supervivientes que sean accesibles. Los mecanismos de denuncia se adaptan al contexto local y tienen en cuenta, en la medida de lo posible, las ideas de la población local con el fin de eliminar los obstáculos para la denuncia de casos de abuso y explotación sexual.

Socodevi es consciente de que la confidencialidad puede salvar vidas, en particular las de las víctimas/sobrevivientes y todas las personas implicadas en una denuncia de EAS, incluidos los denunciantes, los testigos y las personas afectadas, que tienen derecho a un procedimiento regular. La información sensible relacionada con casos de EAS solo debe comunicarse al personal con las funciones adecuadas para conocerla y, en su caso, a las autoridades locales cuando sea posible hacerlo de forma segura. El incumplimiento de la obligación de confidencialidad puede poner en peligro a otras personas y, por lo tanto, dar lugar a medidas disciplinarias.

Teniendo en cuenta estos riesgos, las denuncias de preocupaciones pasadas o actuales en materia de EAS deben realizarse principalmente, en cualquier idioma, de forma anónima o no, a la línea de denuncia de Socodevi, a través de uno de los siguientes medios:

- ✓ Por correo electrónico: signalez@socodevi.org
- ✓ En línea en el sitio web de Socodevi: <https://socodevi.org/faire-un-signalement/>
- ✓ Línea telefónica gratuita (Canadá/Estados Unidos): 1 888 359-8417
(se irán añadiendo líneas en otros países progresivamente)

El personal, los socios y los beneficiarios también pueden, si lo desean, informar de cualquier caso de EAS directamente a una persona que actúe como punto focal PEAS local, a la dirección del país, a un gerente o a cualquier otra persona de su confianza en Socodevi. Todos ellos están obligados a mantener la confidencialidad y a transmitir por escrito, en un plazo de 48 horas, la información recopilada a la línea de denuncia.

Lo ideal es que una denuncia de EAS incluya los detalles de las acusaciones, el nombre de la(s) presunta(s) víctima(s)/sobreviviente(s), el nombre del presunto autor, una descripción del incidente o incidentes, así como la(s) fecha(s) en que ocurrió(aron) y, si procede, el nombre de los testigos.

Las denuncias anónimas se tratarán con la misma seriedad que las denuncias no anónimas. Si la denuncia se



realiza de forma anónima, es importante proporcionar suficientes detalles para poder verificar las acusaciones. De lo contrario, podría no ser posible llevar a cabo una investigación.

c) Protección de los denunciantes

Socodevi aplica una política de tolerancia cero con respecto a cualquier forma de represalia contra una persona que denuncie haber sido testigo de actos de EAS o que, de buena fe, comunique sospechas razonables de EAS. Del mismo modo, Socodevi no tolera ningún tipo de represalia contra las personas que participan en una evaluación o investigación preliminar sobre denuncias de EAS. Si se comprueba su existencia, estas represalias serán objeto de las medidas disciplinarias correspondientes.

d) Autoridades locales

La denuncia ante Socodevi no impide que también se denuncie ante las autoridades nacionales competentes, independientemente de que sea obligatorio o no a nivel local. Se anima a los miembros del personal de Socodevi que tengan preguntas al respecto a que las planteen al departamento de recursos humanos de la sede central. Socodevi se reserva el derecho, cuando lo considere apropiado y seguro y de acuerdo con los deseos de la víctima/sobreviviente, de remitir a las autoridades competentes las violaciones de la presente Política PEAS que puedan constituir un delito susceptible de sanción penal en virtud de las leyes nacionales o internacionales, y de levantar todos los privilegios e inmunidades.

5.4 Integración de la PEAS en las operaciones de Socodevi

a) Sensibilización e intercambio de información

Socodevi se asegura de que el personal y los socios conozcan las responsabilidades y obligaciones que les incumben, en virtud de la presente Política PEAS, en materia de prevención de EAS y las medidas adecuadas que deben adoptarse si se sospecha, se observan o se denuncian casos de EAS.

