



**POLÍTICA DE SALVAGUARDIA  
ASOCIACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE IXCÁN  
-ADESI- 2024**



---

***La salvaguardia es nuestra responsabilidad de garantizar que nuestro personal y programas honren y protejan los derechos y la dignidad de todas las personas para que vivan libres de abusos y daño.***

***“La política de salvaguardia de ADESI se aplica a todos los miembros del personal que incluye a los empleados, los afiliados (los pasantes, los voluntarios, los miembros de la Junta los socios, los proveedores y prestadores de servicios) y los visitantes”.***

<b>INDICE</b>	<b>PÁGINA</b>
1. Política	05
1.1 Propósito	05
1.2 Alcance	06
1.3 Conductas o comportamientos prohibidos	06
1.4 Definiciones	09
1.4.1 Acoso	09
1.4.2 Intimidación	09
1.4.3 Conducta sexual indebida	10
1.4.4 Explotación	10
1.4.5 Abuso	11
1.4.6 Trata	12
1.4.7 Actividad sexual	12
1.4.8 Salvaguardia de la niñez	13
2. Prevención	13
2.1 Prestadores de servicios, proveedores y subreceptores	13
2.2 Contratación segura y digna	15
A. Verificación de referencias	15
B. Autodeclaración de salvaguardia.	15
C. Pregunta de conductas indebidas	15
2.3 Orientación obligatoria sobre Salvaguardia	15
3. Respuesta	16
3.1 Denuncia o reporte obligatorio	16
A. Denuncias del personal afiliado	16
A.1 Información necesaria en las denuncias del personal y afiliados.	16
B. Denuncias de los participantes de los proyectos y miembros de la comunidad.	17
C. Tipo de Denuncias	17
3.2 Mecanismos de retroalimentación y respuestas o canal de reporte	17
3.3 Proceso de gestión de reportes de salvaguardia.	17
3.4 Investigación de casos de salvaguardia	18
A. Proceso documentado y sistemático para investigar acusaciones.	18
A.1 Confidencialidad	18
A.2 Seguridad de todas las partes implicadas	18
B. Personal capacitado para realizar investigaciones de salvaguardia.	19
C. Registro de acusaciones de salvaguardia	19
3.5 Apoyo a sobrevivientes y seguridad/protección	19
3.5.1 Sistema de derivación de los sobrevivientes.	19
A. Mapeo de servicios	19
B. Proceso de derivación para sobrevivientes	20
4. Prohibiciones de represalias	20

5. Observancia	20
6. Interpretación y preguntas	20
7. Política y recursos relacionados	20
8. Palabras claves	21
9. Glosarios	21
10. Anexos	22

## Concepto de Salvaguardia:

La salvaguardia es nuestra **responsabilidad** de garantizar que **nuestro personal y programas** honren y protejan los derechos y la dignidad de todas las personas (especialmente de los niños, las niñas y los adultos vulnerables) **para que vivan libres de abusos y daño.**

## 1. POLÍTICA

A través de esta política, el personal y afiliados de la Asociación de Desarrollo Social de Ixcán – ADESI- (en adelante denominada ADESI) en su calidad de “trabajadores humanitarios tienen la obligación de crear y a mantener, en el lugar de trabajo, en los proyectos y en las comunidades en las que trabajamos, un entorno que promueva nuestros valores fundamentales como: La Solidaridad que consiste en ayudar a otra persona de manera desinteresada, sin esperar nada a cambio y sin ningún interés de por medio; La Honestidad, es el acto que nos lleva a demostrar la pureza del alma, de tratar de ser y actuar con transparencia y claridad ante nuestra comunidad, en la familia, en la asociación y en las relaciones interpersonales; La Coherencia que permite demostrar que nuestras acciones sean tal y como son nuestras palabras; El Servicio que nos permite ponernos a disposición y en apoyo ante las necesidades de las comunidades, de las personas y familias de manera desinteresada; La Responsabilidad que nos permite hacer bien los trabajos y a tiempo lo que se nos encomienda, cumplir los compromisos adquiridos, y si no se puede, explicamos las razones. Estos valores nos llevan a prevenir el acoso, el abuso y la explotación de todas las personas con las que interactuemos, y promover la aplicación de su código de conducta (Anexo 1). Los directores y directoras a todo nivel tienen responsabilidades particulares de apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.<sup>1</sup>

### 1.1 Propósito

La presente es la Política de Salvaguardia de ADESI y tiene como propósito establecer un estándar claro para aquellos incluidos en el alcance de esta política respecto a sus obligaciones morales y legales de tratar a todas las personas con respeto y prevenir activamente todas las formas de acoso, abuso y explotación, incluidas todas las formas de conducta sexual indebida y la trata de personas, como lo establece la Visión y Misión de ADESI: **Visión:** Somos una asociación que parte de los valores, principios humanos y cristianos, comprometida con la justicia social por la defensa de los derechos humanos y el cuidado del medio ambiente, para ACOMPAÑAR a comunidades, colectivos, familias y personas de Ixcán en la búsqueda del desarrollo integral sustentable con enfoque de género. **Misión:** Ser una asociación local, integrada por jóvenes, mujeres y hombres que acompaña a comunidades multiculturales, migrantes y colectivos en situación de vulnerabilidad social y económica, promoviendo el desarrollo sustentable para la construcción de una sociedad equitativa y con cultura de paz en Ixcán.

---

<sup>1</sup> Principio IASC No. 6

## 1.2 Alcance

La política de salvaguardia de ADESI se aplica a todos los miembros del personal, la junta, los afiliados (los pasantes, los voluntarios, los socios, los proveedores y los prestadores de servicios) y los visitantes.<sup>2</sup>

Los requisitos de salvaguardia de ADESI rigen para las actividades y comportamientos y se aplican a los miembros del personal y a los afiliados durante y fuera del horario laboral<sup>3</sup>, tanto en su vida profesional como personal, en las actividades en el trabajo, fuera del trabajo y durante la licencia. Se aplica y es vinculante, independientemente de la ubicación geográfica, la situación contractual (empleados a tiempo completo, a tiempo parcial o temporal), la independencia administrativa de una entidad filial o el contexto local.

