



*Comisión para los Derechos
Humanos y la Ciudadanía*

**POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN
CONTRA LA EXPLOTACIÓN
Y LOS ABUSOS SEXUALES**
(PG01-PEAS-GI/CG-2020)

Base de una cultura organizacional.
Primera versión, julio de 2020



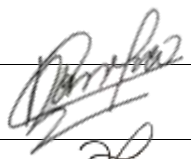
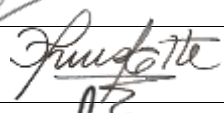
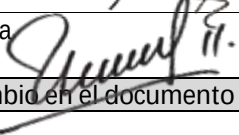
HOJA DE VIDA Y CONTROL DE EDICIONES

NOMBRE:

POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES

DESCRIPCIÓN:

Política general que refiere nuestro compromiso en la prevención y protección de las personas sobrevivientes ante una situación de explotación o abusos sexuales perpetrados por algún colega o personal relacionado con nosotros de cualquier modo.

EDICIÓN: 1era.	CÓDIGO: CODEHCIU-PG01-PEAS-001r01	FECHA DE VIGENCIA: 27 de julio de 2020	VERSIÓN: 1.0
Elaborado por:	Prof. Reyna Rodríguez Coordinadora de Gestión Interna	Fecha de elaboración: 18 de mayo de 2020	Firma 
Revisado por:	Abog. Eumelis Moya Presidente del Comité de Ética	Fecha de revisión: 23 de junio de 2020	Firma 
Aprobado por:	Abog. Mairis Balza Coordinación General.	Fecha de aprobación: 30 de junio de 2020	Firma 
Cambio	Fecha de revisión	Consideración del cambio en el documento	
1.1	13 de mayo de 2021	Actualización derivada de la incorporación del lineamiento sobre PEAS, referido a: 1) punto focal de PEAS y sus responsabilidades en la organización, 2) cláusula PEAS del contrato de trabajo, 3) verificación de antiguos empleadores, 4) modelo de preguntas sobre PEAS en las entrevistas para cargo, 5) compromiso de proveedores con la política, 6) anexos de los formatos relativos a los mismos tópicos. Dicha incorporación fue dictaminada por la Coordinación General de Codehciu, el 13 de mayo de 2021.	



	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020
		Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 3 de 62

Presentación	5
Conceptos clave	7
Antecedentes	14
Fundamentos	15
Alcance y objetivos de la política de PEAS	20
Lineamiento de PEAS	23
Declaración de la política de PEAS	25
Principios básicos de la política de PEAS	26
Compromisos referentes a los casos de EAS	28
Funciones y responsabilidades referentes a la política de PEAS	33
Sistema de gestión de casos de EAS en Codehciu	37
Protocolo de denuncias e investigación de EAS en Codehciu	42
Asistencia a sobrevivientes de EAS	47
La derivación de casos de EAS en Codehciu	49
La investigación de EAS en Codehciu	51
Anexo 1. Organigrama	55
Anexo 2. Organigrama de funcionamiento	56
Anexo 3. Proceso de verificación de empleadores anteriores	57
Anexo 4. Ejemplo de preguntas sobre PEAS para entrevistas de trabajo	58
Anexo 5: Formulario PEAS para proveedores	59
Referencias consultadas	60



nuestra VISIÓN

Queremos ser una organización que favorezca una cultura de respeto pleno a los derechos humanos, una sociedad democrática, y a un Estado que garantice la vigencia y tutela efectiva de los derechos humanos integralmente. Propiciando el liderazgo y empoderamiento ciudadano, queremos que las personas fortalezcan su participación protagónica en la defensa de sus derechos y asuntos públicos.



nuestra MISIÓN

Promover, sensibilizar y educar a la sociedad bolivarenses en los derechos humanos, la ciudadanía y los valores democráticos con excelencia, a través de la documentación de las violaciones a derechos fundamentales, el acompañamiento, protección y defensa de las víctimas ante organismos nacionales e internacionales, el fortalecimiento de la ciudadanía y la acción humanitaria.

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020
		Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 5 de 62

| Presentación

Estimadas y estimados colegas:

Tengo el gusto de compartir con ustedes y poner en sus manos nuestra política de protección frente a la explotación y los abusos sexuales (PEAS), particularmente contra niños, niñas, adolescentes y mujeres.

En ella se describe nuestro compromiso en la prevención y protección de las personas sobrevivientes ante una situación de explotación o abusos sexuales perpetrados por algún colega o personal relacionado con nosotros de cualquier modo.

El objetivo de este documento es asegurar que nuestra labor se lleve a cabo respetando los estándares internacionales, nuestros valores, principios éticos y moral organizacional que respaldan y orientan nuestras acciones, brindándole certezas a nuestros socios cooperantes, pero fundamentalmente a las personas beneficiarias, usuarios y usuarias a quienes se les ha lesionado su dignidad, su valía personal y/o sus derechos humanos, con quienes nos relacionamos desde el compromiso en el reconocimiento y la defensa de sus derechos, ya que todo nuestro accionar tiene en su centro a la persona desde un enfoque de derechos.

De cierto, no ha habido en nuestro seno ninguna situación de EAS, pero no estamos exentos, es por ello que la Declaración de la Política de PEAS nos brinda robustez, nos fortalece, favorece las buenas prácticas, nos ayuda a estar atentas y atentos para detectar riesgos, obtener orientación y hacer buenas elecciones. Nos marca un mapa de ruta sin ambigüedades entre las conductas correctas y deseables y las que no, tomando en consideración la gravedad de los hechos condenables en ella.

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 6 de 62

Está dirigida primeramente a nuestro equipo de trabajo, también a nuestros aliados, personal relacionado y cualesquiera otras personas que en nombre de Codehciu actúan en nuestras intervenciones en comunidades, atenciones individualizadas y acompañamiento ante violaciones de derechos humanos y ayuda humanitaria.

Reconozco y valoro los aportes recibidos de nuestros socios del sistema de Naciones Unidas, particularmente, Unicef, Unfpa y Acnur, que nos han servido de fuentes de consulta, referentes teóricos y de base para el desarrollo de nuestra PEAS. Agradezco el valioso trabajo realizado por estas y muchas otras organizaciones en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales que nos sirve de guía.

Vamos juntos a promoverla, compartirla, cumplirla y hacerla cumplir con espíritu de respeto mutuo. Se lo debemos a cada una de las personas quienes son el origen y destino de nuestras acciones como activistas, defensoras y defensores de derechos humanos y actores humanitarios; tomando en cuenta que quienes tenemos la responsabilidad de hacerla cumplir debemos ser reflexivos en su aplicación sin relajar los principios que nos gobiernan. Esta política es susceptible de adaptabilidad, mejora y cambios según la experiencia de su aplicación nos vaya mostrando caminos.

Les saludo cálida y cordialmente,



Mairis Balza,
Coordinadora General
Miembro Fundadora
Codehciu



“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 7 de 62

Base de una cultura organizacional

Conceptos clave

EAS: Explotación y abusos sexuales: formas particulares de violencia de géneros que involucra especialmente a niñas, niños, adolescentes, mujeres, personas con discapacidad, miembros de la comunidad LGBTI y otros grupos particularmente vulnerables, que pueden ocurrir o se han informado en contextos humanitarios, específicamente alegados contra actores humanitarios.

PEAS: política de protección frente a la explotación y los abusos sexuales, particularmente contra niños, niñas, adolescentes y mujeres. Comprende el conjunto de directrices, compromisos, conducta apropiada y conducta reprochable que establece el enfoque de Codehciu en consonancia con sus valores, principios, visión y misión organizacional que opera en la prevención y abordaje de la explotación y los abusos sexuales.

Explotación sexual: cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, relación de poder desigual o confianza con fines sexuales, que incluye, entre otros, obtener beneficios económicos, sociales o políticos de la explotación sexual de otra persona.

Abuso sexual: la intrusión física real o amenazada de naturaleza sexual, cometido mediante el empleo de la fuerza o la coerción o en situación de desigualdad. Se incluyen la explotación y los abusos sexuales sin contacto físico y por Internet.

Acoso sexual: actos de naturaleza sexual, perpetrados por miembros o personal asociado a Codehciu contra colegas u otros miembros de la organización.

Acoso sexual versus EAS: la explotación y abusos sexuales ocurre contra un beneficiario, beneficiaria o miembro de la comunidad. El acoso ocurre entre trabajadores, es decir tanto el perpetrador como la víctima son colegas, e implica cualquier avance sexual no deseado o verbal no deseado o conducta física de naturaleza sexual. El acoso sexual no está cubierto por EAS.

Aliado/a: persona natural, entidad, organizaciones de la sociedad civil, instituciones privadas con quien Codehciu articula formas de atención integral, establece acuerdos de colaboración, ejecución de actividades o abordajes conjuntos que favorecen el mayor alcance de la atención.

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 8 de 62

Beneficiario o beneficiaria de la asistencia humanitaria: personas individuales, sin distinción de edad, género y diversidad, grupos, comunidades u organizaciones que recibe asistencia o se benefician de manera directa e indirecta de una intervención ejecutada por Codehciu como parte de cualquier respuesta humanitaria. Las personas bajo este título incluyen miembros de poblaciones afectadas que incluyen refugiados, desplazados internos y otras personas vulnerables, así como también población de acogida.

Código de conducta: conjunto de normas de comportamiento que el personal de Codehciu está obligado y obligada a cumplir y hacer cumplir.

Código de Ética: documento interno contentivo de los parámetros y estándares mínimos que sirven de marco y guía para la conducción y desempeño de los miembros de nuestra Organización. No tiene carácter sancionatorio, sin embargo, se espera que los miembros de Codehciu lo comprendan, asuman de buena fe y se comprometan en cumplirlo y hacerlo cumplir, ya que el mismo define las conductas deseadas para la consistencia y coherencia entre miembros del equipo de trabajo y los valores, principios, visión y misión de la Organización.

Comité de ética: el comité de ética (Comet) es el órgano de control, encargado de divulgar y promover la aplicación del código de ética, el código de conducta y las políticas generales de Codehciu, de igual modo tiene competencia para supervisar, recibir denuncias, iniciar investigación y sancionar en caso de infracción del código de conducta y de las políticas generales, entre ellas la PEAS.



“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 9 de 62

Consentimiento informado: es un concepto ético que expresa la aceptación voluntaria de parte de una persona que tiene la capacidad de consentir, permitir o aceptar, y que hace una elección libre e informada. Los tres criterios fundamentales que son necesarios para un consentimiento informado son: **a)** que la persona debe ser competente, **b)** estar adecuadamente informado y **c)** no ser coaccionado. Las personas deben tener la capacidad de comprender y valorar el uso que Codehciu le dará a la información que nos brinda, debe comunicar y firmar sus elecciones de uso, y entender sus efectos.

Cultura organizacional¹: las normas, valores, creencias, formas de ser y hacer propias, hábitos, actitudes, por las que nos regimos en Codehciu. Son los principios relacionados con la estructura de la Organización, con los métodos de desempeño del trabajo que asientan las bases de nuestros procesos y actitud organizacional, constituye la psicología y el núcleo de la organización, es el modo en que nos comunicamos y relacionamos las y los miembros en nuestro seno y desde allí hacia nuestros beneficiarios y beneficiarias².

Denunciante: a los efectos de la PEAS, un denunciante es la persona distinta al sobreviviente y **miembro de Codehciu**, que denuncie EAS ante el Comet. La política organizacional de denuncia de irregularidades fomenta en su personal el esfuerzo para informar inquietudes o sospechas de mala conducta por parte de sus colegas y ofrece la confidencialidad para promover la protección contra represalias por informar y aclarar las reglas y procedimientos para informar y abordar tales casos, siempre que la denuncia se haga de buena fe y en cumplimiento con políticas internas de Codehciu.

Estándar: Nivel de desempeño deseado que se define previamente con la finalidad de guiar prácticas operativas que concluyen en resultados óptimos relativos a la calidad de la gestión de PEAS.

Estándar de estructura: Nivel de desempeño deseado sobre recursos materiales, organizativos o metodológicos necesarios para desarrollar la tarea asignada, recuperativa, rehabilitadora, de promoción o prevención de la explotación y los abusos sexuales, así

¹ La cultura organizacional tiene dos grandes ejes de importancia: uno interno, que está relacionado con el personal, directivos, clima laboral; y otro externo, en relación a la comunidad en la que está inserta la organización.

² Igualmente, Robbins (2004) la designa como un sistema de significados común entre los miembros, que distingue una organización de otras, donde los valores compartidos se conservan y comparten. Stoner (1996) conceptualiza la cultura organizacional como una serie de entendidos importantes como normas, valores, actitudes y creencias compartidos por los miembros de la organización. Forma actitudes en los empleados y determina la manera en que la organización interactúa con su entorno

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 10 de 62

como las tareas de gestión de los servicios que brindamos.

Mecanismo de comentarios y quejas: sistema de denuncia comunitaria basado en la participación de la comunidad que combina estructuras comunitarias formales e informales que facilita y fomenta la presentación de denuncias en condiciones de seguridad, en particular, sobre casos de explotación y abusos sexuales, las cuales se remiten posteriormente a las entidades pertinentes para su seguimiento³.



Miembros de la comunidad: la explotación o abusos sexuales contra un beneficiario es EAS, sin embargo, la persona víctima o sobreviviente no necesita estrictamente estar en una posición vulnerable; un poder diferencial o una relación de confianza es suficiente para establecer la EAS.

Niño, niña y adolescente: De acuerdo con la legislación venezolana vigente, se entiende por niño o niña toda persona con menos de 12 años de edad. Se entiende por adolescente toda persona con 12 años o más y menos de 18 años de edad. Si existieren dudas acerca de si una persona es niño o adolescente, niña o adolescente, se le presumirá niño o niña, hasta prueba en contrario

Órgano de supervisión: el Órgano de supervisión, tal como se define en el Código de Ética, es el Comité de Ética (Comet), quien ejerce funciones de capacitación, prevención, de control, gestión y supervisión. Es elegido en el seno de los miembros de Codehciu, de cuya elección debe levantarse Acta, según el Código de Ética y otras normativas internas de la Organización.

