

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN, EL ABUSO Y EL ACOSO SEXUAL (PSEAH)

POLGOV02ES

Elaborado por: Dirección de Personas y Cultura	Revisado por: Director de Personas y Cultura	Aprobado por: Patronato	Próxima revisión: Dirección de Personas y Cultura
Fecha: 20 de abril de 2020	Fecha: 29 de abril de 2020	Fecha: 9 de julio de 2020	Fecha: 10 de julio de 2025

Índice

1.	INTRODUCCIÓN	3
1.1.	Objetivo	3
1.2.	Alcance	3
1.3.	Ámbito de aplicación.....	3
1.4.	Excepciones	4
1.5.	Historial de cambios.....	4
1.6.	Principios	4
1.7.	Responsabilidades.....	5
1.8.	Glosario	7
1.9.	Documentación relacionada	9
2.	COMPROMISOS	10
2.1.	Integrar la protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexual en toda nuestra labor. 10	
2.2.	Adoptar el enfoque centrado en la víctima/superviviente.....	10
2.3.	Implementar canales seguros para reportar incidentes o sospechas de explotación, abuso y acoso sexual.....	10
2.4.	Responder con eficiencia a denuncias de SEAH.....	11
2.5.	Velar por la ejecución de programas seguros.....	12
2.6.	Velar por nuestros acuerdos de partenariado.....	12
2.7.	Fortalecer la selección, contratación y gestión de personal.....	13
2.8.	Garantizar la sensibilización y formación en PSEAH.....	13
2.9.	Promover la rendición de cuentas en PSEAH.....	14
3.	IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	15
4.	ANEXOS	17
	Anexo 1. Clasificación y medidas sugeridas para los casos de incumplimiento de la PPSEAH. 17	
	Anexo 2. Flujos y guías	24
	Anexo 3. Listado de formatos	33

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Objetivo

En Educo tenemos tolerancia cero hacia el acoso, la explotación y el abuso sexual. Creemos que todas las personas tienen derecho a vivir sus vidas libres de violencia sexual y de cualquier tipo de abuso de poder, independientemente de su edad, género, orientación sexual, discapacidad, religión u origen étnico, y hacemos un énfasis especial en garantizar el cumplimiento de los derechos de aquellas poblaciones especialmente vulnerables. Sin embargo, somos conscientes de que en toda organización pueden existir dinámicas de desigualdad de poder tanto entre las personas que forman parte de la organización, como con aquellas que atendemos, por lo que el objetivo de la política de Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexual (PSEAH, por sus siglas en inglés) es establecer la posición institucional de Educo y la pautas para prevenir y tratar los casos de explotación, abuso y acoso sexual que impliquen a miembros del personal de Educo, a aquellas personas a las que atendemos, o cualquier otra instancia o contraparte de la organización.

1.2. Alcance

Esta Política es uno de los documentos normativos relativos a la Salvaguarda y está directamente relacionado con el Código de Conducta y, a través de este, con el Código Ético. Establece los criterios y la posición institucional respecto a la explotación, abuso y acoso sexual fijando el marco ético y comportamental en relación con esta temática. Debe ser observado de manera obligatoria por todo el personal de la organización, así como por todos aquellos socios, contrapartes, etc., con los que se establezca una relación para el cumplimiento de la misión y visión institucionales.

1.3. Ámbito de aplicación

La PPSEAH es de cumplimiento obligatorio en todos los países y áreas en las que Educo está presente y es aplicable a todas las personas que forman parte de Educo, desde los órganos de gobierno hasta las instancias más operativas, en régimen laboral o de voluntariado, esto es:

- (a) **Patronato de Educo.**
- (b) **Equipo humano de Educo:** personal de plantilla, personal voluntario y personal becario, pasante o en prácticas.
- (c) **Embajadores y embajadoras Educo.**
- (d) **Otras personas relacionadas con Educo,** como:
 - Personas colaboradoras (padrinos y madrinas, donantes, socios y socias).

- Periodistas u otro personal de medios de comunicación.
- Fotógrafos/as.
- Personas en visita a proyectos, incluyendo cualquier acompañante de las mismas.

De igual manera, esta política deberá darse a conocer a los **proveedores, organizaciones socias y otras instancias con las que Educo mantenga relación para el desarrollo de sus actividades**, estableciendo así el tipo de comportamiento que se espera de ellos referente a la prevención de la violencia sexual, como una condición fundamental para el establecimiento y continuación de la relación con la organización.

1.4. Excepciones

No se aplican excepciones para este documento normativo.

1.5. Historial de cambios

Nº Versión	Descripción del cambio	Fecha aprobación
1	Versión inicial	09/07/2020

1.6. Principios

En Educo nos hemos comprometido con los seis principios básicos relacionados con la explotación y el abuso sexual, propuestos por el Grupo de Trabajo del Comité Permanente entre Organismos (IASC, por sus siglas en inglés) sobre Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales de las Naciones Unidas, habiéndose tomado como base para la elaboración de la presente política. Estos principios proceden del Boletín del Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre "Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales" (ST/SGB/2003/13).

Los principios de Educo respecto a la PSEAH son los siguientes:

- La explotación, el abuso y el acoso sexual por parte de empleados y/o empleadas de Educo o cualquiera de las instancias y actores mencionados en puntos anteriores, se constituyen en conductas ilícitas gravísimas y son, por lo tanto, razón suficiente para la rescisión de cualquier contrato de empleo, acuerdo o convenio.
- Toda actividad sexual con niños, niñas o adolescentes (personas menores de 18 años) queda terminantemente prohibida, independientemente de la edad de consentimiento o de la mayoría de edad legal en el país. El desconocimiento de la edad real de un niño, niña o adolescente no es un argumento de defensa válido.
- Queda prohibido a todo el personal de Educo y demás personal relacionado realizar cualquier oferta de dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de favores sexuales u otras formas de comportamientos vejatorios, degradantes o explotadores. Esto incluye la compra de sexo, así

como su intercambio por la asistencia a la que tienen derecho las personas beneficiarias de los programas.