La presente política de salvaguardia de ADESI, está acorde a la Política Contra el Acoso de Caritas Internationalis que es aplicable durante y fuera de las horas laborales y establece la prohibición de cualquier forma de «acoso a compañeros de trabajo, personal de las contrapartes y personas con las que trabajamos».<sup>4</sup>

## 1.3 Conductas o comportamientos prohibidos

En concordancia con la Misión, Visión y valores de ADESI, todas las formas de acoso, explotación y abuso, incluidas las conductas sexuales indebidas y la trata de personas, son conductas prohibidas por esta política.

- El acoso y la conducta sexual indebida, tal como se definen abajo, hacen referencia generalmente a conductas prohibidas en el contexto del lugar de trabajo, por ejemplo: el comportamiento de los miembros del personal o de los afiliados de ADESI con otros miembros.
  - La explotación y el abuso, incluida la trata, según se definen abajo, hacen referencia generalmente a conductas prohibidas de los miembros del personal y los afiliados de ADESI con todas las demás personas, principalmente los niños, las niñas, las personas vulnerables y los participantes del programa de ADESI.
- I. **Es prohibido el acoso, incluido el acoso sexual** del personal o de los afiliados, por parte de otro miembro del personal o de los afiliados.<sup>5</sup> Por ejemplo:
- a. tocar a alguien de manera sexual o inapropiada
  - b. hacer comentarios inapropiados o de carácter sexual
  - c. tomar o compartir fotografías pornográficas

---

<sup>2</sup> Subestándar 1.01

<sup>3</sup> Subestándar 1.02

<sup>4</sup> Política contra el acoso de Caritas Internationalis

<sup>5</sup> Subestándar 1.03

- II. **Están prohibidas todas las formas de explotación y abuso**, incluidos la explotación o los abusos sexuales de los participantes del programa y de los miembros de la comunidad por parte del personal y los afiliados<sup>6</sup>. Esto incluye:
- a. La prohibición de toda relación sexual entre el personal y los afiliados y los beneficiarios en condiciones de explotación (implica el uso indebido del rango o abuso de poder). Las relaciones sexuales entre trabajadores humanitarios y beneficiarios de asistencia, habida cuenta de que se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual, se desaconsejan firmemente. Este tipo de relaciones socavan la credibilidad e integridad de las labores humanitarias.<sup>7</sup>
  - b. **La prohibición de facilitar o ayudar a otro trabajador humanitario a cometer actos de explotación o abusos sexuales.**  
La explotación y los abusos sexuales cometidos por trabajadores humanitarios constituyen faltas graves de conducta y motivan, por tanto, el cese en el empleo.<sup>8</sup>
- III. **Se prohíbe explícitamente que el personal y los afiliados intercambien dinero, empleo, bienes o servicios/asistencia por sexo**, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras<sup>9</sup>. Esto incluye:
- a. Cualquier prestación de asistencia que se esté obligado a proporcionar a los beneficiarios de asistencia.<sup>10</sup>
  - b. La prohibición de mantener relaciones sexuales transaccionales o de pagar por sexo (incluso en países donde es legal).
  - c. **La prohibición de intercambiar la asistencia que les corresponde a los participantes del programa (proveer bienes y servicios del programa a beneficiarios) a cambio de favores, incluidos los de índole sexual.**
- IV. **Se prohíbe explícitamente que el personal y los afiliados se involucren en la trata de personas**, en todas sus formas, de acuerdo con la siguiente definición:
- a. El reclutamiento, el traslado o la recepción de personas mediante el engaño, la coacción, la amenaza o la fuerza con fines de explotación, como la explotación sexual, los trabajos forzados, la esclavitud o prácticas similares y la extracción de órganos. Inclusive, retener los documentos de identidad de trabajadores domésticos o jornaleros.<sup>11</sup>
- V. **Se prohíbe el abuso infantil de cualquier tipo, incluidos los abusos sexuales**, el abuso físico, emocional y el trato negligente.<sup>12</sup>
- a. No brindar el cuidado o la supervisión adecuados y/o no proporcionar un entorno seguro a los participantes del proyecto bajo su responsabilidad
  - b. Causar daño emocional a los participantes del proyecto, p. ej., mediante amenazas, humillación o discriminación.

---

<sup>6</sup> Subestándar 1.04

<sup>7</sup> Principio IASC No. 4

<sup>8</sup> Principio IASC No. 1

<sup>9</sup> Subestándar 1.05

<sup>10</sup> Principio IASC No. 3

<sup>11</sup> Subestándar 1.06

<sup>12</sup> Subestándar 1.07

- c. Usar castigos corporales o causar cualquier otro daño físico a los participantes del proyecto.

**VI. Se prohíbe el trabajo infantil. Incluye lo siguiente:**

- a. Emplear a un niño o una niña menor de 14 años a un trabajo incompatible con su capacidad física o que ponga en peligro su formación moral.
- b. Todo trabajo que sea mental o físicamente peligroso o dañino, o que interfiera con la educación obligatoria.
- c. El trabajo peligroso para todos los niños y las niñas, incluidos los jóvenes de 15 a 17 años; ello comprende los trabajos de construcción y fabricación. Decreto 112-2026.  
Este estándar se aplica independientemente de la legislación nacional o las prácticas locales. En Guatemala las únicas excepciones son las que la legislación nacional fija, la edad mínima de admisión a un empleo o trabajo a los 16<sup>13</sup> años/mayor de 15 años.<sup>14</sup>

**VII. Se prohíben las actividades o relaciones sexuales con niños o niñas menores de 18 años** (Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de Niños y Niñas).<sup>15</sup>

Esta disposición debe ser vinculante, independientemente de la mayoría de edad fijada localmente para alcanzar la mayoría de edad, la edad de consentimiento o las costumbres locales. <sup>16</sup>El desconocimiento o estimación errónea de la edad del niño o de la niña no constituye una defensa válida

**VIII. ADESI ordena al personal y afiliados que evite las interacciones no supervisadas con los niños o las niñas** que participan en el programa o proyecto. Ello incluye la prohibición de reunirse o interactuar con participantes del proyecto que haya conocido a través de su relación con ADESI, fuera de las actividades relacionadas con el trabajo; esto abarca la interacción a través de correo electrónico, mensajes de texto, WhatsApp, Facebook o cualquier otra plataforma de las redes sociales<sup>17</sup>