Socodevi se asegura de que los miembros de las comunidades beneficiarias puedan acceder a información sobre cómo formular denuncias y expresar sus preocupaciones de manera accesible e inclusiva a través de los mecanismos de denuncia y notificación disponibles.

b) Formación anual del personal

Los compromisos y declaraciones de la presente Política PEAS se integran en los materiales de formación institucional de carácter general. El personal de Socodevi está obligado a seguir cada año una formación obligatoria sobre el EAS y su prevención.

Se ofrecen formaciones más específicas a las personas responsables de la gestión y otras personas de referencia PEAS que comprenden el apoyo y la gestión de incidentes y casos de PEAS.

c) Evaluación de riesgos y protección

Socodevi se asegura de que la evaluación del riesgo de EAS forme parte integrante de la evaluación de sus proyectos y de que se elaboren estrategias de mitigación de los riesgos de EAS para cada uno de ellos, en particular mediante la formación de su personal, la sensibilización de las comunidades en las que está presente y el acceso a mecanismos de denuncia inclusivos y confidenciales.

d) Verificaciones previas al empleo

Socodevi aplica prácticas de contratación transparentes, inclusivas y equitativas, y anima sin discriminación a todas las personas cualificadas a presentar su candidatura. Ha establecido una Política de contratación que tiene por objeto ofrecer un marco claro y alineado con los más altos estándares organizativos, lo que refleja su voluntad de atraer y retener a los mejores talentos para cumplir su misión, respetando al mismo tiempo los requisitos legales aplicables en los países en los que está presente.

Así, antes de confirmar cualquier contratación, en Socodevi es obligatorio realizar verificaciones previas al empleo para cada candidatura seleccionada, sin excepción para ningún tipo de puesto (permanentes, temporales, por contrato, a tiempo completo o parcial, así como compromisos no remunerados, como prácticas,



estudiantes o cooperantes voluntarios).

A tal efecto, cada persona cuya candidatura sea seleccionada para un puesto debe rellenar y firmar el formulario de verificaciones previas al empleo, en el que declara, en particular, no tener antecedentes relacionados con la EAS y da su autorización por escrito para que se verifiquen los posibles antecedentes en esta materia con sus anteriores empleadores, además de la obtención de referencias. Además, antes de cada contratación se lleva a cabo sistemáticamente una verificación de antecedentes penales y/o de terrorismo.

e) Asociaciones

Todos los contratos celebrados con Socodevi incluyen una cláusula que establece la obligación del Socio de tomar medidas para prevenir y prohibir cualquier forma de abuso sexual en el trabajo. El Socio declara adherirse a los valores y la cultura de tolerancia cero hacia cualquier forma de acoso, explotación y abuso sexual. El socio declara y garantiza que ha recibido una copia de la presente Política PEAS, del Código de ética y conducta profesional y de la Política de protección y prevención de niños y personas vulnerables de Socodevi, que comprende su contenido y que conoce lo que se espera de él.

Así, el Socio se compromete a contribuir a la prevención del abuso, la explotación y el acoso sexuales, en colaboración y concertación con Socodevi, y a participar en las actividades de formación y sensibilización puestas en marcha.

El socio está obligado a informar en un plazo de 48 horas a la línea de denuncia de Socodevi de cualquier incidente cometido por el personal de Socodevi del que haya sido testigo o de cualquier denuncia recibida contra su propio personal y, si procede, llevar a cabo o colaborar en la investigación adoptando un enfoque centrado en la víctima/superviviente tras las denuncias de explotación y abusos sexuales.

Cuando la investigación confirma la veracidad de la denuncia de EAS, la persona culpable queda automáticamente excluida de cualquier colaboración con Socodevi, así como de cualquier participación futura en proyectos o programas de Socodevi.

5.5 Confidencialidad de la información y protección de datos

La confidencialidad de la información es de vital importancia para las víctimas/sobrevivientes de actos de EAS, ya que las violaciones de la confidencialidad pueden poner en peligro su seguridad física y comprometer la capacidad de Socodevi para investigar y tomar las medidas adecuadas.

Los datos identificativos relacionados con las denuncias de casos de EAS se comunican en función de la estricta necesidad de conocerlos y solo al personal esencial, y no se difunden más allá de ello sin el consentimiento informado de las personas afectadas, a menos que exista un riesgo de daño inmediato.