Personal relacionado: todos los miembros de Codehciu, profesionales contratados, afiliados y colaboradores, el término incluye también consultoras o consultores externos, voluntarios o voluntarias, pasantes, conductoras o conductores, personal de mantenimiento, además de contratistas individuales y corporativos prestadores de servicio que están vinculados directa o indirectamente a Codehciu porque trabajan en nombre

³ IASC. (2016). Guía de mejores prácticas. Mecanismos interinstitucionales de denuncias comunitarias. Protección contra la explotación y los abusos sexuales. Disponible en: https://publications.iom.int/system/files/pdf/global_sops_sp.pdf

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 11 de 62

Base de una cultura organizacional

de la Organización. Esto ciñe también a las organizaciones y sus empleados y personas que han celebrado acuerdos de asociación, alianzas estratégicas, subvención o subcontratación con Codehciu.

Política general organizacional: es una orientación o directriz definida por la alta gerencia o dirección de la organización que debe ser divulgada, entendida y acatada por todas y todos los miembros de la Organización, son de alto impacto y aplican a todos los niveles de Codehciu. Son guías que orientan a la acción; son lineamientos generales que deben observarse en la toma de decisiones, sobre aspectos que inciden en los objetivos organizacionales, complementan el logro de los mismos y facilitan la implementación de las estrategias. Son dictadas desde el nivel jerárquico más alto de Codehciu.

Política de tolerancia cero: política general de Codehciu que establece que la explotación y los abusos sexuales particularmente contra NNA y mujeres por parte de alguno o alguna de sus miembros, incluido el personal relacionado, están prohibidos y que toda transgresión será investigada y acarreará consecuencias. Queda entendido que, por la gravedad de las acusaciones, toda investigación se hará bajo los principios de confidencialidad y con respeto del debido proceso. Esta política implica, entre otras cosas, lo siguiente: **a)** que, si llegase a comprobarse la veracidad de los hechos denunciados, Codehciu se

obliga a impulsar la denuncia ante los órganos competentes y colaborará con las autoridades para el esclarecimiento y determinación de responsabilidades por parte de éstas; **b)** El compromiso insoslayable con la persona sobreviviente en la atención requerida para su recuperación.

Reclamante: persona que presenta una denuncia de EAS al Comet de acuerdo con lo establecido en esta política. Esta persona puede ser un sobreviviente de EAS u otra persona **no miembro de Codehciu** que esté al tanto de las irregularidades. Ambos, el sobreviviente y el reclamante, deben protegerse de represalias por informar EAS. En caso de conflicto de intereses entre sobreviviente y otra parte interesada, la prioridad debe ser la consideración, trato sensibilizado y diferenciado con él o la sobreviviente en el manejo del caso, particularmente cuando existe el riesgo de daño físico y/o emocional.

Sobreviviente: persona sin distinción de edad, género y diversidad contra quien se ha cometido SEA o ha habido un intento de perpetrar SEA en su contra. Para los fines de esta PEAS, las personas que informan EAS cometidas contra sí mismas son tratadas como sobrevivientes para fines de seguridad y evaluación de necesidades.

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
	Base de una cultura organizacional	Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020
		Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 12 de 62

Trabajador de ayuda humanitaria: todas las personas involucradas en brindar protección y/o asistencia a las personas de poblaciones afectadas y que tienen una relación contractual con Codehciu / socios participantes, incluidos trabajadores de incentivos de las comunidades objetivo; que realice una tarea en nombre de Codehciu, independientemente del tipo o duración de su contrato.

Violencia de géneros: Término genérico para referirse a la violencia que está dirigida o afecta desproporcionadamente a una persona debido a su identidad de género real o aparente. La explotación forma de violencia de géneros.



“Los derechos que no se defienden, se pierden”



Somos una organización que promueve:

1. Tolerancia cero Frente a la explotación y los abusos sexuales.
2. Planificación inclusiva y sensible a los temas de género, edad y diversidad.
3. Participación e inclusión de las personas atendidas.
4. Comunicación, transparencia y rendición de cuentas.
5. Implementación de mecanismos de comentarios y quejas.
6. Aprendizaje organizacional.
7. Igualdad de género y compromisos con mujeres y niñas.

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020
		Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 14 de 62

Antecedentes

Todas las formas de explotación y abusos sexuales constituyen un delito y un abuso de una posición de poder sobre una población vulnerable pudiendo llegar a ser una violación de los derechos humanos que en Codehciu estamos comprometidas y comprometidos a proteger. La explotación y los abusos sexuales pueden tener consecuencias adversas graves para las personas sobrevivientes, a veces de por vida, particularmente para los niños, las niñas, adolescentes y mujeres.

Además, la explotación y los abusos sexuales socavan la integridad y la reputación de Codehciu y pueden poner en riesgo la seguridad de sus miembros y sus intervenciones a favor de personas, grupos y comunidades vulnerables.

En Codehciu tenemos la firme determinación de fortalecer la protección contra la explotación y los abusos sexuales, asumiendo su prevención como una forma de promoción del respeto y el reconocimiento de la dignidad de la persona. Es por ello que el cumplimiento de estos compromisos implica que tenemos **tolerancia cero** frente a estas conductas, y con la Declaración de esta Política, damos un paso importante para tomar las medidas adecuadas que involucren a todas las personas y organizaciones que tienen relación con nosotros, sean estas miembros Directivos, Coordinadores, equipo de trabajo, voluntarios permanentes u ocasionales, personal relacionado prestador de servicio, organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil, y cualesquiera otros vinculados a nuestro ser y hacer en favor de los demás.



“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 15 de 62

Fundamentos

Esta política general encuentra sus fundamentos en estándares internacionales, específicamente en la concepción que desde el sistema de Naciones Unidas se ha hecho con la finalidad de prevenir los actos de EAS, primeramente, el Boletín del Secretario General (ST/SGB/2003/13)⁴ documento que introdujo la siguiente definición estándar de *explotación y abusos sexuales*, aplicable de forma general: La expresión **explotación sexual** se refiere a

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

Ese mismo documento recoge la expresión **abuso sexual** como toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.

Frente al acoso sexual el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef) considera que se trata de

Cualquier insinuación sexual inapropiada, petición de favores sexuales, conducta física, verbal o gestual de carácter sexual, así como cualquier otro comportamiento de carácter sexual que se espere o se perciba que pueda causar una ofensa o una humillación a otra persona, cuando esa conducta interfiera con el trabajo, sea una condición para obtener un empleo o genere un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. Si bien suele ser un patrón de comportamiento, también puede tomar la forma de incidente aislado.

El Boletín de Secretario General (ST/SGB/2008/5)⁵ afirma que la explotación y

⁴ [Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas Medidas especiales para la protección contra la explotación y el abuso sexuales \(ST/SGB/2003/13\)](#)

⁵ [Boletín del Secretario General sobre la prohibición de la discriminación y el hostigamiento, incluidos el hostigamiento sexual y el abuso de autoridad \(ST/SGB/2008/5\)](#). ST/SGB/2019/8. Disponible en: <https://undocs.org/en/ST/SGB/2019/8>

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 16 de 62

los abusos sexuales **violan normas y reglas jurídicas internacionales universalmente reconocidas** y siempre han representado un comportamiento inaceptable y una conducta prohibida⁶

Es importante señalar que la prohibición de EAS contra niños, niñas y adolescentes es hoy día un estándar internacional ampliamente reconocido y protegido por la comunidad internacional, se deriva de normas con el mismo carácter, por lo tanto es un hecho internacional ilícito que debe ser investigado y sancionado, cuyas normas regulatorias son intrasgredibles, así lo ha sostenido de manera reiterada el Unicef y otras agencias del sistema⁷ al afirmar que

(...) La violencia sexual contra los niños es una grave violación de sus derechos. Sin embargo, es una realidad en todos los países y grupos sociales. Toma la forma de abuso sexual, acoso, violación o explotación sexual en la prostitución o la pornografía. Puede ocurrir en los hogares, instituciones, escuelas, lugares de trabajo, en las instalaciones dedicadas al viaje y al turismo, dentro de las comunidades, en contextos de desarrollo y de emergencia.

(...) Las pruebas indican que la violencia sexual puede tener consecuencias físicas, psicológicas y sociales graves a corto y largo plazo, no sólo para las niñas o niños, sino también para sus familias y comunidades. Esto incluye los riesgos de padecer enfermedades, embarazos no deseados, trastornos psicológicos, estigma, discriminación y dificultades en la escuela⁸.

Al respecto, El código de conducta del Acnur, establece en su número 7, lo siguiente:

Jamás exigiré algún servicio o favor de los refugiados o de las otras personas de interés a cambio de protección o asistencia. Jamás me involucraré en alguna relación de explotación – sexual, emocional,

⁶ ST/SGB/2003/13. Sección 3. Nro 3.1

⁷ Organización mundial de la salud. (2017). Sexual Exploitation and Abuse Prevention and Response Disponible en: https://www.who.int/about/ethics/sexual-exploitation_abuse-prevention_response_policy.pdf

⁸ Unicef. Protección infantil contra la violencia, la explotación y el abuso. Disponible en: https://www.unicef.org/spanish/protection/57929_58006.html

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 17 de 62

financiera o laboral – con los refugiados o las otras personas de interés⁹.

El abuso sexual infantil es una de las formas más graves de violencia contra la infancia y conlleva efectos devastadores en la vida de los niños y las niñas que lo sufren. Sin embargo, estas prácticas, que se han presentado siempre en la historia de la humanidad, sólo han empezado a considerarse como un problema que transgrede las normas sociales cuando -por un lado- se ha reconocido su impacto y las consecuencias negativas que tienen en la vida y el desarrollo de los niños o niñas víctimas y -por otro lado- se ha reconocido al niño como sujeto de derechos.

La explotación y los abusos sexuales constituyen una forma de **violencia de género**¹⁰, entendida como cualquier acto lesivo perpetrado contra la voluntad de una persona y basado en diferencias entre hombres y mujeres asignadas por la sociedad. Además, la explotación y los abusos sexuales también pueden implicar **violaciones a los derechos de los niños, las niñas y adolescentes (NNA)** si la conducta del (personal de la organización) causa un daño significativo al NNA, incluido cualquier tipo de abuso, negligencia o explotación física, emocional o sexual, lo que pone de relieve la necesidad de centrar la atención en los niños y las niñas en las iniciativas de protección contra la explotación y los abusos sexuales.¹¹

En el año 2019, fueron actualizados los principios básicos del Comité interinstitucional permanente de Naciones Unidas (IASC por sus siglas en inglés) que se resumen en: a) prohibición de actividades sexuales con NNA, b) prohibición de intercambio de dinero, bienes o servicios por sexo, incluido favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante y degradante, c) prohibición de relaciones sexuales con personas beneficiarias de ayuda humanitaria ya que se basan en la relación de poder, d) obligación de informar preocupaciones o sospechas de estas conductas, e) crear y mantener un entorno que permita prevenir la explotación y los

⁹ ACNUR. (2004). Código de Conducta y Notas Explicativas. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2005/3871.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2005/3871>

¹⁰ UNFPA. Estándares mínimos para la Prevención y Respuesta a la Violencia de Género en Situaciones de Emergencia. Disponible en: https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GBViE.MS_FINAL_ESP_12-22_0.pdf

¹¹ UNICEF, [Child Safeguarding Toolkit for Business, A Step-by-Step Guide to Identifying and Preventing Risks to Children who Interact with your Business](#), mayo de 2018. Para obtener orientación práctica sobre la protección de la infancia, Keeping Children Safe, [Normas para la protección infantil y cómo implementarlas](#), 2014.

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 18 de 62

abusos sexuales y promover la aplicación de códigos de conducta¹².

Existe una obligación reconocida y asumida internacionalmente de aplicar un **enfoque centrado en las personas sobrevivientes**¹³ para responder a la violencia de género, incluida la explotación y los abusos sexuales. Este enfoque procura empoderar a las personas sobrevivientes y promover su recuperación, al dar prioridad a sus derechos, necesidades y deseos¹⁴.

Al propio tiempo, tratados internacionales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) prevé en su artículo 6

Artículo 6: Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

En el ámbito regional, la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belém do Pará), establece:

Artículo 1: Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 2: Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

Artículo 3: Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

¹²Principios básicos del IASC (2002; actualizado en 2019)

<https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>

¹³ UNFPA, ibid.

¹⁴ IASC, [Directrices para la integración de las intervenciones contra la violencia de género en la acción humanitaria: reducir el riesgo, promover la resiliencia e impulsar la recuperación](#), 2015, págs. 46-47.

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020
		Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 19 de 62

Artículo 4: Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: (...)

d. el derecho a no ser sometida a torturas;

e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que proteja a su familia.

A la luz de la normativa internacional, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW) recomienda que:

(...)

h) En los informes de los Estados se describan la magnitud de todos esos problemas y las medidas, incluidas las disposiciones penales, y medidas preventivas y de rehabilitación que se hayan adoptado para proteger a las mujeres que ejerzan la prostitución o sean víctimas de trata y de otras formas de explotación sexual. También debe informarse sobre la eficacia de tales medidas.

i) Se prevean procedimientos eficaces de denuncia y reparación, incluida la indemnización.

El Mecanismo de seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI) ha manifestado la prohibición que debe haber en considerar mecanismos de conciliación o mediación en casos de VbG¹⁵,

El Comité de Expertas/os insiste en su recomendación de prohibir los métodos de conciliación, mediación y otros orientados a resolver extrajudicialmente casos de violencia contra las mujeres.



	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 20 de 62

Base de una cultura organizacional

Alcance y objetivos de la política de PEAS

Esta política se aplica de manera general a todas y todos los miembros de Codehciu y demás personal relacionado con nuestra Organización, tanto durante el horario laboral como fuera del mismo.'