**IX. ADESI exige explícitamente al personal y a los afiliados, reportar/denunciar de forma obligatoria los problemas, sospechas o preocupaciones respecto de la comisión de actos de explotación o abuso sexual,<sup>18</sup> incluyendo el abuso infantil o de trata de personas por parte de un compañero de trabajo humanitario o de una ONG (ya sea que formen parte de la misma agencia o no); en caso de que sea testigo, tenga conocimiento o sospeche, o sea objeto de la situación; utilizando los mecanismos de denuncia existentes a nivel institucional.<sup>19</sup>**

**X. La presente política prohíbe explícitamente a ADESI, a su personal y afiliados tomar represalias contra cualquier persona que, de buena fe, presente un reporte o queja o que participe en una investigación.**

---

<sup>13</sup> Subestandar 1.08

<sup>14</sup> Convenio 138 de la OIT

<sup>15</sup> Subestándar 1.09

<sup>16</sup> Principio IASC No. 2

<sup>17</sup> Subestándar 1.10

<sup>18</sup> Principio IASC No. 5

<sup>19</sup> Subestándar 1.11



Esto significa que, ADESI protegerá a las personas que presentan denuncias (denunciante) para evitar despidos, represalias, la victimización, el acoso o cualquier otro trato perjudicial por parte de la organización, su personal o los afiliados, como consecuencia de haber reportado de buena fe un problema de salvaguardia o de haber participado en una investigación.<sup>20</sup>

## 1.4 Definiciones

A continuación se presentan las definiciones de todas las formas de explotación, abusos y acoso contempladas en la presente política de salvaguardia de ADESI. Las definiciones están de acuerdo con los estándares internacionales y son la base para los comportamientos prohibidos a los que se hace referencia en esta política<sup>21</sup>.

### **Acoso**

El acoso general es una conducta no deseada, inoportuna y no solicitada que degrada, amenaza u ofende y genera un ambiente hostil. Generalmente, el acoso está dirigido a un individuo o a un grupo específico de individuos. Esto incluye (pero no se limita a) el acoso por razón de etnia, color de piel, religión, sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad o ascendencia, discapacidad, condición médica, estado civil o condición de veterano.

El acoso general no es, por naturaleza, sexual y puede consistir en conductas verbales o físicas que insultan o demuestran hostilidad o aversión hacia un individuo o un grupo de individuos. Algunos ejemplos de conductas que pueden constituir acoso son (pero no se limitan a) las siguientes: (a) el uso de comentarios despectivos, palabras o frases ofensivas, chistes, bromas desagradables, difamación, estereotipos negativos, amenazas y otras acciones intimidantes u hostiles; (b) material gráfico o escrito que insulta, estereotipa o demuestra aversión u hostilidad hacia un individuo o un grupo y que se coloca en paredes, tableros de anuncios, correos electrónicos, mensajes de voz o en cualquier otra parte de las instalaciones de ADESI o que circula en el lugar de trabajo; y (c) la exhibición de símbolos, eslóganes o elementos asociados al odio o a la intolerancia hacia un grupo específico.<sup>22</sup>

### **Intimidación (Bullying)**

La intimidación se define como el maltrato persistente y repetido dirigido a una o más personas específicas por parte de uno o más agresores e incluye (pero no se limita a) las amenazas, la intimidación, la humillación pública o los insultos, las burlas persistentes y desagradables, el abuso o el uso del poder para extenuar, humillar o denigrar, la obstaculización laboral/sabotaje intencional o el acecho.

Mientras que el acoso suele fundarse en características protegidas y puede ser más fácil de detectar, la intimidación, en cambio, la puede padecer cualquiera y puede ser más sutil y acumulativa.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Subestándar 1.12

<sup>21</sup> Subestándar 1.13

<sup>22</sup> Adaptado de la *Comisión Estadounidense para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo*, [eeoc.gov/es/acoso](http://eeoc.gov/es/acoso).

<sup>23</sup> Adaptado de *Workplace Bullying Institute*. <https://workplacebullying.org/>.

## Conducta sexual indebida

La conducta sexual indebida puede traspasar los límites de la edad y del género y puede incluir insinuaciones sexuales no deseadas, pedidos de favores sexuales, conductas verbales o físicas o gestos de naturaleza sexual, así como cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que podría esperarse/percibirse razonablemente como ofensivo o humillante para otra persona e interferir con su trabajo, convertirse en una condición laboral o crear un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo.<sup>24</sup> La conducta sexual indebida puede ser verbal, física o visual. Incluye acciones dirigidas a un individuo o acciones observadas por un individuo.

- a. *La conducta sexual indebida verbal* incluye los pedidos de carácter sexual a una persona por parte de otra. Cuando provienen de un supervisor o superior, estos pedidos pueden exigir o implicar una condición para el empleo o compensación, ya sea implícita o explícitamente, o cuando una decisión laboral se funda en la aceptación o el rechazo de dicha conducta por un individuo. Cuando estos pedidos provienen de miembros del personal de ADESI y están dirigidos a un socio o personal del proveedor pueden implicar una condición para la continuidad de la cooperación, ya sea comercial o de otra índole.
- b. *La conducta sexual indebida física* incluye la mirada lasciva inapropiada o no deseada, el manoseo de cualquier tipo o insinuaciones sexuales inoportunas. El acoso puede estar asociado con una conducta sexual indebida.
- c. *La conducta sexual indebida visual* incluye compartir o publicar imágenes que generan un entorno ofensivo, hostil o intimidatorio que interfiere con el desempeño laboral de un individuo. Algunos ejemplos son (pero no se limitan a) la publicación de material sexual explícito o denigrante, como imágenes ofensivas, caricaturas, símbolos o elementos en el lugar de trabajo.