La información no identificativa relativa a los casos de EAS se comunica de conformidad con los requisitos de notificación. Para que el consentimiento sea informado, la persona o personas afectadas deben disponer de todos los datos pertinentes en el momento de darlo y ser capaces de evaluar y comprender las consecuencias del plan de acción propuesto. También deben saber que tienen la facultad de ejercer su derecho a negarse a participar en una acción y/o a negarse a ser obligadas a hacerlo. Las víctimas/sobrevivientes (o sus padres/tutores, según corresponda) tienen derecho a decidir qué tipo de ayuda necesitan, y se les debe proporcionar información sobre todas las opciones disponibles.

Las víctimas/sobrevivientes siempre deben ser informadas de que existen límites a la confidencialidad, es decir, límites relacionados con la garantía de un procedimiento justo y con cualquier obligación legal de notificación, tan pronto como formulen una denuncia. Las explicaciones deben proporcionarse en su propio idioma y de manera que sea fácil comprender la información y el nivel de detalle que se comunicará, quién tendrá acceso a la información proporcionada y la forma que podrían adoptar las medidas de seguimiento. De este modo, las víctimas/sobrevivientes pueden determinar si desean participar en las acciones propuestas, incluido el acceso a los servicios centrados en las víctimas, o aceptar la apertura de una investigación.



Incluso cuando se da el consentimiento informado, Socodevi tiene la obligación de evaluar las posibles consecuencias del uso de la información sobre la seguridad de la persona que la ha comunicado y la de otras personas afectadas, y de reducir al mínimo los riesgos para ellas.

La información relativa a la experiencia vivida por una víctima/sobreviviente de la EAS se recopila, utiliza, comparte y conserva de forma confidencial, lo que significa que:

- Durante las entrevistas, la información debe recopilarse respetando la confidencialidad.
- El intercambio de información debe realizarse de conformidad con las políticas de Socodevi y las leyes locales aplicables, según la necesidad de conocerla, y solo con el consentimiento de la víctima/sobreviviente (o de sus padres/tutores, si procede).
- La información relativa al caso se conserva de forma segura en Socodevi, incluyendo, entre otros, en archivos informáticos protegidos con contraseña.

5.6 Investigaciones

Socodevi aplica un enfoque de tolerancia cero hacia la explotación y el abuso sexuales. Un enfoque de tolerancia cero significa que las denuncias son objeto de investigación y que los presuntos autores responden de sus actos, se les impide reincidir, en particular mediante acciones legales y/o el despido o la rescisión de la relación comercial con Socodevi, según proceda, y pueden proporcionar algún tipo de reparación a las víctimas/supervivientes.

Cualquier denuncia oficial de EAS dará lugar a una investigación. La investigación se llevará a cabo respetando los principios de confidencialidad, equidad y no discriminación. Cuando estos principios no puedan ser garantizados por alguien dentro de nuestra organización o cuando la presunta víctima sea un niño, remitiremos la investigación a una parte externa. Se aplicarán sanciones disciplinarias que pueden llegar hasta la expulsión de la organización o del programa, o la rescisión del contrato de trabajo.

Todas las partes implicadas en una investigación, incluidas las víctimas/supervivientes y la persona investigada, tienen derecho a ser escuchadas y a presentar pruebas, a que se les garantice un proceso justo y a beneficiarse de un conjunto mínimo de medidas de apoyo.

Se realiza una evaluación inicial de las condiciones de seguridad y protección de la víctima/sobreviviente y de las personas directamente afectadas, incluidas la persona objeto de la denuncia, los testigos y/o los denunciantes, con el fin de prevenir y mitigar los daños antes de continuar.

La dirección de recursos humanos de la sede central de Socodevi es la única instancia autorizada para llevar a cabo o encargar la realización de investigaciones sobre denuncias relativas a actos de EAS cometidos por un miembro del personal, o para informar sobre los resultados de una investigación. Según el caso, podrá delegar la realización de las investigaciones, en su totalidad o en parte, a recursos externos especializados o a la dirección del país o del proyecto.