Esta política establece el enfoque de Codehciu en la prevención y abordaje de la explotación, abusos sexuales y acoso. Esto incluye:

1. Nuestro compromiso de prevenir la EAS y de asegurar que siempre se adopten medidas efectivas en cuanto se produzca un problema de este tipo;
2. Los principios en los que basaremos nuestra toma de decisiones y nuestras actuaciones;
3. Nuestras expectativas con respecto a todas las personas que trabajan en nombre de Codehciu.

Se espera que las y los miembros de Codehciu mantengan los más altos



estándares de conducta personal y profesional en todo momento para proteger a beneficiarias y beneficiarios de la asistencia; por tanto, sus miembros y personal relacionado debe comportarse de manera irreprochable, particularmente con las personas y

grupos más vulnerables como son los niños, niñas, adolescentes y mujeres.

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 21 de 62

La EAS contradice directamente los principios en los que se basa el activismo en derechos humanos y la acción humanitaria, representando un fracaso en la atención, asistencia y ayuda hacia la persona y la comunidad donde se incide con la ejecución de proyecto o la atención individualizada a través de los servicios de atención psicosocial, asistencia legal u otro servicio especializado brindado por un miembro de Codehciu.

La EAS inflige daño a quienes la comunidad Codehciana está obligada a proteger, además de poner en peligro la credibilidad de nuestra Organización.

En Codehciu expresamos claramente nuestra determinación y nos comprometemos a crear una cultura organizacional de tolerancia cero contra la complacencia e impunidad, para prevenir y combatir la explotación y los abusos sexuales de las beneficiarias, los beneficiarios y miembros de la comunidad por parte de todo el personal relacionado con nuestra Organización.

Se espera que Codehciu cree y mantenga un ambiente que previene la explotación, los abusos sexuales y el acoso. El personal directivo, coordinador y administrativo de Codehciu debe estar familiarizado, cumplir y hacer cumplir esta política, siendo proactivo en la supervisión de su equipo.

La política se dirige principalmente a todos los miembros de Codehciu y al personal relacionado incluidos en las siguientes categorías:

- 1.** Miembros de la Asamblea;
- 2.** Miembros del Consejo Consultivo;
- 3.** Coordinadora o Coordinador General;
- 4.** Coordinadora o Coordinador de Gestión;
- 5.** Administrador o Administradora y personas asociadas a esta unidad;
- 6.** Coordinadoras o coordinadores de áreas;
- 7.** Coordinadoras o coordinadores de proyecto;
- 8.** Miembros del equipo multidisciplinario (psicólogas o psicólogos, abogadas o abogados, personal de salud, trabajadora o trabajador social, entre otros);
- 9.** Comunicadores sociales y equipo asociado;
- 10.** Persona de las áreas técnicas y equipo asociado;
- 11.** Monitoras y monitores, Promotoras y promotores comunitarios;
- 12.** Miembros del Equipo de respuesta o Gestión de casos, particularmente en violencia basada en género (VbG);
- 13.** Personas voluntarias que actúan en nombre de Codehciu;

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 22 de 62

- 14.** Organizaciones, grupos, asociaciones o entidades distintas a Codehciu y sus miembros, y personas naturales que hayan firmado un acuerdo de colaboración, apoyo o trabajo ocasional con Codehciu;
- 15.** Consultores y otras personas independientes y externas que actúan en nombre de Codehciu sobre la base de contratos de servicio (entendido como consultores y proveedores de servicios intelectuales);
- 16.** Proveedores de cualquier tipo de bienes, servicios u obras, incluidos los proveedores actuales y potenciales;
- 17.** Todas las demás personas no incluidas en las categorías mencionadas anteriormente que hayan firmado un contrato con Codehciu o actúen en su nombre.

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 23 de 62

Base de una cultura organizacional

Lineamientos de la política PEAS.

Un lineamiento es la orientación o directriz que debe ser **divulgada, entendida y acatada** por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las reglas, estándares y responsabilidades de cada cargo de la organización. En el caso de la política PEAS el lineamiento atañe al punto focal.

L01-PG01-PEAS2021: Obligación: Codehciu debe contar con una política detallada para la protección contra la explotación y los abusos sexuales, diseñada para ayudar a su Administración, sus Órganos de Control y su personal relacionado a alcanzar altos niveles éticos y de confianza y prevenir que se vean expuestos a situaciones de explotación o abusos sexuales o en el caso de estarlo, que los mismos sean debidamente comunicados y atendidos.

L02-PG01-PEAS2021: Conocimiento previo: Todas y todos, miembros y/o personal relacionado de Codehciu, proveedores y colaboradores deben dejar por escrito y aceptar que han leído y entendido el Código de conducta de Codehciu, las políticas generales sobre protección contra la explotación y los abusos sexuales, prevención de los conflictos de interés, y anti fraude al momento de su vinculación. Así mismo, cada vez que exista un cambio sustancial en estos documentos, firmará su entendimiento y aceptación. Este consentimiento hará parte su expediente.

L03-PG01-PEAS2021: Registro: La notificación de un presunto caso de explotación o abuso sexual, así como la respuesta a los mismos, deberá registrarse formalmente por escrito, con la debida confidencialidad del proceso y los denunciantes, siguiendo el procedimiento establecido en esta política.

L04-PG02-PEAS2021: Órgano que conoce y resuelve: Una denuncia de PEAS debe solucionarse por el Comité de Ética que es el órgano creado por Codehciu para regular, evitar y proceder ante casos que pudieran suscitarse en toda la organización.

L05-PG02-PEAS2021: Punto focal: La Coordinación General designará a un miembro de Codehciu, preferentemente de género femenino o mujer para que se desempeñe como punto focal de PEAS. El tiempo de duración de su mandato es por dos años, pudiendo renovarse por dos periodos iguales. Dicho nombramiento debe producirse previa consulta al cuerpo de coordinadores y presidente del comité de ética.

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 24 de 62

L06-PG02-PEAS2021: El punto focal está habilitado para:

- **L06.1-PG01-PEAS2021:** Capacitar a las y los miembros de Codehciu sobre la EAS.
- **L06.2-PG01-PEAS2021:** Promover, difundir e implementar la política PEAS a todo el equipo, personal sub contratado y proveedores de Codehciu.
- **L06.3-PG01-PEAS2021:** Difundir en el seno de la organización, de manera continua mensajes sobre PEAS.
- **L06.4-PG01-PEAS2021:** Solicitar la firma de la Declaración del Código de Conducta, Política PEAS y compromisos en esta materia a todo el equipo de trabajo, incluidos los proveedores.
- **L06.5-PG01-PEAS2021:** Archivar la Declaración del Código de Conducta, Política y compromisos PEAS de todo el equipo de trabajo de la organización y de los proveedores.
- **L06.6-PG01-PEAS2021:** Promover, difundir e implementar mecanismos internos de denuncias sobre EAS. Así mismo adaptar y fortalecer los existente, teniendo en cuenta el contexto y realidades cambiantes, particularmente frente a cambios legislativos internos o de estándares internacionales.
- **L06.7-PG01-PEAS2021:** Difundir a la población de interés volantes informativos sobre PEAS y la ruta de atención.
- **L06.8-PG01-PEAS2021:** Servir de interlocutor o interlocutora con instituciones del Estado, socios cooperantes, otras ONG, miembros de Codehciu, comunidades donde Codehciu tiene intervenciones y sobrevivientes.
- **L06.9-PG01-PEAS2021:** Recibir y gestionar las denuncias de abuso o explotación sexual, así como para proporcionar al/a rescatado/a una escucha y acompañamiento con respeto por su dignidad y confidencialidad. Determinando previa consulta con la sobreviviente las medidas de asistencia, atención médica de urgencia, apoyo psicosocial y/o legal.

L07-PG02-PEAS2021: Cumplimiento: Toda persona natural o jurídica con cualidad para ser proveedor o prestador de servicio (actual o potencial) de Codehciu debe conocer y respetar la Política PEAS, obligándose a cumplirla y hacerla cumplir. Para ello, deberá llenar el formulario de proveedores destinado a tales fines.

L08-PG02-PEAS2021: Entrevistas: Todo entrevistador o entrevistadora de candidatos o candidatas a cargo en Codehciu, debe incorporar a la entrevista inicial y/o examen de conocimiento preguntas destinadas a conocer la visión, valores y criterios del entrevistado o la entrevistada sobre la materia de EAS, mismos que deben ser consistentes con los valores y principios de Codehciu, expresados en su código de ética, código de conducta y esta política.

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 25 de 62

L09-PG02-PEAS2021: Verificación de credenciales: Codehciu, a través de su punto focal deberá verificar, con empleadores anteriores la conducta, desempeño y compromisos del candidato o candidata a cargo respecto de la EAS. Si estuvo o no involucrada o involucrado en algún incidente de EAS. Esto lo hará a través del protocolo de verificación de empleadores anteriores dispuesto para tales fines.

L010-PG02-PEAS2021: Acciones correctivas: Codehciu, a través de su punto focal y cuando fuere necesario, se compromete a compartir con las organizaciones pertinentes y siguiendo estrictos estándares de confidencialidad, las evidencias correctivas apropiadas tomadas en respuesta a las acusaciones de EAS en contra de cualquier miembro del equipo.

L011-PG02-PEAS2021: Comunicación: Codehciu, a través de su coordinación general, se reserva el derecho de poner en conocimiento a las instituciones del Estado con competencia en la materia, las evidencias recopiladas en investigación imparcial, independiente y con observancia del debido proceso, que hagan presumir la comisión de un delito de EAS, por parte de algún miembro del equipo.

L012-PG02-PEAS2021: Todo contrato de trabajo de Codehciu, deberá contener en su cuerpo al menos una cláusula referente al conocimiento, cumplimiento y compromisos de la política PEAS del contratado o contratada.

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 26 de 62

Base de una cultura organizacional

Declaración de la política PEAS.

DPEAS01: La EAS es una violación del Código Ético y de conducta de Codehciu.

DPEAS02: Codehciu no tolera ninguna forma de explotación, abusos sexuales y acoso, así como la intimidación y una gama de actividades no sexuales, abuso de poder perpetrado por algún miembro de Codehciu o del personal relacionado, contra cualquier persona, independientemente de su edad, género o diversidad.

DPEAS03: Codehciu se compromete a hacer todo lo necesario para evitar que las intervenciones, ejecución de programas o proyectos tengan efectos negativos como la EAS.

DPEAS04: Codehciu se toma en serio todas las quejas e inquietudes sobre la explotación, los abusos sexuales y acoso e inicia una investigación rigurosa de quejas que indiquen una posible violación de esta política, el Código ético o de conducta.



“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 27 de 62

| Principios básicos de la PEAS.

Estos son los principios orientadores del compromiso con la prevención y protección contra la explotación, abusos sexuales y acoso que en Codehciu nos obligamos a cumplir y hacer cumplir mediante los procesos de promoción, información, educación, supervisión y acompañamiento del equipo de trabajo:

PrincipioPEAS01: La explotación sexual y el abuso por parte de algún miembro de Codehciu o del personal relacionado constituyen actos de gran mala conducta y, por lo tanto, son motivo para acciones disciplinarias y/o terminación inmediata de contrato, de acuerdo con la normativa vigente;

PrincipioPEAS02: La actividad sexual con niños, niñas y adolescentes, está prohibida independientemente del consentimiento del mismo. La creencia errónea sobre la edad de un niño, niña o adolescente no es una defensa y en de ninguna manera se aceptará como justificación la ignorancia de la edad de la persona. La Política de protección establece además los principios, procedimientos y directrices de puesta en práctica para garantizar la protección de los niños en todos los ámbitos de acción de Codehciu;

PrincipioPEAS03: La actividad sexual con una mujer, en situación de vulnerabilidad, usuaria de algún servicio profesional (psicosocial, legal, entre otros), miembro de una comunidad donde se ejecuta un programa o proyecto o beneficiaria de alguna asistencia está prohibida independientemente de su consentimiento.

PrincipioPEAS04: La actividad sexual con una persona de la comunidad LGBTI en situación de vulnerabilidad, usuaria o usuario de algún servicio profesional (psicosocial, legal, entre otros), beneficiaria o beneficiario de alguna asistencia está prohibida independientemente de su consentimiento.

PrincipioPEAS05: El intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador por asistencia está prohibido.

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 28 de 62

PrincipioPEAS06: Las relaciones sexuales entre el personal de Codehciu y las beneficiarias, los beneficiarios y miembros de la comunidad son fuertemente desalentados ya que se basan en dinámicas de poder inherentemente desiguales. Tales relaciones socavan la credibilidad e integridad del trabajo de promoción y defensa de los derechos humanos y la ayuda humanitaria.

PrincipioPEAS07: Cuando el miembro de Codehciu o el personal relacionado desarrollen inquietudes o sospechas con respecto al abuso sexual por un compañero de trabajo, ya sea que la persona trabaje para Codehciu o para otra organización, socios, proveedores u otras partes interesadas relacionadas, él o ella debe informar tales inquietudes a través de los medios y herramientas disponibles dentro de la Organización. El organismo de supervisión debe estar informado sobre todas las preocupaciones y sospechas, incluidos rumores de buena fe surgidos sobre la explotación y el abuso sexuales.



PrincipioPEAS08: Todos los miembros del equipo de Codehciu, cuales sean sus niveles, están obligados a crear y mantener un entorno que evite la explotación, los abusos sexuales y el acoso, y promueven la implementación del Código de Ética.

PrincipioPEAS09: Cuando sea apropiado, esto es, cuando se haya comprobado la EAS, Codehciu se asegura de denunciar el presunto delito ante los órganos

jurisdiccionales competentes, e impulsará las acciones legales pertinentes, y evaluará llevar a cabo otras acciones civiles para el resarcimiento de la persona sobreviviente.

PrincipioPEA010: Codehciu brindará asistencia y garantizará la protección de la persona lesionada, acompañando su proceso restauración.