## Explotación

La explotación es el uso de la fuerza u otras formas de coacción, secuestro, fraude, engaño, abuso de poder o posición de vulnerabilidad. También puede ser el dar o recibir pagos o beneficios para lograr el consentimiento de una persona que tiene control sobre otra.<sup>25</sup>

### **Formas de explotación**

- a. La explotación sexual es cualquier abuso, ya sea real o tentativo, de una posición de vulnerabilidad, de la desigualdad de poder o de la confianza con fines sexuales, que incluye (pero no se limita a) el beneficio económico, social o político a partir de la explotación sexual de una persona.<sup>26</sup>
- b. El trabajo infantil es aquel que priva a los niños y las niñas de su infancia, su potencial y su dignidad y que es perjudicial para su desarrollo físico y mental. Se trata de trabajo que es mental, física, social o moralmente peligroso y perjudicial para los niños y las niñas y que interfiere con su escolaridad de la siguiente manera:

---

<sup>24</sup> Naciones Unidas. *Glossary on Sexual Exploitation and Abuse* [Glosario sobre la explotación y el abuso sexuales], segunda edición, 24 de julio de 2017.

<sup>25</sup> Naciones Unidas. *Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, 2004.*

<sup>26</sup> Naciones Unidas. *Glossary on Sexual Exploitation and Abuse* [Glosario sobre la explotación y el abuso sexuales], segunda edición, 24 de julio de 2017.

- privándolos de la posibilidad de asistir a la escuela,
  - obligándolos a abandonar la escuela prematuramente,
  - exigiéndoles que intenten combinar la asistencia a la escuela con el trabajo excesivamente prolongado y pesado.
- c. Los miembros del personal y los afiliados de ADESI tienen prohibido contratar niños y niñas menores de 15 años, independientemente de cualquier beneficio percibido para el niño, la niña o su familia, así como financiar programas en los que se recurra al trabajo infantil, según la definición mencionada previamente. Los trabajos peligrosos<sup>27</sup> están prohibidos para todos los niños y las niñas, incluidos quienes tienen entre 15 y 17 años. Esto incluye trabajos de construcción y fabricación.

## Abuso

- a. El **abuso** es el acto deliberado de maltrato que puede dañar la seguridad, el bienestar, la dignidad y el desarrollo de una persona. Suele involucrar a individuos que tienen una relación de responsabilidad y cuidado con la víctima, como el personal del proyecto, padres, madres, tutores, maestros, trabajadores comunitarios, proveedores de atención sanitaria, líderes religiosos, amigos u otros niños.<sup>28</sup>  
Entre las formas de abuso se incluyen las siguientes:<sup>29</sup>
- b. **Abuso sexual:** Intromisión física, ya sea efectiva o su amenaza, de carácter sexual, por la fuerza o en condiciones de desigualdad o coercitivas.<sup>30</sup>
- c. **Abuso físico:** Uso no accidental de la fuerza física que inadvertida o deliberadamente provoca un riesgo de lesión o sufrimiento, o los causa efectivamente. La fuerza física incluye (pero no se limita a) golpes, sacudidas, patadas, pellizcos, empujones o tirones, apretones, quemaduras, mutilación genital femenina, tortura y otros actos físicos.
- d. **Abuso psicológico:** Daño cometido por el maltrato emocional o el rechazo persistentes o graves, como los castigos degradantes, las amenazas, la intimidación y la falta de cuidado o cariño, que genera efectos adversos en el comportamiento y el estado emocional de un individuo o en el comportamiento y el desarrollo de un niño o una persona joven.<sup>31</sup>
- e. **Negligencia/trato negligente:** Considerando el contexto y los recursos, no satisfacer las necesidades físicas y/o psicológicas básicas, ya sea deliberadamente o por negligencia, de un niño, una niña o un adulto, bajo la responsabilidad de un cuidador o tutor. La negligencia incluye (pero no se limita a) no proveer alimentos adecuados, no proporcionar vestimenta y/o refugio suficiente o apropiado según la estación climática, no prevenir daños, no garantizar una supervisión adecuada, no garantizar el acceso a atención médica adecuada o proporcionar un tratamiento médico inadecuado (p. ej., dar medicamentos cuando no se tiene la autorización) o no brindar un entorno físico seguro (p. ej., exposición a la violencia, ubicación insegura,

<sup>27</sup> Los trabajos peligrosos son aquellos que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se desarrollan, probablemente sean perjudiciales para la salud, la seguridad y la moral de los niños y las niñas.

<sup>28</sup> Adaptado de: *Better Care Network; Save the Children y UNICEF*.

<sup>29</sup> Adaptado de United Nations Glossary on Sexual Exploitation and Abuse (24 de julio de 2017) and Keeping Children Safe ([www.keepingchildrensafe.org.uk](http://www.keepingchildrensafe.org.uk)).

<sup>30</sup> Naciones Unidas. *Glossary on Sexual Exploitation and Abuse* [Glosario sobre la explotación y el abuso sexuales], segunda edición, 24 de julio de 2017.

<sup>31</sup> Cáritas Internationalis. *Child Protection Policy Framework* [Marco de políticas sobre protección infantil].

hábitos de descanso inseguros, dejar a un niño o niña con un adulto no autorizado, acceso a armas u objetos peligrosos, no dar al niño un espacio seguro para que ocupe, etc.).

## **Trata**

La **trata** de personas es una forma de explotación. La trata se define como el reclutamiento, el traslado o la recepción de personas por medio del engaño, la coacción, la amenaza o la fuerza con fines de explotación, como la explotación laboral, la prostitución o la explotación sexual.<sup>32</sup> ADESI pone especial atención en la prevención de la trata de mujeres, niños y niñas, dada su vulnerabilidad específica y la crueldad y la perversión a la que están sujetos especialmente las mujeres y los niños y niñas.

Los tipos de conductas prohibidas con fines de explotación más habituales en los esquemas de trata de personas, de acuerdo con los elementos definidos previamente, incluyen la prostitución forzada y la pornografía infantil, los matrimonios forzados, el tráfico ilícito de órganos, el contrabando de estupefacientes y la mendicidad o el trabajo forzoso.