Las personas de contacto que actúan como puntos focales, u otras personas que puedan haber recibido una denuncia de abuso o acoso sexual, no están autorizadas a realizar actividades de investigación sobre la información recibida, a fin de no comprometer la integridad de la investigación, la confidencialidad y los derechos de la víctima/sobreviviente.

5.7 Investigaciones fundamentadas

Si la investigación concluye que efectivamente se ha producido un abuso sexual, Socodevi:

- inicia un procedimiento disciplinario contra la persona implicada;



- impone medidas disciplinarias cuando el procedimiento disciplinario corrobora las acusaciones;
- se asegura de que el caso quede debidamente documentado;
- remitirá el caso a las autoridades si lo considera oportuno, cuando sea posible hacerlo en condiciones de seguridad y con el consentimiento de la víctima/superviviente; y
- realizará cualquier otra notificación necesaria, incluso en relación con el sistema de denuncia de faltas profesionales.

6. Funciones y responsabilidades

Todos los miembros del personal (lo que incluye a los miembros del consejo de administración y de la dirección, las personas responsables de la gestión, el personal internacional y nacional, los expertos voluntarios, los pasantes remunerados o no remunerados, los voluntarios y los consultores), así como los socios de Socodevi, tienen la responsabilidad común de luchar contra la explotación y los abusos sexuales y de prevenirlos.

Todos deben comprender sus funciones y responsabilidades al respecto y conocer las normas y comportamientos que deben respetar. En caso de duda o pregunta, deben solicitar aclaraciones a sus jefes jerárquicos o a la dirección de recursos humanos de la sede.

6.1 Los miembros del consejo de administración y la dirección general

- Proporcionan un liderazgo global que encarna los valores y principios fundamentales de Socodevi, afirmando claramente su intolerancia hacia cualquier forma de acoso sexual en el trabajo.
- Apoyan al Comité de Ética de Socodevi en su función de garante del mantenimiento y la evolución de las buenas prácticas en materia de acoso sexual en el trabajo a escala de la organización.
- Apoyan la promoción activa de una cultura centrada en las víctimas/sobrevivientes en la que todas las personas se sientan libres de denunciar cualquier conducta sexual inapropiada sin temor a represalias.
- Garantizan la difusión de la Política PEAS entre todas las partes interesadas de la organización.
- Garantizan que se asuma la responsabilidad adecuada por cualquier persona que haya cometido actos de acoso sexual en el trabajo.
- Velan por que se disponga de los recursos humanos y financieros necesarios para que la organización cumpla sus compromisos.
- Revisan y aprueban la Política PEAS.

6.2 El Comité de Ética

- Actúa como guardián de las buenas prácticas en materia de PEAS a nivel de la organización.
- Proporciona apoyo en materia de dirección y supervisión para el desarrollo, la coordinación y la aplicación de una estrategia integrada y continua de sensibilización sobre la PEAS a nivel de la organización.
- Garantiza, con el apoyo de la dirección de recursos humanos y las direcciones nacionales, el desarrollo y la implementación de herramientas de formación y apoyo informativo y mensajes clave relacionados con la PEAS para el personal, los socios y las comunidades beneficiarias.
- Supervisa la identificación de puntos focales y la accesibilidad de mecanismos de denuncia accesibles y confidenciales.

- Informa, cuando procede, a los donantes y otras terceras partes contractualmente implicadas sobre la apertura de una investigación relacionada con la EAS.
- Según las circunstancias y si es necesario, realiza evaluaciones de riesgos y capacidades en relación con las capacidades de investigación y los procedimientos relacionados con la presente Política PEAS.
- Presenta un informe anual al consejo de administración sobre la implementación y aplicación de la Política PEAS en toda la organización.