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 29 de 62

Base de una cultura organizacional

Compromisos referentes a los casos de EAS.

En Codehciu nos dedicamos a cumplir los principios básicos mediante la implementación de los siguientes compromisos, los cuales son estándares estructurales de la atención brindada:

Compromiso PEAS01: Prevención y mitigación del riesgo de explotación, abusos sexuales y acoso por parte de los miembros del equipo de trabajo y personal relacionado. Para ello, nos comprometemos con lo siguiente:

- a) Codehciu **garantiza un proceso de selección de aspirantes sólido**, particularmente para quienes tendrán contacto directo o indirecto con niñas, niños, adolescentes y mujeres;
- b) Un Código de Ética suficientemente conocido, comprendido y divulgado que establece el **estándar mínimo de obligación** de todas y todos los miembros, prestadores de servicio y colaboradores **de no explotar, abusar, discriminar o acosar a las personas**, particularmente NNA y mujeres;
- c) **El Código de Ética se publica en línea, se distribuye y es conocido debidamente** por todas y todos los que colaboran de alguna manera con Codehciu. El Código de Ética contiene la misión, la visión, la declaración de valores y principios, el conjunto de derechos, deberes y responsabilidades que tiene con quien colabora con Codehciu o se beneficia de sus proyectos o programas;
- d) Codehciu **involucra el apoyo de las comunidades y las autoridades públicas** para prevenir y responder a la explotación y abusos sexuales contra NNA y mujeres.
- e) Las **comunidades participan en el desarrollo y aprobación del Mecanismo de comentarios y quejas**, garantizando que la estructura sea cultural y genéricamente sensible;
- f) Un **mecanismo de comentarios y quejas** para la denuncia de explotación, abusos sexuales, acoso y otras formas de abuso está **en lugar visible y es accesible**.

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020 Versión: V2.0 Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021 Folio: 30 de 62
---	--	--

- g)** Las y los miembros de Codehciu y el personal relacionado son **completamente conscientes de los Principios Básicos contenidos en esta Política** y los principios relacionados incluidos en el Código de Ética de la Organización;
- h)** La PEAS está integrada expresamente en los procesos de planificación, programación y operación de la organización, en ese sentido está indicada expresamente en los convenios, planificación estratégica, gestión y cuenta con recursos financieros designado en el presupuesto de los proyectos.

CompromisoPEAS02: Identificación, actuación, respuesta oportuna y sistémica sobre la explotación y los abusos sexuales potenciales o reales por parte del personal. Con el fin de hacerlo:

- a)** Codehciu **establece protocolos para procesamiento de quejas de explotación, abusos sexuales contra NNA y mujeres y acoso contra compañeras o compañeros de trabajo de manera oportuna**, incluida la suspensión inmediata del presunto autor o autora de todas las acciones con un impacto directo en las beneficiarias, los beneficiarios y las comunidades hasta que finalice la investigación;



“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 31 de 62

- b)** Codehciu se **asegura de que beneficiarias, beneficiarios y miembros de la comunidad sepan a quién deben informar y qué tipo de asistencia pueden esperar recibir.** Todos los sobrevivientes y las sobrevivientes potenciales y reales de EAS y acoso, están completamente informada e informados sobre cómo funciona el mecanismo de quejas, incluido el proceso de presentación de informes;
- c)** **Denunciantes, reclamantes y sobrevivientes reciben comentarios sobre el desarrollo y el resultado de su caso,** y el Comité de Ética hace todo lo posible para mantener las líneas de comunicación;
- d)** Codehciu **toma las medidas disciplinarias apropiadas, incluida la terminación inmediata de contrato y referencia para investigación penal y acciones legales, cuando corresponda,** contra la persona que cometió abuso y explotación sexual contra NNA y mujeres, de conformidad con la legislación nacional;
- e)** Codehciu **garantiza la protección y confidencialidad de la víctima, el reclamante y el denunciante de EAS después de haber verificado y confirmado los hechos informados,** ya sea por investigación interna o por investigación externa.
- f)** Codehciu **proporciona asistencia, asesoramiento psicosocial, tratamiento médico, asistencia legal a cualquier víctima de explotación y abuso sexual perpetrada por una o uno de sus miembros,** del personal o personal relacionado; si se identifica como no engañosa, infundada o falsa.
- g)** Codehciu **garantiza que terceros, incluidos aliados, personal relacionado y proveedores estén comprometidos en respetar los principios incluidos en la Política de evaluación ambiental estratégica, además de los explicados en el Código de Ética.** La aceptación de la Política de EAS mediante la firma de un formulario de declaración es una condición inexcusable para emprender cualquier relación con Codehciu, para socios y/o aliados.

CompromisoPEAS03: Rendición de cuentas. Estas medidas nos permiten monitorear la implementación de políticas y procedimientos relativos a la PEAS y realizar las mejoras necesarias. Implica compartir información y comentarios pertinentes con beneficiarias, beneficiarios, y comunidades, generando confianza en nuestra organización y alentando a las personas a informar sobre cualquier preocupación seria que tengan en el futuro. Para asumir este compromiso, Codehciu implementa lo siguiente:

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 32 de 62

- a) Monitorea la implementación y efectividad de las estrategias de PEAS** mediante la inclusión de uno o más indicadores en los marcos de monitoreo.
- b) Incluye instancias periódicas de monitoreo y cumplimiento en la comunidad sobre temas principales:** conocimientos, experiencias u observaciones relativos a los programas, PEAS, acceso y uso de los mecanismos de denuncia.
- c) Habla periódicamente con el equipo, beneficiarios, beneficiarias, usuarios o usuarias y demás involucrados sobre los esfuerzos de la organización,** responde a sus comentarios sobre los programas, incluidos problemas de explotación y abusos sexuales, sin proporcionar detalles sobre casos específicos.
- d) Examina y aprende** de incidentes reales dentro o fuera de la organización, Adaptando periódicamente las políticas y procedimientos relativos al tema para integrar las lecciones aprendidas.
- e) Documenta y comparte con las partes interesadas los progresos, oportunidades y desafíos encontrados en la prevención y la respuesta,** registrándolos en documentos pertinentes.

CompromisoPEA04: Capacitación permanente sobre PEAS para todo el equipo de trabajo y personal¹⁶. Esto contribuye decisivamente a crear una cultura organizacional de tolerancia cero. Estos esfuerzos ayudan a corregir la falta de conocimientos y contribuye a generar un discurso más abierto y franco sobre la explotación y los abusos sexuales. Tales actividades deben incluir:

- a) Información básica,** 1) conceptos y terminología asociados a PEAS, 2) política de tolerancia cero y prohibición rotunda, 3) las medidas que el personal debe tomar frente a estos actos, 4) Órgano receptor de denuncias, procedimientos de denuncia y derivación de casos.
- b) Capacitación presencial de carácter interactivo y capacitación a través de entornos virtuales** que contenga juego de roles, resolución de casos hipotéticos enmarcados en el contexto.
- c) Adaptación y actualización permanente** del contenido de PEAS que será comunicado al público destinatario. Incluye adaptación de canales de comunicación.

¹⁶ Está desarrollado en el plan de capacitación para miembros de Codehcu (PCMC)

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 33 de 62

- d) Divulgación oportuna y permanente sobre PEAS.
- e) **Obligación de rendir cuentas** e ineludible compromiso de cumplir con el código de ética, de conducta y las demás políticas de Codehciu.

Compromiso PEAS05: Gestión eficaz del talento humano de acuerdo con la PEAS¹⁷. Para esto Codehciu implementa:

- a) Los contratos de trabajo o prestación de servicio y acuerdos de asociación celebrados por la organización incluyen una cláusula que exige a consultores, contratistas, proveedores y subcontratistas su compromiso y cumplimiento de la política de tolerancia cero en materia de explotación y abusos sexuales.
- b) Cada candidato o candidata a un puesto de trabajo, deberá ser examinado o examinada para la verificación de antecedentes por los medios disponibles, tales como verificación de referencias, registros policiales, búsquedas en Google, conforme al derecho interno vigente, incluida la indagación de una eventual participación previa en denuncias o actos de explotación y abusos sexuales u otras cuestiones de protección.
- c) Incluir en los términos de referencia para captación de talento humano o consultorías una nota aclaratoria donde los candidatos o candidatas tengan la información de que se realizarán comprobaciones de antecedentes y referencias y que la ética forma parte de las evaluaciones anuales de la actuación profesional.
- d) Exigir a los candidatos y candidatas que declaren si han tenido problemas de conducta sexual indebida, o de otro tipo, si fueron despedidos del empleo anterior, si tienen antecedentes penales y cuestiones registradas ante las autoridades gubernamentales en relación con el contacto con niños, niñas, adolescentes o mujeres y que den su consentimiento para que sus antiguos empleadores revelen cualquier información de ese tipo durante la verificación de las referencias.
- e) El equilibrio entre los géneros en los equipos entrevistadores durante los procesos de contratación, y realizar entrevistas neutras en cuanto al género.
- f) Hacer preguntas sobre ética y dilemas éticos en la entrevista a los candidatos y candidatas.

¹⁷ El Protocolo de contratación de talento humano (PCTH) describe específicamente estos aspectos.

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020
		Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 34 de 62

Funciones y responsabilidades referentes a la política de PEAS

Personal	Responsabilidades
Coordinación general.	1. Supervisar la prevención y la respuesta frente a la explotación, los abusos sexuales y acoso. 2. Revisar y actualizar las políticas y directrices relacionadas con la PEAS. 3. Asegurar atención y recursos para la PEAS en toda la organización. 4. Facilitar y supervisar las investigaciones de denuncias de explotación y abusos sexuales. 5. Revisar y aprobar los procedimientos internos propuestos por el comité de ética para que el personal pueda denunciar incidentes de explotación y abuso sexuales en condiciones de seguridad y confidencialidad. 6. Establecer una coordinación con otras organizaciones, incluidos los donantes, en materia de PEAS. 7. Iniciar e impulsar la denuncia de EAS por ante los organismos competentes cuando corresponda.
Coordinación de gestión.	1. Llevar a cabo indagaciones sobre posibles infracciones relacionadas con explotación y abusos sexuales, fraudes o corrupción que hubiere cometido algún candidato o candidata a cargo, como parte del proceso de contratación. 2. Asegurarse de que todo el personal firme el código de conducta de la organización. 3. Incorporar una cláusula de PEAS en los acuerdos contractuales, incluso cuando se trata de subcontratación. 4. Apoyar la comunicación con el personal durante la investigación de las acusaciones de explotación y abusos sexuales.

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020
		Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 35 de 62
Base de una cultura organizacional		

	5. Mantener archivados los documentos del personal relacionados con la PEAS, incluidos los códigos de conducta firmados.
Coordinación del comité de ética en combinación con la coordinadora de género	1. Apoyar a la coordinación general en el cumplimiento de sus responsabilidades con la PEAS. 2. Informar a la coordinación general sobre las preocupaciones o problemas relacionados con la aplicación de la PEAS. 3. Recibir quejas, comentarios y denuncias. 4. Recibir informes relacionados con las denuncias de EAS y coordinar la respuesta. 5. Gestionar la elaboración de procedimientos internos para que el personal pueda denunciar incidentes de explotación y abuso sexuales en condiciones de seguridad y confidencialidad. 6. Llevar a cabo la capacitación y concienciación del equipo y otras personas en materia de PEAS. 7. Monitorear la creación de mensajes clave, campañas y la difusión efectiva sobre la 1peas en coordinación con Comunicaciones y Educación. 8. Coordinar con otros actores de la PEAS, incluyendo actividades interinstitucionales. 9. Elaborar y revisar periódicamente los instrumentos, formatos y otros soportes requeridos para su adecuación y adaptación. 10. Hacer la derivación de casos y brindarle seguimiento. 11. Solicitar el consentimiento informado a las partes involucradas en un caso de EAS. 12. Apoyar a la coordinación de gestión en la incorporación de preguntas sobre dilemas éticos en la entrevista con candidatos y candidatas.
Comunicaciones	1. Promover la difusión de las políticas de Codehcu. 2. Diseñar y divulgar productos comunicacionales tanto interna como externamente sobre la PEAS de forma periódica.
	1. Consultar apropiadamente, de manera segura y accesible, a las personas beneficiarias, sobre el

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020
		Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 36 de 62

Equipos en terreno	conocimiento y comprensión que tienen de esta política y el código de conducta de Codehciu. - Promover la aplicación del mecanismo de comentarios y quejas. - Compartir las inquietudes con la coordinación de proyecto para que se adopten las medidas necesarias para presentar estos estándares en las comunidades. - Explicar a las personas beneficiarias y comunidades de manera clara a qué asistencias, ayudas y servicios tienen derecho las personas beneficiarias y cómo se realiza la selección de estas personas.
Punto focal	- Capacitar a las y los miembros de Codehciu sobre la EAS. - Promover, difundir e implementar la política PEAS a todo el equipo, personal sub contratado y proveedores de Codehciu. - Difundir en el seno de la organización, de manera continua mensajes sobre PEAS. - Solicitar la firma de la Declaración del Código de Conducta, Política PEAS y compromisos en esta materia a todo el equipo de trabajo, incluidos los proveedores. - Archivar la Declaración del Código de Conducta, Política y compromisos PEAS de todo el equipo de trabajo de la organización y de los proveedores. - Promover, difundir e implementar mecanismos internos de denuncias sobre EAS. Así mismo adaptar y fortalecer los existente, teniendo en cuenta el contexto y realidades cambiantes, particularmente frente a cambios legislativos internos o de estándares internacionales. - Difundir a la población de interés volantes informativos sobre PEAS y la ruta de atención. - Servir de interlocutor o interlocutora con instituciones del Estado, socios cooperantes, otras ONG, miembros de Codehciu, comunidades donde Codehciu tiene intervenciones y sobrevivientes. - Recibir y gestionar las denuncias de abuso o explotación sexual, así como para proporcionar al/a rescatado/a una escucha y acompañamiento con respeto por su dignidad y confidencialidad. Determinando previa consulta con la sobreviviente las medidas de asistencia, atención médica de urgencia, apoyo psicosocial y/o legal.