También se le prohíbe a todo el personal de ADESI que aplique prácticas laborales relacionadas con la trata, incluidas las siguientes:

- a. destrucción, encubrimiento, confiscación o privación de cualquier otra forma del acceso a la identidad del empleado o a los documentos migratorios;
  - b. aplicación de prácticas engañosas o fraudulentas para contratar empleados, como la no divulgación de términos y condiciones clave de empleo o el cobro a empleados de tarifas por contratación;
  - c. uso de reclutadores que no cumplen con la legislación laboral local o el cobro a empleados de tarifas por contratación;
  - d. no proporcionar traslado de regreso a los empleados llevados específicamente a un país con el propósito de trabajar en un proyecto;
  - e. proporcionar o prever un alojamiento que no cumple las normas de vivienda y seguridad del país; y
  - f. no brindar un contrato laboral válido o un documento laboral cuando así lo determine la ley.
- ADESI también le prohíbe al personal obtener intencionadamente bienes o servicios relacionados con el trabajo que hayan sido proporcionados o producidos mediante trabajo forzoso o trata.

## **Actividad sexual**

Toda actividad sexual con un niño o niña, definido como una persona menor de 18 años<sup>33</sup>, se considera abuso sexual y está prohibida, independientemente de la mayoría de edad o de la edad de consentimiento locales. El desconocimiento de la edad del niño o niña no constituye una defensa válida.

A fin de prevenir la explotación sexual, ADESI le prohíbe al personal y afiliados pagar por sexo (prostitución) mediante el ofrecimiento de dinero, regalos u otro apoyo material, independientemente de la edad o la afiliación de las personas que vendan sexo.

---

<sup>32</sup> Naciones Unidas. *Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños*, 2000.

<sup>33</sup> Subestándar 1.13

Están prohibidas, y constituyen una causal de despido, las relaciones sexuales entre el personal/afiliados y los participantes del programa (de cualquier edad). La única excepción es la relación consensual entre un miembro del personal y un participante del programa; en dicho caso, el empleado debe revelar completamente la relación a su superior, recursos humanos o al personal directivo al inicio del empleo o de la relación.<sup>34</sup>

Todos los miembros del personal deben asegurarse en todo momento de que sus relaciones con participantes del programa o con posibles participantes del programa no involucran ninguna forma de explotación o abuso.

### **Salvaguardia de la niñez**

Al tratar con niños o niñas participantes del proyecto, se le prohíbe a todo el personal y afiliados lo siguiente:

- pasar un tiempo excesivo o innecesario solos con un niño o niña;
- animar al niño o niña a que interactúe de una manera que no se relaciona con las tareas oficiales, lo que incluye:
- animar al niño o niña a aceptar un encuentro por fuera del trabajo, actividades relacionadas o
- entablar una amistad/enviar mensajes privados a un niño o niña por correo electrónico, WhatsApp, Facebook o cualquier red social.

## **2. PREVENCIÓN**

ADESI toma las siguientes medidas para prevenir el abuso, acoso, explotación y trata de personas, incluidas las de índole sexual.

### **2.1 Prestadores de servicios, proveedores y subreceptores**

ADESI exige que sus proveedores, prestadores de servicios y subreceptores prohíban, reporten y aborden todas las formas de explotación y abusos.<sup>35</sup>

#### **A. Prestadores de servicios y proveedores**

ADESI incluye la siguiente cláusula de salvaguardia estándar en todos los contratos y acuerdos con los prestadores de servicios y proveedores, en concordancia a los estándares internacionales<sup>36</sup> y ha desarrollado el Código de Conducta de salvaguardia para proveedores y prestadores de servicios (**Anexo 2**).

#### **Clausula:**

El proveedor/prestador de servicios se compromete a adoptar la Política de Salvaguardia y a cumplir el Código de Conducta de Salvaguardia de ADESI para proveedores y prestadores de servicios que figura en el documento anexo.

---

<sup>34</sup> Deben conservarse registros de tal información en el archivo del personal del miembro correspondiente.

<sup>35</sup> Estándar 2

<sup>36</sup> Subestándar 2.01

En concordancia con la Política de Salvaguardia de ADESI, el proveedor/prestador de servicios debe prohibir todas las formas de explotación y abuso en su organización, incluso por parte de su personal y afiliados. Esto incluye la explotación y los abusos sexuales, el trabajo infantil y la trata de personas. El proveedor/prestador de servicios se compromete a tomar medidas razonables para prevenir y responder a tales cuestiones, si se produjeran.

El proveedor/prestador de servicios debe reportar inmediatamente cualquier preocupación o sospecha de cualquier forma de abuso o explotación a través de los siguientes canales:

Mario Miguel Francisco. Director, Celular 3392 9284, correo: [mariomfco.19@gmail.com](mailto:mariomfco.19@gmail.com)

Irma Yolanda Cahuec Xoy, Punto focal: Cel 5360 2647, Correo: [cahuecxoy@gmail.com](mailto:cahuecxoy@gmail.com)

Genaro Fabián Gregorio: punto focal: cel. 3009 7946; correo: [genarofabian@yahoo.com](mailto:genarofabian@yahoo.com)

Después de reportar una presunta violación de salvaguardia, el proveedor/prestador de servicios cooperará plenamente con ADESI para adoptar cualquier medida de investigación o correctiva que ADESI considere apropiada.

El incumplimiento de esta disposición puede implicar la rescisión del acuerdo sin sanciones para ADESI.

ADESI se reserva el derecho de realizar auditorías o evaluaciones de diligencia debida para monitorear el cumplimiento y tomará pasos razonables para investigar o adoptar medidas adecuadas con el propósito de abordar los problemas identificados.

## **B. Subreceptores**

ADESI incluye una cláusula de salvaguardia estándar en todos los contratos y acuerdos con los socios implementadores o subreceptores que tengan contacto directo con los participantes del programa, financiados por ADESI, que exija la adopción o la observancia de una política que proporcione un nivel similar de protección a la política de ADESI.

La cláusula sobre salvaguardia exige la notificación obligatoria a ADESI de cualquier acusación sobre trata de personas, abuso o explotación que esté relacionada con los programas o los miembros del personal financiados por ADESI. Todos los acuerdos con subreceptores incluirán la Política de Salvaguardia de ADESI como anexo.<sup>37</sup> (Cláusula de salvaguardia para subreceptores)

### **Cláusula del subreceptor:**

El subreceptor debe adoptar y cumplir con la Política de Salvaguardia de ADESI y con cualquier informe solicitado.