6.3 La dirección de recursos humanos

- Actúa como punto focal de la organización para las denuncias y preocupaciones relacionadas con la explotación y el abuso sexuales, o derivadas de ellos, y gestiona todas las evaluaciones preliminares y las investigaciones posteriores relacionadas con la presente Política PEAS.
- Mantiene un registro central y confidencial de las denuncias de EAS a nivel de toda la organización e informa de las conclusiones al Comité de Ética.
- Participa en las reuniones del Comité de Ética y proporciona información actualizada sobre situaciones relacionadas con posibles casos de EAS.
- Se asegura de que todas las ofertas de empleo hagan referencia a la Política PEAS y establezcan explícitamente el principio de tolerancia cero en materia de explotación y abuso sexuales.
- Lleva a cabo verificaciones previas al empleo de los antecedentes penales y judiciales, incluidos los antecedentes relacionados con la explotación y los abusos sexuales, así como referencias de antiguos empleadores para todos los puestos vacantes en Socodevi.
- Se asegura de que los miembros del personal firmen la Política PEAS al ser contratados y, posteriormente, cada año, y se comprometan a cumplirla.
- Garantiza la formación continua del personal en materia de PEAS.
- Se asegura de que las responsabilidades y obligaciones adicionales de los gerentes en relación con la política PEAS sean conocidas y comprendidas, y que figuren en la descripción de su puesto.
- Se asegura de que los procesos de evaluación de todos los empleados incluyan las normas de conducta y las responsabilidades establecidas en esta Política PEAS.
- Apoya y asesora a los directivos en sus intervenciones en materia de medidas correctivas y disciplinarias.
- Decide cómo llevar a cabo la investigación con un enfoque centrado en la víctima/superviviente tras cualquier denuncia de EAS, ya sea delegándola a recursos externos especializados, investigando juntamente con la dirección del país/proyecto/gerente o llevando a cabo la investigación directamente.
- Garantiza la ética de los procesos de investigación establecidos y apoya la implementación de la protección de los denunciantes y los testigos.
- Gestiona los programas de ayuda y se asegura de que las víctimas/sobrevivientes reciban inmediatamente el apoyo y la asistencia necesarios (consultando los recursos especializados para obtener apoyo médico, psicológico y/o jurídico, según sea necesario).

6.4 Las direcciones de país/proyecto y las personas responsables de la gestión

- Afirman claramente su intolerancia hacia cualquier forma de explotación y abuso sexuales y adoptan un comportamiento y prácticas ejemplares;



- Crean un entorno operativo libre de EAS y promueven una cultura centrada en las víctimas/sobrevivientes en la que todos se sientan libres de denunciar cualquier conducta sexual inapropiada sin temor a represalias.
- Viven y comparten con sus equipos los valores del respeto a las personas y la responsabilidad de cada uno en el mantenimiento de un clima de trabajo saludable, seguro y respetuoso, libre de cualquier forma de abuso o explotación sexual.
- Se aseguran de que todo el personal bajo su dirección firme, en el momento de la contratación y posteriormente cada año, la declaración de adhesión a la Política PEAS.
- Se aseguran de que todo el personal bajo su dirección siga anualmente las formaciones PEAS y se asegura de que se mantenga un registro de asistencia.
- Aplican las recomendaciones del Comité de Ética y de la dirección de recursos humanos en materia de PEAS.
- Siguen las capacitaciones obligatorias, incluidas las específicas para su función, y participan activamente en las actividades de sensibilización y otras relacionadas con la PEAS.
- Se aseguran de que, antes de cada contratación en sus equipos, se hayan realizado las verificaciones previas al empleo de los antecedentes penales y judiciales, incluidos los antecedentes relacionados con la explotación y los abusos sexuales, así como las referencias de antiguos empleadores.
- Toman las medidas necesarias para informar, sensibilizar y responsabilizar a su personal sobre los problemas de explotación y abuso sexuales, en particular asegurándose de que los procesos de valoración del personal incluyan las responsabilidades establecidas en la Política PEAS.
- Informan, sensibilizan y responsabilizan a las organizaciones asociadas a Socodevi sobre la cultura de tolerancia cero hacia cualquier forma de explotación y abuso sexual.
- Se aseguran de que las personas de contacto que actúan como puntos focales PEAS dentro de sus equipos dispongan de los recursos necesarios para sensibilizar e informar a las comunidades beneficiarias sobre los medios a su disposición para denunciar cualquier situación de EAS.
- Están atentos y escuchan, con el fin de detectar y actuar sobre los factores de riesgo de EAS.
- Saben cómo orientar de forma segura y adecuada a las víctimas/sobrevivientes hacia los servicios locales.
- Reaccionan rápidamente, en un plazo de 48 horas, ante cualquier situación de abuso sexual de la que tengan conocimiento y la denuncian a través de la línea de denuncia a la dirección de recursos humanos.
- Apoyan la seguridad y el bienestar de las personas que denuncian preocupaciones relacionadas con el abuso sexual, de acuerdo con el enfoque de Socodevi centrado en las víctimas/sobrevivientes.
- Mantienen una lista actualizada de contactos de emergencia para apoyar a las víctimas/sobrevivientes.
- Preservan la confidencialidad de todos los hechos y la información que se les comunica.
- Aplican las recomendaciones de la dirección de recursos humanos y colaboran en la investigación, si procede, tras la denuncia de un caso de acoso sexual en el trabajo.