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020
		Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 37 de 62

Todo el equipo de trabajo	1. Promover y defender el código de conducta y las políticas relacionadas con la PEAS. 2. Participar activamente en las actividades de capacitación y concienciación relacionadas con la explotación y los abusos sexuales, incluido el apoyo a la difusión de materiales para la PEAS. 3. Presentar denuncias de EAS a través de los canales de denuncia de Codehciu. 4. Participar en investigaciones de denuncias de EAS, según corresponda 5. Identificar y mitigar/evitar los riesgos de los programas relacionados con la EAS.
---	--



**POLÍTICA GENERAL DE
PROTECCIÓN CONTRA
LA EXPLOTACIÓN
Y LOS ABUSOS SEXUALES**

Base de una cultura organizacional

Código: **PG01-PEAS-GI/CG-2020**

Versión: **V2.0**

Fecha de vigencia: **27 de julio de 2020**

Fecha de modificación: **13 de mayo 2021**

Folio: **38 de 62**

| Sistema de gestión para la prevención de EAS

En la gestión de EAS, debemos considerar siempre los posibles riesgos para las personas sobrevivientes y sus familias, y tomar las precauciones de seguridad necesarias.

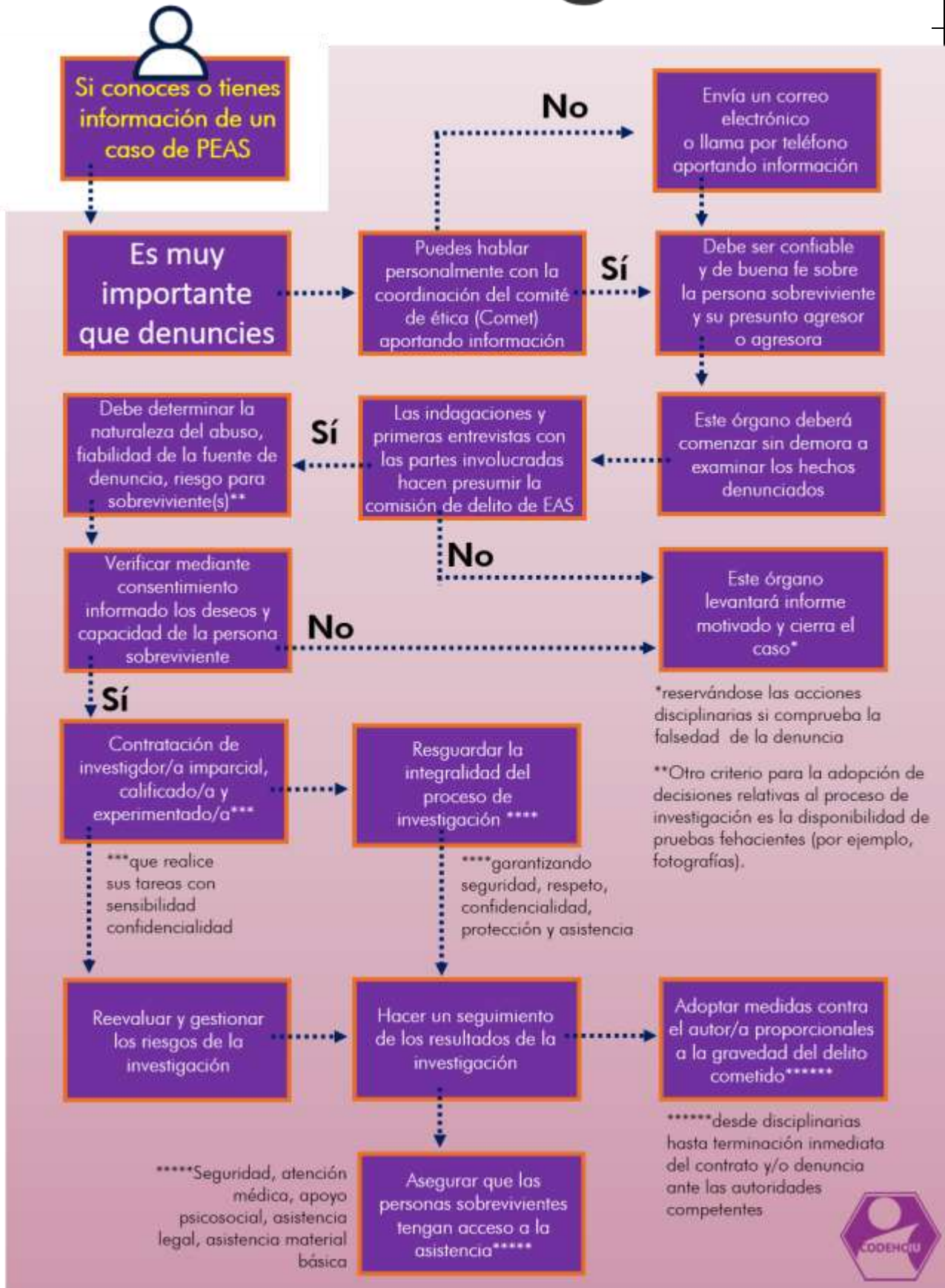
Unicef. (2016). Guía PEAS para socios



“Los derechos que no se defienden, se pierden”



TOLERANCIA CERO A LA EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL



Elaboración propia.

Fuente: Unicef. (2016). Guía práctica de PEAS para socios.

“Los derechos que no se defienden, se pierden”



**POLÍTICA GENERAL DE
PROTECCIÓN CONTRA
LA EXPLOTACIÓN
Y LOS ABUSOS SEXUALES**

Base de una cultura organizacional

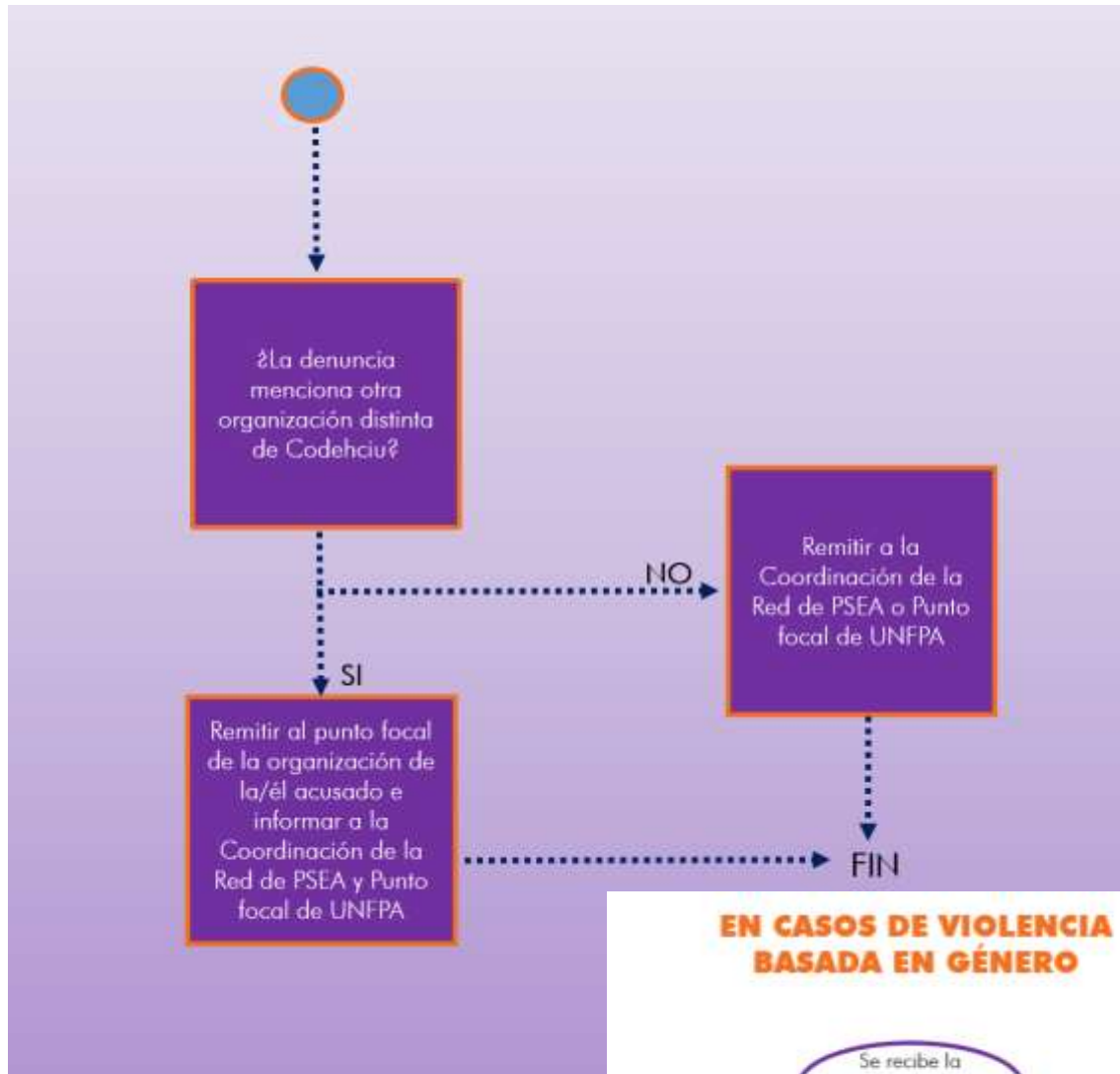
Código: **PG01-PEAS-GI/CG-2020**

Versión: **V2.0**

Fecha de vigencia: **27 de julio de 2020**

Fecha de modificación: **13 de mayo 2021**

Folio: **40 de 62**



**EN CASOS DE VIOLENCIA
BASADA EN GÉNERO**



“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020
		Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 41 de 62

Nuestro sistema de gestión de prevención de explotación y abusos sexuales descansa sobre cinco estándares de gestión¹⁸.

Confidencialidad: es un principio ético que nos brinda la garantía y obligatoriedad de mantener la privacidad y el control de documentos, información personal e información digital de la Organización y las personas relacionadas con una denuncia exclusivamente en manos de las personas autorizadas y de quienes tienen atribuciones para conocer y darle seguimiento a los casos. Para su garantía, la tenencia o transferencia de la información recabada toma en cuenta el **propósito, necesidad, proporcionalidad, seguridad, acceso, corrección y eliminación** de dicha información.

Además, admite que las personas sobrevivientes ejerzan su derecho de elegir a quién contarán o no su historia, y la información sólo debe compartirse con su consentimiento informado, esta confidencialidad protege además a denunciantes, reclamantes y presuntos autores durante la investigación.

Enfoque diferenciado. Toda denuncia de EAS es tratada desde la visión específica, consciente y sensibilizada de la realidad integral y el entorno de la persona sobreviviente, esto es su relación con la familia, la comunidad, estudios, amistades, riesgos, entre otros, con la finalidad de realizar procesos de promoción, prevención, investigación, respuesta y recuperación. Para ellos en Codehcu contamos con un equipo humano sensibilizado que promueve el dialogo, orientación, reforzamiento de la autonomía, autocuidado, respeto y defensa de los derechos de NNA, mujeres y personas o grupos vulnerables.

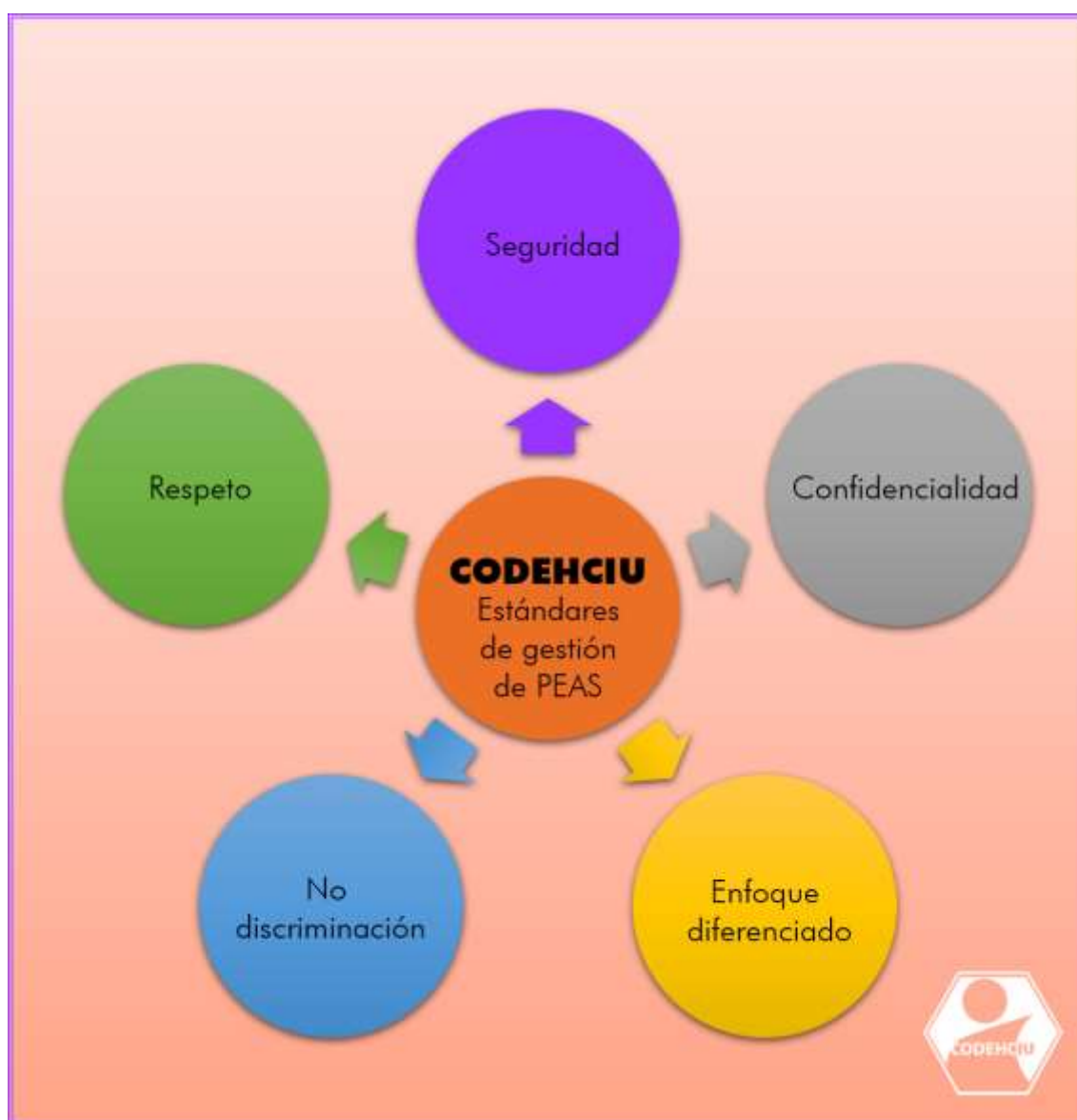
No discriminación: las personas sobrevivientes deben recibir un trato igualitario, justo e independiente de su edad, sexo, raza, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual o cualquier otra característica.