El Subreceptor debe reportar inmediatamente a la dirección de ADESI por medio del teléfono: 3399 9264 y correo: [salvaguardiadesi24@gmail.com](mailto:salvaguardiadesi24@gmail.com) cualquier situación creíble respecto a:

1. Acusaciones que impliquen explotación y/o abusos incluidos la trata de personas, trabajos forzados y trabajo infantil que estén relacionadas con los programas o el personal financiado por ADESI.

---

<sup>37</sup> Subestándar 2.02

2. Acusaciones que no estén directamente relacionadas con los programas o el personal financiado por ADESI pero que razonablemente pueda esperarse que afecten la relación entre el subreceptor y ADESI o la reputación del subreceptor o de ADESI.

Después de reportar una supuesta violación de salvaguardia, el subreceptor colaborará plenamente con ADESI para adoptar cualquier medida de investigación o correctiva que ADESI considere apropiada. El incumplimiento de esta disposición puede implicar la rescisión del acuerdo.

## 2.2 Contratación Segura y Digna

Las prácticas de contratación segura y digna de ADESI reflejan los estándares mínimos globales de salvaguardia.<sup>38</sup>

### A. Verificación de referencias

ADESI incluye en la verificación de referencias una pregunta sobre conductas previas indebidas de salvaguardia (**Anexo 3.1**) corroboradas (probadas/confirmadas) que impliquen al candidato como el objeto de la denuncia; para todos los puestos del personal y de los voluntarios que tengan contacto directo con los participantes del programa.<sup>39</sup> "Conforme a lo permitido por la legislación local, las verificaciones de referencias incluyen preguntas sobre cualquier acusación o investigaciones anteriores sobre conductas indebidas relacionadas con la salvaguardia.

### B. Autodeclaración de Salvaguardia

ADESI exige a todos los candidatos seleccionados que autodeclaren si han sido previamente objeto de investigación por una conducta indebida corroborada, en relación con el acoso, la explotación y/o los abusos. "Conforme a lo permitido por la legislación local, todo el personal contratado y los afiliados (incluidos los voluntarios, los pasantes y los miembros de la Junta) deben firmar un formulario de autodeclaración que indique si han sido objeto de investigación por una conducta indebida corroborada.<sup>40</sup> **Anexo 3.2.**

### C. Pregunta de conductas indebidas durante la entrevista de contratación

ADESI incluye durante la entrevista de contratación una pregunta sobre conductas previas indebidas de salvaguardia (**Anexo 3.1**) corroboradas (probadas/confirmadas) que impliquen al candidato como el objeto de la denuncia.

## 2.3 Orientación obligatoria sobre salvaguardia<sup>41</sup>

ADESI ofrece una capacitación obligatoria sobre salvaguardia para todo el personal y los afiliados.<sup>42</sup> Esta capacitación se realizará de manera presencial y es parte del proceso oficial de

---

<sup>38</sup> Estándar 3

<sup>39</sup> Subestándar 3.01

<sup>40</sup> Subestándar 3.02

<sup>41</sup> Estándar 4

<sup>42</sup> Subestándar 4.01

inducción/incorporación u orientación de todo el personal nuevo y los afiliados, y luego se realizará cada 6 meses para mantener actualizado al personal.

La sesión de orientación obligatoria debe incluir, como mínimo, lo siguiente:

- Propósito y alcance de la o las políticas pertinentes (a quiénes y cuándo se aplican)
- Los comportamientos prohibidos del personal, entre ellos, el acoso en el lugar de trabajo y el abuso y la explotación de los participantes del programa y de los miembros de la comunidad
- Requisito de notificación obligatoria (subestándar 1.11)
- Explicación de la manera en que el personal puede reportar un caso.
- Posibles medidas disciplinarias<sup>43</sup> ante conductas indebidas de salvaguardia que hayan sido corroboradas"

### 3. RESPUESTA

#### 3.1 Denuncia o reporte obligatorio

##### A. Denuncias del personal y afiliados

ADESI exige explícitamente al personal y a los afiliados, reportar/denunciar de forma obligatoria los problemas o sospechas de explotación sexual, abusos, abuso infantil o de trata de personas por parte de un compañero de trabajo humanitario o de una ONG (ya sea que formen parte de la misma agencia o no).<sup>44</sup> La denuncia puede surgir como consecuencia de ser testigo, tener conocimiento, enterarse, sospechar o ser objeto o víctima de un incidente.

Todos los informantes deben reportar/denunciar cualquier problema mediante **cualquiera** de los siguientes canales:

1. Mario Miguel Francisco. Director, Celular 3392 9284, correo: [mariomfco.19@gmail.com](mailto:mariomfco.19@gmail.com) (cara a cara, por teléfono, por WhatsApp o por mensaje de texto)
2. Irma Yolanda Cahuec Xoy, Punto focal: Cel 5360 2647, Correo: [cahuecxoy@gmail.com](mailto:cahuecxoy@gmail.com)
3. Genaro Fabián Gregorio: punto focal de salvaguardia: cel. 3009 7946; correo: [genarofabian@yahoo.com](mailto:genarofabian@yahoo.com)
4. Correo directo salvaguardiadesi@yahoo.com
5. Canal de reporte de ADESI: [www.adesiixcan.org](http://www.adesiixcan.org)
6. Cara a cara, por teléfono, por WhatsApp o por mensaje de texto a cualquiera de las personas mencionadas.

##### A.1 Información necesaria en las denuncias del personal y afiliados

Las denuncias de presuntas violaciones de salvaguardia deben incluir tanta información como sea posible. Por ejemplo:

- Fecha, hora y lugar de incidente
- Qué ocurrió
- Nombre de las personas involucradas
- Cualquier ayuda o medida inmediata que se necesite

---

<sup>43</sup> Reglamento interno de ADESI

<sup>44</sup> Subestándar 1.11



Para recopilar la información, ADESI dispone del formulario de denuncias /reportes del personal.

**Importante:** las denuncias falsas o malintencionadas pueden estar sujetas a medidas disciplinarias.

## **B. Denuncias de los participantes de los proyectos y miembros de la comunidad**

ADESI se compromete a garantizar que los participantes de los proyectos o programas, y los miembros de las comunidades en las que viven, conozcan qué comportamiento del personal es aceptable (al inicio de cada actividad en la información general se incluye la información sobre los comportamientos esperados del equipo de ADESI) y cómo pueden plantear sus preocupaciones o preguntas de manera confidencial y segura.

