

Política y Protocolo de Prevención y Atención Contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexual (PEASAH)

1. Propósito y Alcance

La presente política establece un marco de **cero tolerancia** ante cualquier manifestación de explotación, abuso o acoso sexual dentro de la organización. Su objetivo principal es garantizar un entorno seguro, digno, libre de violencia y respetuoso para todo el personal, colaboradores, voluntarios, beneficiarios y personas aliadas.

Alcance

Esta política es de cumplimiento obligatorio para:

- Personal contratado (bajo cualquier modalidad laboral o profesional).
- Integrantes de la directiva, consejo y liderazgos.
- Voluntarios, practicantes y prestadores de servicio social.
- Consultores, proveedores, aliados estratégicos y contrapartes.

2. Principios Rectores: Enfoque Centrado en la Persona Afectada

Toda acción, procedimiento o decisión derivada de esta política colocará las necesidades, derechos, experiencias y el bienestar de la persona afectada en el centro del proceso.

Principios Fundamentales:

- **Dignidad y Respeto:** Se cree en la voz de la persona afectada y se valide su experiencia sin juzgar ni revictimizar.
- **Consentimiento Informado:** No se tomará ninguna medida operativa, legal o de apoyo sin el consentimiento expreso y conocimiento de la persona afectada (salvo excepciones donde exista riesgo inminente a la vida o integridad de terceros).
- **Confidencialidad:** La identidad de las partes y los detalles del caso se tratarán con estricta reserva bajo el principio de "necesidad de saber".
- **No Revictimización:** Se evitará la repetición innecesaria de relatos y se adaptarán los horarios y espacios de consulta a la comodidad de la persona afectada.
- **Protección contra Represalias:** Se prohíbe taxativamente cualquier acto de represalia contra la persona denunciante, la persona afectada o los testigos.

3. Definiciones Clave

Término	Definición
Explotación Sexual	Todo abuso de una posición de vulnerabilidad, de relación de poder desigual o de confianza con fines sexuales, incluyendo el aprovechamiento monetario, social o político.
Abuso Sexual	Toda intromisión física de naturaleza sexual cometida bajo coerción, fuerza o en condiciones desiguales, sin el consentimiento libre y pleno de la persona.
Acoso Sexual	Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico indeseado de naturaleza sexual que tenga el propósito o efecto de atentar contra la dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

4. Canales de Denuncia

Se habilitan canales confidenciales y seguros para la recepción de quejas o denuncias. Cualquier persona que haya experimentado, presenciado o tenga sospechas fundamentadas de una infracción a esta política puede denunciar.

- **Correo electrónico institucional:** buzonetica@nosotrxs.org
- **Garantía de gestión:** Este correo es gestionado directamente por un **Comité de Ética e Investigación**, independiente y capacitado en perspectiva de género y derechos humanos.

5. Procedimiento de Atención e Investigación

[Recepción de Denuncia] → [Medidas de Contención y Apoyo] → [Investigación Imparcial] → [Informe y Dictamen] → [Sanción / Medidas Disciplinarias]

Fase 1: Recepción y Evaluación Inicial (24 a 48 horas)

1. **Acuse de recibo:** Tras la recepción en buzonetica@nosotrxs.org, se enviará un acuse de recibo de inmediato a la persona denunciante.
2. **Evaluación de riesgo:** El Comité de Ética evaluará el riesgo inmediato para la persona afectada o para la comunidad.

Fase 2: Medidas de Protección y Acompañamiento Integral

Antes y durante la investigación, la persona afectada tendrá acceso prioritaria a:

- **Acompañamiento psicosocial y legal:** Derivación o cobertura de servicios de contención emocional y asesoría jurídica especializada.
- **Medidas cautelares laborales/operativas:** Reasignación de tareas, cambio de horarios, trabajo remoto o suspensión temporal con goce de sueldo de la persona denunciada para evitar el contacto directo.

Fase 3: Proceso de Investigación

La investigación será realizada por una comisión interna capacitada o un tercero independiente competente.

1. **Entrevistas sensibles:** Entrevista inicial con la persona afectada (adaptada a sus necesidades, con posibilidad de ir acompañada) y recolección de testimonios y pruebas.
2. **Derecho de audiencia:** Se informará a la persona investigada sobre la naturaleza de las acusaciones para que presente su defensa, garantizando el debido proceso sin confrontación directa con la víctima.
3. **Imparcialidad y celeridad:** El proceso no excederá los **30 días hábiles**, salvo causa justificada de fuerza mayor.

Fase 4: Informe Final de Investigación

El equipo investigador redactará un informe confidencial que concluirá si existen elementos suficientes para acreditar la infracción, detallando los hallazgos y recomendaciones dirigidas a la Dirección/Comité de Decisión.

6. Medidas Disciplinarias y Resoluciones

Las resoluciones de la Dirección y el Comité de Ética se fundamentarán en el informe de investigación y se aplicarán conforme a la **legislación laboral y penal aplicable**.

Tipos de Sanciones (según la gravedad del caso):

- **Faltas Menores o Conductas Inapropiadas Iniciales:**
 - Amonestación por escrito con compromiso expreso de no reincidencia.
 - Formación obligatoria en prevención de violencia de género y respeto laboral.
- **Faltas Graves o Conclusivas (Acoso, Abuso o Explotación Sexual):**
 - **Rescisión del contrato laboral o de prestación de servicios** sin responsabilidad para la organización (despido justificado en apego a las leyes laborales vigentes).

- Separación inmediata e inhabilitación definitiva para participar en actividades o proyectos de la organización.
- **Denuncia ante autoridades competentes:** En caso de que la conducta constituya un delito perseguible por la vía penal, y en coordinación con la persona afectada (respetando su voluntad y decisiones), se brindará acompañamiento para la denuncia ante el Ministerio Público o autoridad correspondiente.
-

7. Seguimiento y Garantías de No Reincidencia

1. **Monitoreo continuado:** Se dará seguimiento al bienestar de la persona afectada tras la conclusión del expediente para asegurar que no enfrente represalias ni consecuencias negativas en su entorno laboral o personal.
2. **Revisión sistémica:** En caso de acreditarse una infracción, la organización evaluará las fallas en sus controles o cultura interna para implementar reformas estructurales que eviten la reincidencia.