Respeto: el acatamiento de la voluntad, los deseos, los derechos y la dignidad de la persona sobreviviente debe guiar las decisiones de la Organización. El papel de los puntos focales o coordinadores de casos es proporcionar a la persona sobreviviente la información que necesita para tomar decisiones informadas y facilitar la recuperación.

¹⁸ Fuente Unfpa, ibid..

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020
		Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 42 de 62

Seguridad: la seguridad y protección de las personas sobrevivientes es lo principal. Se traduce en el cumplimiento de elementos tanto objetivos como subjetivos que brinden a la persona sobreviviente la sensación de ausencia de peligro o riesgo y de confianza. Entre las condiciones objetivas pueden mencionarse la privacidad del espacio físico para entrevistas y atención, condiciones ambientales favorables, acompañamiento real y eficaz, personal femenino para las entrevistas en los casos que la persona sobreviviente sea mujer, dar respuestas claras, convincentes, no exponer a revictimización.



“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 43 de 62

Protocolo de denuncias e investigación

Codehciu, ha creado su propio mecanismo de denuncia interno que permite a miembros, personal relacionado, beneficiarios y beneficiarias la presentación de inquietudes o denuncias de explotación y abusos sexuales.

Este mecanismo perfectible y dinámico¹⁹, permite recibir las denuncias, documentar e investigar los hechos y establecer responsabilidades con sus consecuentes sanciones; permite además derivar los casos de explotación y abusos sexuales que involucren a personal de otra organización para su seguimiento, siempre que sea legalmente posible, sobre la premisa de que tales actos representan un delito previsto en la legislación penal vigente.

Aspectos relevantes de la denuncia de EAS en Codehciu:

1. Toda denuncia debe cumplir con los principios básicos de la denuncia eficaz²⁰:

1.a. Seguridad: Toda denuncia debe evitar que sobrevengan riesgos para quienes denuncien, así como la revictimización, juzgamiento adelantado o estigmatización de alguna de las partes involucradas. Para eso, el protocolo de denuncia garantiza la confidencialidad, resguardo seguro de los documentos relacionados con la denuncia, acceso restringido a la información a través de archivos físicos con llave y digitales con claves o encriptación en el caso que sea posible.

1.b. Confidencialidad: El acceso a la información es restringido, solo debe conocerla la coordinación de ética y el denunciante o reclamante.

¹⁹ Es importante resaltar que si bien en Codehciu no ha habido denuncia de EAS, la velocidad de los tiempos y contextos, complejidades sociales y crecimiento de nuestra Organización nos hace dar un paso hacia adelante, normar tomando en cuenta la experiencia de otras Organizaciones en el tema y tener un marco referencial en caso de que pueda suceder un hecho de EAS. Es por ello que este instrumento es perfectible, dinámico y susceptible de justes, en la medida que los hechos demuestren esta necesidad.

²⁰ UNFPA. Estándares mínimos para la Prevención y Respuesta a la Violencia de Género en Situaciones de Emergencia

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 44 de 62

Base de una cultura organizacional

El registro de casos debe hacerse a través de códigos, usar iniciales cuando se trata de NNA y omitir información sensible que pueda poner en evidencia la identidad de la persona, por ejemplo, fecha de nacimiento, dirección, número de teléfono, descripción de rasgos físicos singulares, en este sentido la información sobre la identidad y la información personal se llevarán en un archivo separado de la denuncia del incidente y otros informes relacionados.

1.c. Transparencia: Este principio debe estar presente en todo el proceso de denuncia y seguimiento. De allí que se debe tomar en cuenta lo siguiente: a) mantener a las personas involucradas informadas de los avances y resultados, b) obtener previamente el consentimiento informado para uso adecuado de la información, imágenes, grabaciones y cualesquiera otros medios relevantes para el caso, c) La confidencialidad y transparencia deben ser conocidas por todos y todas, debe explicarse claramente con quién se compartirá la información, con qué propósito y por cuáles medios o canales. Es estrictamente necesaria la retroalimentación que garantice que la persona ha comprendido cada uno de estos pasos. La explicación debe ser ajustada a la realidad, sin causar zozobra, ni generar miedo, mucho menos desalentar la denuncia, por el contrario, debe informarse su importancia, su valor y reconocimiento, así como el deseo de Codehcu de que esta prevalezca, prospere y se determinen responsabilidades en el caso de que llegase a comprobarse estas conductas, dejando claro que la postura de la Organización siempre es de tolerancia cero.

1.d. Accesibilidad: Este mecanismo es para facilitar y eliminar posibles obstáculos, es por ello que: a) debe producirse en el idioma de las personas involucradas, si es necesario se debe contar con intérprete, b) la adaptación del mensaje debe corresponder con las características de edad, grado de instrucción, géneros, elementos culturales y otras capacidades particulares.



“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020
		Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 45 de 62

2. Desde Codehciu, promovemos el acceso de denunciantes, reclamantes, personal relacionado, beneficiarios y beneficiarias, inclusive niños, niñas y adolescentes a mecanismos externos de denuncia que satisfagan lo mejor posible sus necesidades y preferencias, como los canales comunitarios u órganos institucionales. Entre los mecanismos de denuncia posibles están: a) presentar la denuncia personalmente a un miembro del personal de Codehciu, por ejemplo coordinador o coordinadora de proyecto, punto focal comunitario de PEAS, denuncias vía telefónica, buzón de quejas denuncias (sin señalización específica para evitar cualquier asociación directa con la explotación y los abusos sexuales), correo electrónico, entre otros siempre que sean seguros y garanticen la confidencialidad.
3. Promovemos la consulta a los beneficiarios, beneficiarias y las comunidades, incluidas mujeres, niños, niñas, adolescentes, personas con discapacidad, personas LGBTI y otras partes interesadas acerca de los factores de riesgo de explotación y abusos sexuales, los problemas para presentar denuncias, los métodos preferidos para denunciar, y cómo hacer que los mecanismos de denuncia sean seguros, confidenciales, transparentes y accesibles.
4. Todos los canales de denuncia disponibles son ampliamente difundidos entre el personal, las comunidades, los beneficiarios y las beneficiarias. En este sentido, a través de la coordinación de ética, las coordinaciones de proyectos, en colaboración con la coordinación de comunicaciones y de educación, mantiene un canal de comunicación permanente, que brinda la información y comunica las herramientas con las cuales se cuenta para la denuncia. Este canal de comunicación debe insistir claramente en la obligatoriedad que tiene todo el personal de Codehciu, de denunciar algún caso de sospecha o conocimiento de EAS por la vía que le resulte más idónea. La campaña informativa se hará a través de comunicaciones internas como circulares, correos electrónicos detallados con el código de ética y las políticas en adjuntos, videollamadas o teleconferencias, entre otros medios digitales de comunicación. Es igualmente válido el uso de mecanismos presenciales grupales como reuniones, talleres, jornadas de sensibilización, tanto como la información a cualquier candidato o candidata.

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 46 de 62

Base de una cultura organizacional

El contenido de la información comunicada es el siguiente:

- a) Una descripción clara de los comportamientos que constituyen explotación y abusos sexuales, con énfasis en la necesidad de informar en caso de duda sobre un incidente.
- b) La obligación de todo el personal de plantear cualquier sospecha o inquietud y las consecuencias de no hacerlo, que son medidas disciplinarias o terminación del contrato si la gravedad de la omisión de la denuncia lo amerita.
- c) Las protecciones que brinda Codehciu a quienes hacen una denuncia de buena fe.
- d) Detalles sobre a quién informar y qué información compartir para permitir una respuesta y un seguimiento adecuados.
- e) Detalles sobre cómo Codehciu usará la información (es decir, quién recibirá la denuncia, su procedimiento y derivación cuando sea pertinente).
- f) La denuncia del presunto incidente debe ser lo más detallada posible, y cumplir con su eficacia.

5. En Codehciu estamos comprometidos y comprometidas ampliamente en la capacitación de nuestro equipo de trabajo y personal para que pueda recibir denuncias eficazmente, principalmente a miembros del comité de ética, coordinadores y coordinadoras de proyecto, monitores y monitoras, promotores y promotoras comunitarias, sobre los procedimientos pertinentes. Estas personas encargadas de recibir denuncias están al tanto de que: a) siempre que sea posible, usarán las propias palabras de la persona denunciante o reclamante para describir hechos, infracciones y personas involucradas en el caso, b) indiquen en su descripción y narración si falta información pertinente, c) agreguen la información contextual esencial que sea necesaria, d) tengan en cuenta que su función no es investigar, ni asumir supuestos o anticipar resultados, sino relatar los hechos para que otros puedan ocuparse del caso.

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 47 de 62

Base de una cultura organizacional

6. Promovemos el Interés superior del niño, niña y adolescente²¹ es por ello que en las situaciones de EAS donde estén involucrados niños, niñas o adolescentes, en Codehcu priorizaremos su interés superior, eligiendo el modo de proceder más eficaz para proteger su derecho a la seguridad y al desarrollo integral y continuo. Apoyaremos a las familias en la toma de decisiones infirmadas que garanticen este principio, garantizándoles la protección de sus derechos y evitando su exposición a un daño adicional²².



²¹ la única interpretación posible del principio del interés superior del niño es identificar este interés con sus derechos reconocidos en la Convención, es posible afirmar que en aplicación de este principio la protección de los derechos del niño prima por sobre cualquier consideración cultural que pueda afectarlos, así como sobre cualquier otro cálculo de beneficio colectivo. El principio del "interés superior", entonces, no puede ser una vía para introducir el debate sobre el relativismo cultural que ha pretendido afectar la expansión de la protección universal de los derechos humanos. (Cillero, Miguel. S/f. **El interés superior del niño en el marco de la convención internacional sobre los derechos del niño**. Disponible en: <https://www.redhnaa.org/wp-content/uploads/Interes-Superior-del-Nino-Miguel-Cillero-Brunol.pdf>)

²² En Codehcu estamos abiertos a solicitar el apoyo técnico de organismos como Unicef u otros socios o colaboradores con mayor experticia que puedan acompañarnos en este proceso de garantía de los derechos de los NNA.

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020
		Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 48 de 62

| Asistencia a sobrevivientes de EAS

Es nuestra responsabilidad velar porque las personas sobrevivientes de EAS presuntamente cometidos por algún miembro de nuestro equipo o personal relacionado reciban asistencia profesional inmediata, ya sea prestándoles servicios directos o derivándolos a otros prestadores de los servicios correspondientes, siempre que den su consentimiento para ello. Al brindar asistencia, tomamos en cuenta:

- 1. Asegurarnos que las personas sobrevivientes tengan acceso a la asistencia** independientemente de las decisiones de otras organizaciones u otras entidades de investigar el caso y del resultado de la investigación. Tampoco se requiere que las personas sobrevivientes identifiquen al perpetrador ni que demuestren que son sobrevivientes de EAS para que puedan acceder a nuestros servicios.
- 2. Disponer de un mapeo y listado actualizada de los prestadores de servicios profesionales,** que pueden ofrecer opciones tanto para NNA como para las mujeres y otros adultos sobrevivientes. Entre los esenciales están: pediatras, internistas, ginecobstetras, psicólogos, abogados, trabajadores y trabajadoras sociales. sobrevivientes.
- 3. Servicios esenciales** que nos comprometemos a brindar a las personas sobrevivientes. Cada uno de estos servicios, será ofrecido de acuerdo con las capacidades de Codehcu y/o tomando en cuenta el tejido de redes de los cuales somos parte, de modo que puede ser dado directamente o por derivación, lo importante es que la persona sobreviviente sea atendida diligente y oportunamente.

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

Servicios esenciales para sobrevivientes de EAS*

SEGURIDAD

Para sobrevivientes y testigos, con el propósito de evitar represalias o actos de más violencia, puede incluir contar con espacios seguros, traslados, reubicación temporal u otra necesaria

ATENCIÓN MÉDICA

Incluida la profilaxis posterior a la exposición para prevenir el VIH (dentro de las 72 horas de la posible exposición), el tratamiento de las infecciones de transmisión sexual, la atención del embarazo y la anticoncepción de emergencia. Asistencia que se brindará necesariamente mediante el apoyo de otras organizaciones o derivación.

APOYO PSICOSOCIAL

Ya sea individual, familiar o comunitario, destinado al manejo emocional de la situación y la salud mental de la persona sobreviviente o su entorno

ASISTENCIA LEGAL

Asesoramiento jurídico, asistencia legal gratuitos y otro tipo de apoyo como la representación de un abogado externo, ya que por mandato ningún abogado o abogada de Codehciu puede constituirse en abogado privado.