6.5 La persona designada como punto focal del PEAS

- Realiza las capacitaciones específicas para su función como persona designada como punto focal del PEAS.

- Contribuye a informar y sensibilizar al personal, los socios y las comunidades beneficiarias sobre la política del PEAS y los mecanismos de denuncia.
- Coordina la puesta en marcha de actividades de formación y sensibilización dirigidas a las comunidades beneficiarias con el fin de prevenir el abuso sexual en el trabajo.
- Apoya a la dirección del país o de los proyectos en el mantenimiento de una lista actualizada de contactos locales de emergencia para ayudar a las víctimas/sobrevivientes.
- Recibe, cuando procede, las denuncias y tiene la obligación de remitirlas a la línea de denuncia de Socodevi en un plazo de 48 horas.
- Sabe cómo orientar de manera segura y adecuada a las víctimas/sobrevivientes hacia los servicios locales.
- Preserva la confidencialidad de todos los hechos y la información que se le comunican.

6.6 El personal

- Comprende la presente Política PEAS, conoce lo que se espera de él o ella y firma anualmente la declaración de adhesión a la presente política.
- Notifica obligatoriamente a través de la Línea Ética de Socodevi cualquier incidente de EAS del que haya sido testigo o que se le haya comunicado, con el fin de poner fin a cualquier perjuicio y de que se tomen las medidas adecuadas y, si es necesario, colabora en la investigación tras las denuncias de EAS.
- Realiza las formaciones anuales obligatorias y participa en actividades de sensibilización y otras relacionadas con la PEAS.
- Sabe cómo orientar de forma segura y adecuada a las víctimas/supervivientes hacia los servicios locales centrados en la víctima/superviviente.
- respeta la confidencialidad de la información relacionada con cualquier incidente de acoso sexual en el trabajo del que haya tenido conocimiento.

6.7 Los socios

- Se adhieren a los valores y la cultura de tolerancia cero hacia cualquier forma de explotación y abuso sexual.
- Reciben una copia y firman una declaración de adhesión en la que declaran comprender el contenido de la presente Política PEAS y saber lo que se espera de ellos;
- Contribuyen a la prevención de la explotación y el abuso sexuales, en colaboración y concertación con Socodevi;
- Informan obligatoriamente en un plazo de 48 horas a través de la línea de denuncia cualquier incidente de EAS y, si procede, colaboran en la investigación tras las denuncias de explotación y abuso sexuales.
- Participan en las actividades de formación o sensibilización puestas en marcha para prevenir la explotación y el abuso sexuales.



7. Seguimiento y evaluación

La Dirección de Recursos Humanos llevará un registro general de los casos denunciados. Esta informará al Comité de Ética de Socodevi, del que forma parte, que a su vez informará al consejo de administración de Socodevi al menos una vez al año y más veces si fuera necesario. En esa ocasión, el Comité de Ética hará balance de la aplicación y el seguimiento de la Política PEAS y formulará sus recomendaciones al consejo de administración.