ADESI implementa un Mecanismo de Retroalimentación y Respuestas MRR que incluye los siguientes canales que estén disponibles para enviar comentarios de la comunidad, reclamos y respuestas, y garantiza que la comunicación sea sistemática durante la planificación e implementación de los proyectos.

- Cara a Cara con el personal del proyecto.
- WhatsApp: 4681 9274
- Correo electrónico: [salvuardiadesi24@gmail.com](mailto:salvuardiadesi24@gmail.com)

## **C. Tipo de Denuncias**

Las denuncias pueden ser de las siguientes formas:

- a. **Denuncia anónima:** la persona elige no identificarse con su nombre ni otros datos personales.
- b. **Denuncia no anónima:** la persona elige identificarse con su nombre y otros datos personales.

## **3.2 Mecanismo de retroalimentación y respuestas o canal de reporte**

ADESI ha establecido y publicado/socializado un mecanismo de retroalimentación y respuestas<sup>45</sup> Anexo Plan de MRR, que facilita el acceso continuo de los participantes del programa y de los miembros de la comunidad a algunos canales de reporte para que reporten sus comentarios respecto a los proyectos y programas, y sus preocupaciones sobre salvaguardia<sup>46</sup>.

Este mecanismo está publicado en el sitio web de ADESI, en todos materiales de todos los proyectos y en cualquier otro material accesible al público. Además es promocionado en cada actividad que se realice en el marco de los proyectos de ADESI.

El mecanismo de retroalimentación y respuestas será gestionado por personal de ADESI capacitado para el efecto.

---

<sup>45</sup> Estándar 5

<sup>46</sup> Subestándar 5.01

### **3.3 Proceso de gestión de reportes de salvaguardia**

ADESI tiene establecido el proceso documentado para gestionar los reportes de salvaguardia de los participantes del programa y de los miembros de la comunidad Anexo Plan de MRR,<sup>47</sup> que garantiza la confidencialidad. El proceso establece como recibir, escalar y responder los reportes relacionados con la salvaguardia presentados por los miembros de la comunidad y los participantes del programa, y describe lo siguiente:

- De qué manera (por qué canales) se reciben y examinan (evalúan/categorizan) los reportes, incluidos los reportes de salvaguardia de los miembros de la comunidad y los participantes del programa
- De qué manera y a que persona se escalan los reportes de salvaguardia
- Plazo en el que se escalan los reportes delicados de salvaguardia.
- De qué manera se mantiene la confidencialidad a lo largo del proceso

### **3.4 Investigación de casos de salvaguardia<sup>48</sup>**

#### **A. Proceso documentado y sistemático para investigar acusaciones de salvaguardia**

ADESI dispone de proceso documentado y sistemático para investigar las acusaciones de salvaguardia Anexo Procedimiento de investigación, que demuestra su compromiso con la confidencialidad (observando el «principio de la necesidad de saber»).

#### **A.1 Confidencialidad**

ADESI reconoce y respeta el coraje y la confianza asociados con la denuncia de acusaciones de conductas indebidas. En la medida de lo posible, ADESI procura mantener la confidencialidad de las acusaciones, de los sobrevivientes/víctimas, de los denunciantes, de los testigos y de las personas denunciadas. ADESI comprende que la confidencialidad puede ser fundamental para la seguridad/protección, la reputación y el bienestar de personas.

Es importante que todos los denunciantes comprendan, que ADESI puede tener la obligación legal de hacer un seguimiento de determinadas acusaciones (con donantes o autoridades, en caso de un posible delito) y que no siempre puede garantizarse una estricta confidencialidad debido a la obligación moral y/o legal de ADESI de denunciar e investigar.

#### **A.2 Seguridad de todas las partes implicadas**

ADESI garantiza la seguridad de todas las partes implicadas en un proceso de investigación. En los casos en que haya una creencia legítima de que una investigación podría poner en peligro al denunciante, al sobreviviente, a los testigos o a cualquier otra persona, ADESI tomará las medidas razonables para proteger la seguridad de quienes se percibe que puedan estar en riesgo. Esto puede incluir: reasignar a la persona objeto de la denuncia a una función o lugar de trabajo diferente; cerciorarse de que el sobreviviente tenga conocimiento sobre qué

---

<sup>47</sup> Subestándar 5.02

<sup>48</sup> Estándar 6

información se comparte, con quién y cuándo; llevar a cabo las entrevistas en lugares elegidos por los entrevistados; reubicar al sobreviviente o testigo en un lugar seguro.<sup>49</sup>

## **B. Personal Capacitado para realizar investigaciones de salvaguardia**

ADESI hará un seguimiento e investigará todas las denuncias de salvaguardia de acuerdo con su procedimiento de investigación y las obligaciones legales y reglamentarias; para lo cual cuenta con personal capacitado para realizar las investigaciones de las acusaciones sensibles/de salvaguardia.<sup>50</sup> En casos excepcionales, ADESI accederá a apoyo investigativo externos.

En ninguna circunstancia el personal de ADESI evaluará o investigará una acusación/presunta acusación por su cuenta, por fuera del proceso de investigación establecido.

## **C. Registro de acusaciones de salvaguardia**

ADESI mantiene un registro físico y virtual de las acusaciones, las investigaciones y sus resultados y las medidas disciplinarias adoptadas en todas las acusaciones de salvaguardia. Este registro esta resguardado para mantener la confidencialidad.<sup>51</sup>

### **3.5 Apoyo a sobrevivientes y seguridad/protección**

ADESI brindará apoyo inmediato y adecuado a los sobrevivientes de problemas de salvaguardia. El apoyo puede consistir en la asistencia psicosocial, la derivación médica o legal, el apoyo para tratar cuestiones de seguridad y/o acceso a otro tipo de apoyo, según sea necesario y apropiado.