ASISTENCIA MATERIAL NO MONETARIA

Apoyo de emergencia a la persona sobreviviente, por ejemplo suministro de alimentos, ropa, refugio, reintegración escolar entre otros.

*Cada uno de estos servicios se irá brindando según las capacidades de Codehciu. En caso no contar directamente con la posibilidad, derivará el caso para su atención adecuada

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 50 de 62

Base de una cultura organizacional

| Derivación de casos de EAS en Codehciu

A continuación, se describen los pasos que todo nuestro equipo de trabajo debe conocer acerca de la derivación de casos, esto consiste en la remisión del caso a otra organización con idoneidad y eficacia para atender y resolver el caso, y se hará cada vez que dentro de la Organización no contemos con las capacidades construidas para darle respuesta oportuna, eficaz y pertinente. La única finalidad es la atención inmediata del caso evitando riesgos o complicaciones que vulnere aún más la integridad física, emocional o la seguridad de las personas sobrevivientes.

Tenemos el compromiso de que las personas que participan en el proceso de derivación estén adecuadamente capacitadas sobre cómo derivar de manera segura y confidencial los casos de violencia de género, explotación y abusos sexuales para que se preste asistencia, particularmente los casos relacionados con NNA y mujeres.

El procedimiento consiste en: a) evaluar la pertinencia de la derivación, tomando en cuenta las variables de edad, géneros, sexo y diversidad, además de las necesidades de asistencia vs las capacidades operativas de Codehciu; b) entrevista con el coordinador o coordinadora de atención de Codehciu o trabajador o trabajadora social para las explicaciones claras y suficientes sobre la necesidad y finalidad de la derivación. Este proceso con la apersona sobreviviente debe ser retroalimentado, asegurando que haya amplia comprensión del mismo, se propicie el espacio para preguntas, mismas que serán respondidas con honestidad; c) leer, explicar y hacer firmar el consentimiento informado; d) evaluación de las necesidades de la persona sobreviviente, chequeándolas con ella misma; e) identificación del prestador de servicios y comunicarlo a la persona beneficiaria; f) comunicación con el prestador de servicios y posterior remisión del caso de acuerdo con los protocolos internos; g) darle seguimiento al caso, estar atentos y atentas de los avances o eventuales desafíos, estar pendiente del progreso o satisfacción de la persona sobreviviente con la asistencia brindada; h) resguardo y aseguramiento de los documentos del caso con estricta confidencialidad.

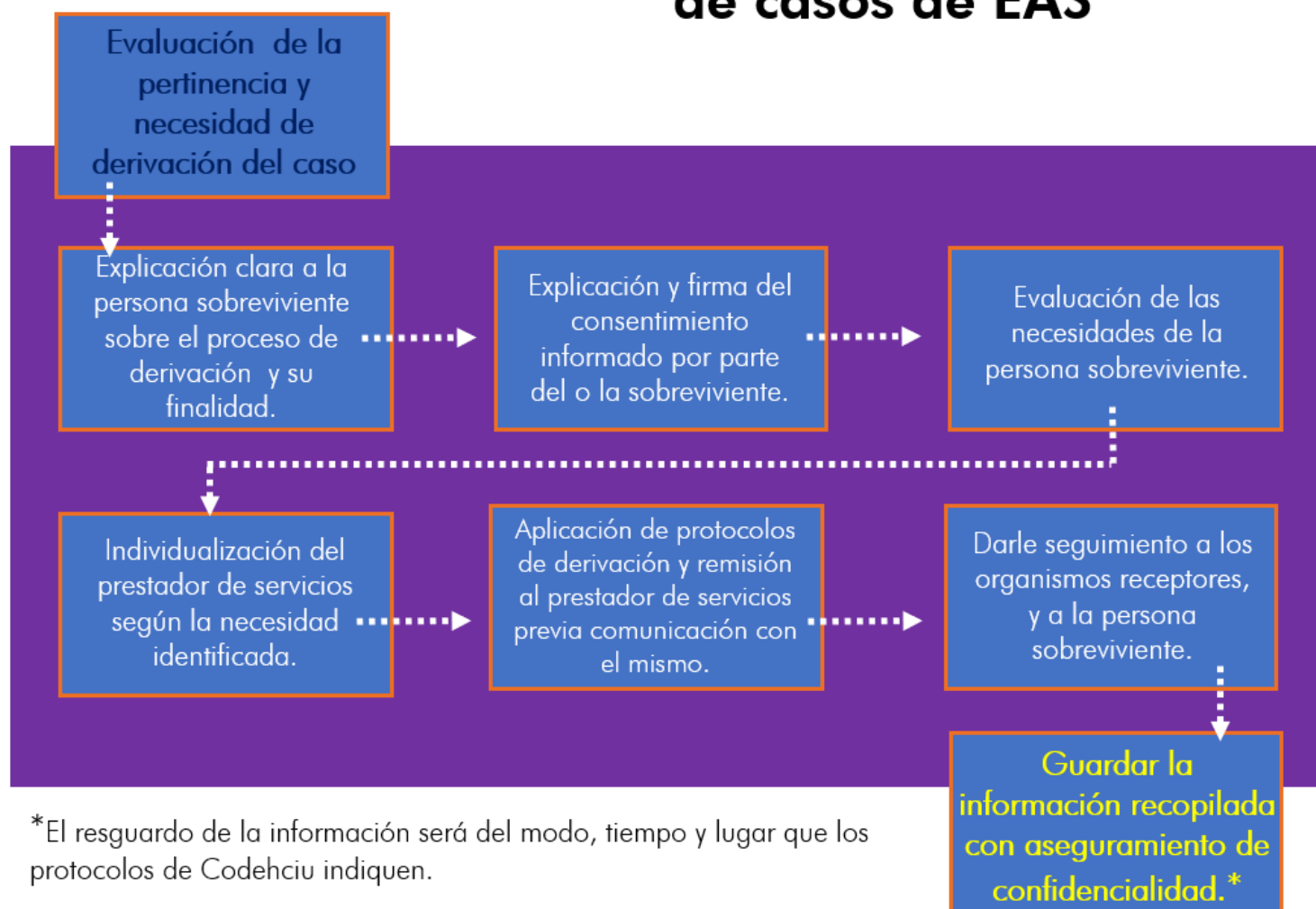
“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 51 de 62



Inicio

Procedimiento de derivación de casos de EAS



*El resguardo de la información será del modo, tiempo y lugar que los protocolos de Codehciu indiquen.

Elaboración propia.

Fuente: UNICEF. (2016). Guía de PEAS para socios.

Cierre

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
	Base de una cultura organizacional	Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020
		Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 52 de 62

| La investigación de EAS en Codehciu.

Como se ha afirmado antes, estos actos constituyen una falta gravísima contra los principios, valores y principios de nuestra Organización. Ninguna denuncia hecha en este sentido debe quedarse sin investigación y verificación de los hechos.



I-PEAS01. Sin embargo, precisamente por la gravedad que comportan y el reconocimiento de la dignidad de la persona, en Codehciu estamos comprometidos y comprometidas con que estas investigaciones se ajusten al *debido proceso*, ofrezcan garantías, protejan la seguridad y los derechos de las personas involucradas, con inclusión de las personas sobrevivientes, los testigos y los presuntos autores.

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 53 de 62

I-PEAS02. Estas investigaciones estarán *centradas en las personas sobrevivientes*, respetando sus derechos a la seguridad, la confidencialidad, el respeto y la no discriminación.

I-PEAS03. El proceso interno de investigación tiene dos vías. La primera de ellas que resulte en *cierre del caso por imposibilidad de comprobar los hechos*, bien *por falta de colaboración y/o participación* de las partes involucradas, particularmente la persona sobreviviente; bien *porque haya sido infundada o de mala fe*, en cuyo caso, y habiéndose probado esta circunstancia, el denunciante estará sometido a un proceso de seguimiento y acompañamiento, b) separación temporal de funciones por 30 días continuos sin reconocimiento de honorarios correspondiente, c) terminación inmediata y unilateral del contrato por parte de Codehciu si la gravedad de los dichos y afirmaciones lo ameritan.

La segunda vía, es cuando se produce la *verificación de los hechos*, con la consecuente determinación de responsabilidades, en este caso, a) el presunto autor o autora será separado de sus funciones, b) le será rescindido el contrato de manera inmediata, c) y se informará a las autoridades competentes según de quien se trate la persona sobreviviente, esto es mujeres o NNA, ya que estos hechos constituyen un delito grave contra las personas establecido en la legislación nacional. En los casos que sea posible, esta actuación se hará con la persona sobreviviente.

No obstante, muy excepcionalmente, Codehciu *puede elegir no derivar el caso a las autoridades policiales o judiciales* si considera que el contexto local o las estructuras jurídicas o políticas del país no son lo suficientemente sólidas para proteger a las personas sobrevivientes y a otras personas involucradas en el caso si no que los ponen en peligro. Entre las consideraciones para decidir si se debe informar a las autoridades policiales o judiciales locales figuran la naturaleza de la denuncia, los deseos y voluntad de la persona sobreviviente, su capacidad para dar un consentimiento informado, y las preocupaciones sobre los procesos jurídicos/judiciales en el país. En los casos en que se determine que no se debe informar a las autoridades, se conservará la documentación y las pruebas que justifican la decisión.

I-PEAS04. Hacer un *seguimiento de los resultados* de la investigación, particularmente por medio de estas tres acciones:

- Poner a *disposición del sobreviviente y del acusado* los resultados de la investigación y hacer un seguimiento con ellos para averiguar si necesitan más apoyo psicosocial o de otro tipo.
- Actualización de los archivos* de personal del autor del delito en consecuencia y comunicar la información pertinente a posibles empleadores como parte de

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020
		Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
	Base de una cultura organizacional	Folio: 54 de 62

sus comprobaciones de antecedentes, en la medida en que sea legalmente posible.

- c) Los informes de investigación servirán para que el comité de ética formule a la coordinación de gestión un escrito donde *señale las debilidades de Codehciu en la prevención y respuesta* frente a la explotación y los abusos sexuales que hagan necesarios cambios en las políticas, procedimientos y personal de la organización.

Nuestra política de **Tolerancia cero**
nos **compromete con**



- Verificación de antecedentes y referencias de aspirantes
- Evaluación ética de nuestro equipo de trabajo.
- Declaración sobre incidentes de EAS con anterioridad.
- Equilibrio entre géneros en los equipos que entrevistan para contrataciones.
- Incorporar preguntas éticas y sobre dilemas éticos a los aspirantes en la entrevista.
- Exigir a los aspirantes que lean y firmen el código de conducta antes de que se les ofrezca un contrato.
- Tener una cláusula sobre la PEAS en los contratos de trabajo.
- Describir las medidas disciplinarias en caso de acusaciones demostradas de explotación y abusos



“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
	Base de una cultura organizacional	Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020
		Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 55 de 62

Existen además, otros instrumentos que complementan esta política de PEAS, cada uno de ellos tiene una función necesaria para la denuncia, documentación, investigación y resultados de un caso de presunta EAS donde se vea involucrada o involucrado algún miembro o personal relacionado con Codehciu. Son estos:



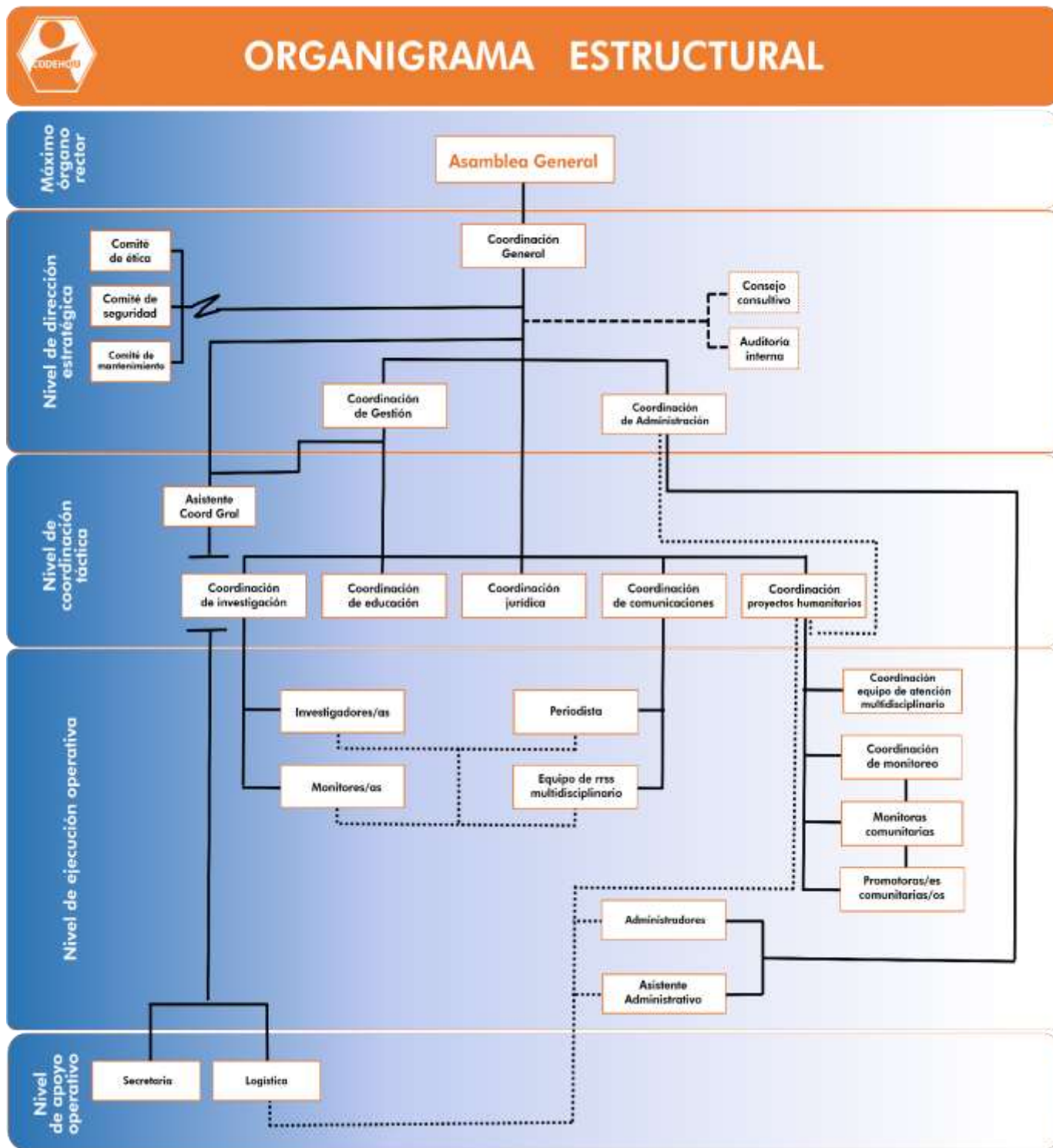
-Fin-

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

ANEXO 1

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL

En Codehciu, orgánicamente estamos estructurados en cinco niveles que nos permiten el flujo y la coordinación necesaria para el logro de nuestros objetivos, brindando la mejor atención a usuarios y usuarias.