8. Actualización

La actualización o revisión de esta política se realiza cada dos años o según sea necesario. Esta política se revisa como mínimo cada tres años para garantizar su pertinencia y su alineación con las orientaciones estratégicas de Socodevi y las mejores prácticas del sector del desarrollo internacional.

También puede actualizarse en cualquier momento, por decisión de la dirección general y con la aprobación del consejo de administración, si se requieren ajustes en función de la evolución de los contextos, las necesidades organizativas o los requisitos de los donantes.

ANEXO 1: Definiciones

A los efectos de la presente Política PEAS:

- **Explotación sexual:** el hecho de abusar o intentar abusar de una situación de vulnerabilidad, de una relación de desigualdad de poder o de una relación de confianza con fines sexuales, incluyendo, entre otros, con el fin de obtener un beneficio económico, social o político.
- **Abuso sexual:** cualquier agresión sexual cometida con fuerza, coacción o aprovechando una relación desigual, constituyendo también abuso sexual la amenaza de tal agresión.

Cualquier actividad sexual con niños/personas menores de 18 años está prohibida, independientemente de la edad de mayoría de edad o del consentimiento en la localidad, y se considera abuso sexual. El desconocimiento de la edad de un niño o el error al respecto no pueden invocarse como defensa.

- **Acoso sexual:** conducta vejatoria de carácter sexual. Puede manifestarse, por ejemplo, en forma de: insinuaciones, invitaciones, solicitudes inoportunas o peticiones de favores; comentarios, insultos, bromas de mal gusto, comentarios inapropiados sobre el cuerpo o el aspecto de una persona; contactos físicos innecesarios, miradas indecentes u otros gestos inapropiados; amenazas, represalias, implícitas o explícitas (denegación de un ascenso, imposición de medidas disciplinarias, despido) u otras injusticias asociadas a favores sexuales solicitados, pero no consentidos; promesas de ventajas o recompensas a cambio de favores de naturaleza sexual.
- **PEAS (Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual):** término utilizado por las Naciones Unidas y la comunidad de organizaciones no gubernamentales (ONG) que hace referencia a las medidas adoptadas para proteger a las personas vulnerables contra la explotación y el abuso sexual cometidos por sus propios empleados o cualquier personal asociado.
- **Represalias:** se refieren a cualquier medida perjudicial directa o indirecta que una persona tome, recomiende o amenace con tomar contra otra persona que haya sido víctima de una conducta indebida, como actos de explotación o abuso sexual, que haya comunicado de buena fe sus sospechas sobre dicha conducta o que haya participado en una investigación. Las represalias también pueden adoptar la forma de violencia verbal o acoso.
- **Consentimiento informado:** se refiere al consentimiento otorgado voluntaria y libremente por una persona, basado en una apreciación clara y una comprensión de los hechos, las implicaciones y las consecuencias futuras de una acción. El consentimiento no puede considerarse informado o voluntario en circunstancias coercitivas en las que la víctima/sobreviviente es una persona afectada o si el desequilibrio de poder es tal que no se puede considerar que la víctima/sobreviviente tenga una opción válida.



ANEXO 2: Declaración de adhesión

Declaración de adhesión

Por la presente, yo, _____, reconozco haber recibido una copia, haber leído y comprendido la política relativa a la lucha contra la explotación y los abusos sexuales y a su prevención (la «Política PEAS»), haberla leído, comprendido y cumplirla.

Entiendo lo que se espera de mí y que mi comportamiento debe ajustarse a la cultura de tolerancia cero de Socodevi con respecto a la explotación y los abusos sexuales.

Entiendo que el incumplimiento de cualquier disposición de la Política PEAS puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta mi despido o la rescisión de mi relación contractual con Socodevi.

Por último, entiendo que podría haber acciones civiles y/o penales en caso de infracción de la ley.