#### **3.5.1 Sistema de derivación de los sobrevivientes<sup>52</sup>**

ADESI ha establecido un sistema para derivar a los sobrevivientes de violaciones de salvaguardia, a los servicios disponibles localmente, en función de sus necesidades y consentimiento

#### **A. Mapeo de servicios<sup>53</sup>**

ADESI cuenta con un mapeo documentado de los servicios disponibles localmente en cada municipio, Anexo Mapeo de servicios, en donde implementa proyectos. El mapeo/la lista debe incluir, como mínimo, lo siguiente:

- Prestadores de servicios de salud, de salud mental o apoyo psicosocial y de servicios jurídicos
- Datos de contacto de cada prestador de servicios, incluida la dirección física.
- Proceso de derivación preferido para cada prestador de servicios (teléfono, correo electrónico, etc.)
- Orientación básica sobre la forma de hacer una derivación

---

<sup>49</sup> Subestándar 6.01

<sup>50</sup> Subestándar 6.02

<sup>51</sup> Subestándar 6.03

<sup>52</sup> Estándar 7

<sup>53</sup> Subestándar 7.01

## **B. Proceso de derivación para los sobrevivientes<sup>54</sup>**

ADESI ha desarrollado un proceso de derivación para los sobrevivientes (Anexo Mapeo) en todas las áreas de operación para garantizar el bienestar y la seguridad de las personas sobrevivientes, testigos, denunciantes o cualquier otra persona que sea necesario proteger.

## **4. Prohibición de represalias**

La presente política prohíbe explícitamente a ADESI o a su personal tomar represalias. ADESI se compromete a proteger a los denunciantes y prohíbe toda forma de represalia contra cualquier persona que, de buena fe, presente un reporte/queja/denuncia o que participe en una investigación.

Esto significa que las personas que presentan reportes/denuncias (denunciante) deben estar protegidas contra las medidas laborales adversas tales como: el despido, la victimización, el acoso o cualquier otro trato perjudicial por parte de ADESI como consecuencia de haber reportado/denunciado de buena fe un problema de salvaguardia o de haber participado en una investigación.<sup>55</sup>

Cualquier forma de represalia puede estar sujeta a medidas disciplinarias<sup>56</sup>, que pueden incluir hasta el despido.

## **5. Observancia**

El incumplimiento de las disposiciones establecidas anteriormente puede provocar la aplicación de diversas medidas y consecuencias descritas en el procedimiento de investigación. Para el personal, podrían ser, entre otras: advertencias verbales o escritas, capacitación o asesoramiento obligatorio, suspensión y/o despido. Las conductas indebidas graves, como el abuso sexual y la explotación, así como las formas de acosos persistentes y graves, son causales de despido inmediato, en conformidad con la legislación laboral local. Para los afiliados podría ser la rescisión del contrato o convenio sin consecuencias para ADESI.

Facilitar o ayudar intencionalmente a otro trabajador humanitario a realizar actos de explotación o abuso está estrictamente prohibido y se tratará de la misma manera que cuando el personal de ADESI realiza directamente tales actividades.

## **6. Interpretación y preguntas**

Las preguntas sobre la interpretación de esta política, y cualquier otra pregunta, pueden remitirse a Genaro Fabián e Irma Cahuec Xoy.

## **7. Políticas y recursos relacionados**

**Esta política está vinculada con los siguientes documentos institucionales de ADESI:**

- Código de conducta y ética

---

<sup>54</sup> Subestándar 7.01

<sup>55</sup> Subestándar 1.12

<sup>56</sup> Artículos 76 y 77 del Código de trabajo

### **Está política se implementa a través de los anexos:**

- Código de conducta y ética
- Código de conducta para proveedores y prestadores de servicios
- Código de conducta para subreceptores
- Verificación de referencias de salvaguardia
- Autodeclaración de salvaguardia
- Plan de MRR
- Procedimiento de investigación
- Sistema de derivación a los sobrevivientes

## **8. Palabras clave**

Salvaguardia, conducta, acoso, intimidación, acoso sexual, abuso, explotación, trabajo infantil, trata, sobreviviente, confidencialidad, investigación y represalia.

## **9. Glosario**

El glosario utilizado en la presente política es el siguiente.

- **Afiliado:** cualquier pasante o voluntario que trabaje para ADESI durante un período de tiempo, ya sea pagado o no, los pasantes universitarios y otras personas con una relación similar con ADESI. Incluye asociados, proveedores, empleados.
- **Niño o niña:** cualquier persona menor de 18 años.
- **Socio:** cualquier entidad comprometida formalmente con ADESI (en virtud de una donación, un contrato, una contribución en efectivo o un memorando de entendimiento) para implementar productos programáticos a fin de mejorar los resultados de las poblaciones vulnerables.<sup>57</sup>
- **Prestador de servicios:** entidad que presta servicios a cambio de un pago; el término se utiliza con mayor frecuencia para categorías de actividades específicas, como la consultoría, el asesoramiento jurídico y las telecomunicaciones.
- **Acecho:** vigilancia no deseada y/o reiterada de una persona por parte de otra persona o un grupo de personas. Los comportamientos de acecho están interrelacionados con el acoso y la intimidación (bullying) y pueden incluir el seguimiento o la supervisión de la víctima.
- **Proveedor:** entidad que proporciona bienes o servicios a otra empresa o directamente al consumidor.
- **Sobreviviente:** persona que ha experimentado o ha estado expuesta a un problema de salvaguardia. Generalmente, en el sector de la asistencia psicosocial, se prefiere el uso del término «sobreviviente» en lugar de «víctima», ya que implica resiliencia.
- **Atención centrada en el sobreviviente:** atención que tiene en cuenta las necesidades y las preferencias del sobreviviente y procura proteger a los sobrevivientes del estigma, la discriminación, las represalias u otras consecuencias perjudiciales.

---

<sup>57</sup> La entidad puede ser una entidad local sin fines de lucro, comunitaria, religiosa o una organización de la sociedad civil; una organización internacional sin fines de lucro o lucrativa; una institución académica o el gobierno local o nacional.

- **Subreceptor o socio implementador:** socio local que a través de un convenio recibe fondos para realizar determinadas actividades.

## **ANEXOS**

Anexo 1. Código de Conducta de Salvaguardia para Personal de ADESI

Anexo 2. Código de Conducta de Salvaguardia para Proveedores y Prestadores de servicios

Anexo 3.1 Formulario de verificación de referencias de salvaguardia de ADESI

Anexo 3.2 Formulario de autodeclaración de salvaguardia de ADESI.

---