LEYENDA:

- Unidad organizativa
- Unidad de asesoría no permanente y no jerárquica
- Unidad con mando

- Unidad subordinada y con mando
- Línea de autoridad formal
- Staff, línea relación de coordinación y apoyo mutuo

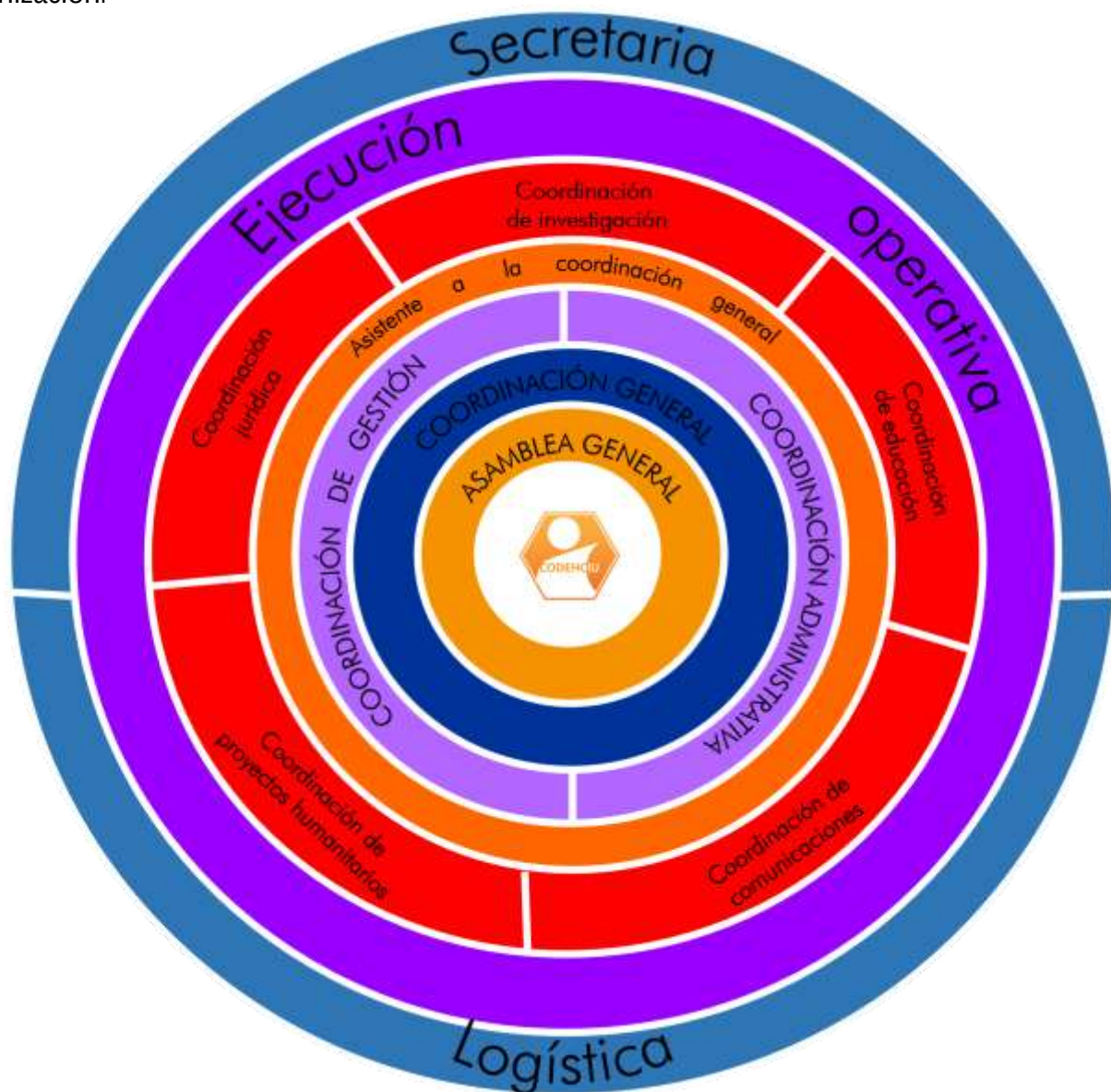
- Coordinación de investigación
- Línea de autoridad y contribución funcional
- Línea de autonomía funcional

Nombre: Organigrama estructural	Elaborado por: Miris Itaba	Cargo: Coordinadora general
Código: Oe-CG-001-08/2020	Versión: V1.0	Fecha: Agosto de 2020

ANEXO 2

ORGANIGRAMA DE FUNCIONAMIENTO

Este organigrama circular, en cuyo centro está la asamblea, y desde allí los círculos concéntricos se van ampliando en la medida que de van agregando equipos de trabajo, muestra la forma como nos vemos o como nos relacionamos en Codehciu, con relaciones mas horizontales y de visión de equipo que de relación jerárquica como orgánicamente lo muestra el organigrama anterior. Esto no significa que se desdibujen la autoridad y las responsabilidades, solo implica que nuestra filosofía es funcionar como un gran equipo de trabajo que se coordina, colabora y tiene un solo fin común, que es la misión de la organización.



Nombre: Organigrama	Elaborado por: Mairis Balza	Cargo: Coordinadora general
Código: OF01-CG-08/2020	Versión: V1.0	Fecha: agosto de 2020

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 58 de 62

ANEXO 3

Proceso de verificación de referencia con empleadores anteriores

Lineamiento: L05-PG01-PEAS2021



En los requisitos de admisión se solicitará al candidato o candidata información verificable de dos (2) empleadores o empleadoras anteriores, donde se indique además del cargo y desempeño, número de teléfono y dirección electrónica de contacto.

Así mismo les será solicitado al candidato o candidata información sobre sus antecedentes penales, documento emitido por el Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores, Justicia y Paz.

Una vez suministrada a información por el candidato o candidata, el punto focal de PEAS de Codehcu, contactará a los empleadores anteriores, para obtener información confiable.

Lograda la comunicación, el o la punto focal deberá: a) identificarse como miembro de Codehcu y punto focal de PEAS de esta organización; b) Dejar en claro el propósito, carácter confidencial y el uso estrictamente organizacional que se le dará a la información suministrada por él o por ella; c) se le preguntará si está de acuerdo en responder estas preguntas.

Preguntas a realizar:

1. ¿De qué conoce al candidato o candidata?
2. ¿Cuánto tiempo trabajó en su organización/ fundación/ empresa? ¿Cumplió con todas sus responsabilidades o por el contrario dejó mucho trabajo sin hacer?
3. ¿Por qué finalizó su relación contractual con la organización/ fundación/ empresa referenciada?
4. ¿Diría que el candidato o candidata es una buena opción para el cargo de...? (indicar cargo al que se postula el candidato o candidata)
5. ¿Cuáles son las competencias más resaltantes del candidato o candidata?
6. ¿Cómo describiría la integridad del candidato?
7. ¿Cómo describiría al candidato/a como trabajador/ra?
8. ¿Cómo describiría al candidato/a en las relaciones con sus compañeros de trabajo, particularmente mujeres, niños, niñas, adolescentes y personas LGBTI?
9. ¿Cómo describirías la capacidad del candidato para organizar, priorizar, manejar el tiempo y el estrés?
10. ¿Cuál fue el mayor logro del candidato mientras trabajaba en su empresa?
11. ¿Volvería a trabajar con él o con ella? ¿Por qué?



	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 59 de 62

Base de una cultura organizacional

ANEXO 4

EJEMPLO DE PREGUNTAS SOBRE PEAS PARA ENTREVISTAS



1. Una usuaria de los servicios de [indicar servicio] provistos en esta organización, llega tarde a la cita programada puesto que vive a dos horas caminando y es la hora de cierre. Usted oye a su supervisor decirle que podría hacer una “excepción” con ella si acepta hacerle un “favor sexual”, ¿Qué haría usted?
2. **¿Conoces la diferencia entre abuso, acoso y explotación sexual?**
3. **¿Qué opinas de tener relaciones sexuales con tus colegas?**
4. **Estás de acuerdo con el refrán que expresa “El fin justifica los medios”. Argumenta tu respuesta.**
5. **Si estás en un cargo en el cual tienes la oportunidad de tener acceso a ciertos recursos o brindar un servicio, y un/una beneficiario/a te expresa que desarrolló un sentimiento de atracción hacia ti, ¿Cuál sería tu respuesta?**

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 60 de 62

Base de una cultura organizacional

ANEXO 5

FORMULARIO PEAS PARA PROVEEDORES



TOLERANCIA CERO
A LA EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL



FCP-PEAS CODEHCU 001 2021

FORMULARIO DE COMPROMISO PARA PROVEEDORES

Al firmar este formulario, el proveedor confirma que ha leído, y acepta, las políticas, particularmente la de Protección contra la explotación y abusos sexuales (PEAS), además de todos los principios, términos y condiciones requeridas por Codehcu para sus proveedores de servicios y/o las prestaciones o el suministro de insumos o bienes.

- DATOS DE LA EMPRESA**
 - NOMBRE DE LA EMPRESA: _____
 - NRO. de RIF: _____
 - DIRECCIÓN DE LA EMPRESA: _____

 - NRO. de TELÉFONO: _____
 - E-MAIL: _____
 - FECHA DE CONSTITUCIÓN: _____
 - DESCRIPCIÓN: _____
- DATOS DE SU REPRESENTANTE**
 - NOMBRE DEL REPRESENTANTE: _____
 - CARGO: _____
 - EMAIL: _____
 - NRO. de TELÉFONO: _____

Firma: _____

Fecha: _____

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 61 de 62

Base de una cultura organizacional

REFERENCIAS CONSULTADAS

ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS REFUGIADOS (ACNUR). (2004). **Código de Conducta y Notas Explicativas**. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2005/3871.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2005/3871>

COMITÉ INTERNACIONAL DE SALVAMENTO. (s/f). **Código de Conducta**. Disponible en: <https://www.rescue.org/sites/default/files/document/3178/ircwayspanish.pdf>

COMITÉ DE OXFORD PARA EL ALIVIO DEL HAMBRE (OXFAM). (2019). **Política de prevención del abuso y la explotación sexual (PSEA)**. Disponible en: https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/one_oxfam_psea_policy_es.pdf

COMITÉ PERMANENTE INTER ORGANISMOS (IASC) DE NACIONES UNIDAS. (2015). **Directrices para la integración de las intervenciones contra la violencia de género en la acción humanitaria: reducir el riesgo, promover la resiliencia e impulsar la recuperación**.

_____ (2016). **Guía de mejores prácticas. Mecanismos interinstitucionales de denuncias comunitarias. Protección contra la explotación y los abusos sexuales**.

_____ (2019). **Principios básicos**. Disponible en: <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. (1979). Organización de Naciones Unidas.

CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (CONVENCION DE BELEM DO PARA). (1994). Organización de Estados Americanos.

FONDO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA (Unicef). (s/f). **Protección infantil contra la violencia, la explotación y el abuso**. Disponible en: https://www.unicef.org/spanish/protection/57929_58006.html

“Los derechos que no se defienden, se pierden”

	POLÍTICA GENERAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES Base de una cultura organizacional	Código: PG01-PEAS-GI/CG-2020
		Versión: V2.0
		Fecha de vigencia: 27 de julio de 2020 Fecha de modificación: 13 de mayo 2021
		Folio: 62 de 62

FONDO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA (UNICEF). (2014).

Normas para la protección infantil y cómo implementarlas.

_____. (UNICEF). (2018). ***Child Safeguarding Toolkit for Business, A Step-by-Step Guide to Identifying and Preventing Risks to Children who Interact with your Business.***

FONDO DE POBLACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (UNFPA). ***Estándares mínimos para la Prevención y Respuesta a la Violencia de Género en Situaciones de Emergencia.*** Disponible en: https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GBViE.MS_FINAL_ESP_12-22_0.pdf

MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ (MESECVI). (2012). Informe Hemisférico N°. 2, año 2012, páginas 28 y 29.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). (2017). ***Sexual Exploitation and Abuse Prevention and Response.*** Disponible en: https://www.who.int/about/ethics/sexual-exploitation_abuse-prevention_response_policy.pdf

SECRETARÍA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. (2003). ***Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas Medidas especiales para la protección contra la explotación y los abusos sexuales (ST/SGB/2003/13).***

_____. (2008). ***Boletín del Secretario General sobre la prohibición de la discriminación y el hostigamiento, incluidos el hostigamiento sexual y el abuso de autoridad (ST/SGB/2008/5).***

_____. (2019). ***Boletín del Secretario General sobre Abordar la discriminación, el acoso, incluidos los acoso sexual y abusos de autoridad. (ST/SGB/2019/8).***

“Los derechos que no se defienden, se pierden”