Nombre : _____

Cargo o función : _____

Firma : _____

Fecha : _____



ANEXO 3: Herramientas de apoyo para la gestión de una denuncia o notificación

En caso de que se le acerque un miembro de una comunidad que se beneficia de los servicios ofrecidos por Socodevi o un colega con información sobre un incidente de explotación y abuso sexual (EAS), tenga en cuenta los siguientes elementos al recibir la denuncia:

A) Si la situación lo permite y la persona denunciante está de acuerdo, remítala rápidamente a los mecanismos de denuncia de Socodevi o a una persona de contacto de PEAS de Socodevi (por ejemplo, un punto focal identificado o un administrador) que pueda tomar la denuncia y remitirla a la línea de denuncia. **Para preservar la confidencialidad del proceso, no comente su conversación con otras personas.**

B) Si la persona que realiza la denuncia (que puede ser o no la víctima/sobreviviente) desea confiarse directamente a usted:

- a. Reaccione con calma y escuche atentamente lo que se dice;
- b. Trate a la persona que realiza la denuncia con respeto y tranquilícela asegurándole que tiene derecho a plantear la inquietud;
- c. Aborde las cuestiones de confidencialidad y sus límites. Asegure a la persona que denuncia que la información se mantendrá confidencial y solo se compartirá en caso de necesidad y se transmitirá a través de la línea ética de Socodevi;
- d. La seguridad de la víctima/sobreviviente debe ser siempre una prioridad durante la denuncia. Tenga en cuenta y dé prioridad a las necesidades inmediatas de la víctima/sobreviviente, en particular las necesidades de protección y las necesidades médicas de urgencia.
- e. Haga solo las preguntas pertinentes para obtener una comprensión clara de la denuncia, de modo que pueda transmitirse de acuerdo con los procedimientos de denuncia. No intente averiguar más de lo necesario ni iniciar validaciones.
- f. El registro de la información, las sospechas o las preocupaciones debe ser lo más preciso posible (por ejemplo, el nombre de todas las personas implicadas, la naturaleza de la denuncia, reproduciendo fielmente lo que se ha dicho, las horas, los lugares, las fechas, los testigos, si alguien más está al corriente, si la víctima/sobreviviente ha tenido acceso a los servicios).
- g. Informe a la persona que realiza la denuncia de los próximos pasos.
- h. Informe la queja a través de la línea de denuncias lo más pronto posible dentro de las 48 horas utilizando el formulario en línea en el sitio web de Socodevi.

ANEXO 4 : FORMULARIO DE DENUNCIA

Este formulario permite informar **de manera confidencial, anónima o no**, sobre cualquier inquietud relacionada con la integridad del personal o las operaciones de Socodevi, una posible infracción de las políticas y procedimientos de Socodevi o una presunta violación de las leyes y reglamentos.

No es necesario que nos facilite su nombre y datos de contacto, pero le animamos a que lo haga para que podamos realizar el seguimiento necesario en el marco de nuestra investigación.

Toda la información se tratará de forma confidencial de acuerdo con nuestras políticas y solo se comunicará, si procede, a las personas afectadas por la investigación en caso de que sea necesario conocerla.



Nombre de la persona que denuncia el incidente: (opcional)	
Dirección/correo electrónico:	
Número de teléfono:	
Edad :	Género:
Nombre y dirección de los padres/tutores (si la persona denunciante es menor de 18 años)	
¿Es la persona denunciante la víctima/sobreviviente?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO
¿Ha dado la víctima/superviviente su consentimiento para rellenar este formulario?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SÉ
VÍCTIMA/SUPERVIVIENTE	
Nombre de la víctima/superviviente (si no es la persona que presenta la denuncia):	
Dirección/datos de contacto (si son diferentes):	
Numéro de téléphone (si différent) :	
Edad (si se conoce):	Género (si se conoce):
DESC DESCRIPCIÓN DEL INCIDENTE	
Fecha del incidente de violencia	
Hora del incidente (si se conoce)	
Lugar del incidente	
Breve descripción del incidente en palabras de la víctima/sobreviviente	
¿El autor/a del incidente de violencia de género ha seguido amenazando la seguridad de la víctima/sobreviviente?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO SÉ
¿Recibió la víctima/sobreviviente algún tipo de asistencia?	
AUTORES DEL INCIDENTE DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL	
Nombre y cargo/título de la persona o personas objeto de la denuncia	
Dirección o ubicación del lugar de trabajo de la persona o personas objeto de la denuncia	