- Queda prohibido a todo el personal de Educo y demás personal relacionado con la institución establecer relaciones sexuales con personas participantes en nuestros proyectos y programas. Dados los contextos de actuación de nuestra organización, dichas relaciones tienden a basarse en dinámicas de poder inherentemente desiguales, por lo que pueden minar la credibilidad e integridad de toda la labor de ayuda y desarrollo de Educo. Por ello, las personas de Educo deben declarar toda relación personal previamente existente con personas beneficiarias a sus responsables directos o a la persona responsable de Personas y Cultura de Educo en el país.
- Cuando una persona de Educo tenga sospechas de que un compañero o compañera está cometiendo explotación, abuso o acoso sexual, ya sea dentro de la organización o fuera de ella, debe reportar dichas sospechas a través de los mecanismos de denuncia y en los tiempos establecidos.
- Las personas de Educo están obligadas a crear y mantener un entorno de prevención de la explotación, abuso y acoso sexual, así como del abuso de niños, niñas y adolescentes, y promover la implementación de la presente política. Las y los responsables de Educo en todos los niveles de la organización tienen una especial responsabilidad a la hora de apoyar y desarrollar sistemas que favorezcan el mantenimiento de dicho entorno.

1.7. Responsabilidades

PATRONATO:

- Cumplir de manera obligatoria todo lo establecido en la Política de PSEAH y demostrar tolerancia cero hacia cualquier forma de explotación, abuso o acoso sexual.
- Aprobar la Política de PSEAH, así como sus actualizaciones.

DIRECCIÓN GENERAL Y COMITÉ DE DIRECCIÓN:

- Ser los responsables últimos del cumplimiento de esta política y de su implementación.
- Asegurar que la organización cuenta con los recursos (económicos y humanos) necesarios para la efectiva implementación de esta política a cabalidad y a todo nivel.
- Garantizar que las oficinas país y sus correspondientes direcciones nacionales aplican las directrices de la Política de PSEAH.

COMISIÓN GLOBAL DE SALVAGUARDA:

- Elaborar planes para la implementación, fortalecimiento y seguimiento al cumplimiento de las políticas de salvaguarda, incluida la Política de PSEAH.

- Coordinar con las direcciones país y los comités de dirección (SMT, por sus siglas en inglés) sobre los procesos y las actividades estratégicas que deban llevarse a cabo en cada país respecto a las políticas de salvaguarda, incluida la Política de PSEAH.
- Coordinar con los comités de salvaguarda en las oficinas país tanto los planes de trabajo como las actividades específicas a nivel operativo, de acuerdo con el plan global, así como a los planes locales.

DIRECCIONES Y COMITÉS DE DIRECCIÓN EN PAÍS:

- Garantizar que existen planes de acción país para implementar la Política de PSEAH con el fin de minimizar el riesgo de producirse cualquier tipo de explotación, acoso o abuso sexual y que, en caso de producirse, exista un mecanismo de respuesta adecuada.
- Garantizar que todo el personal, especialmente el que tenga contacto directo con las personas participantes de proyectos y programas, reciba formación en PSEAH.

RESPONSABLES DE PERSONAS Y CULTURA EN LAS OFICINAS PAÍS:

- Asegurar que los procesos de selección y contratación incorporan medidas relacionadas con la salvaguarda, como: chequeo de referencias, entrevistas y que todo el personal de Educo entiende se compromete y firma la carta única de compromiso del Código de Conducta, la Política de PSEAH y la Política de PBT.
- Garantizar que todas las personas que forman parte de la Oficina País reciben formación específica sobre la Política de PSEAH.
- Aplicar las medidas necesarias en caso de incumplimiento de la Política de PSEAH y registrarlas adecuadamente.

PUNTOS FOCALES DE SALVAGUARDA Y COMITÉS DE SALVAGUARDA EN LAS OFICINAS PAÍS:

- Acompañar y asesorar a la Dirección País y Comité de Dirección en sus responsabilidades sobre las políticas de salvaguarda, particularmente la Política de PSEAH.
- Planificar y operacionalizar las acciones necesarias para la implementación y cumplimiento de la Política de PSEAH por parte de todas las personas que forman parte de la Oficina País y de aquellas con la que esta instancia tenga relación.
- Informar sobre las notificaciones y reportes de incumplimiento de la Política de PSEAH y coordinar los procesos de investigación, cuando corresponda.

GERENTES Y RESPONSABLES DE ÁREA:

- Apoyar y desarrollar sistemas de trabajo que creen y mantengan entornos laborales seguros.

EQUIPOS DE PROGRAMAS:

- Asegurar que los principios establecidos en las políticas de salvaguarda, específicamente en la Política de PSEAH, se tomen en cuenta en todo el ciclo de gestión de proyecto, desde el diseño hasta la evaluación y cierre.

- Socializar con el personal de las organizaciones socias, proveedores y otras contrapartes involucradas en la implementación de los proyectos y programas, la Política de PSEAH y, cuando necesario, coordinar capacitaciones sobre la misma.
- Asegurar que las personas participantes de los proyectos y programas conocen y comprenden la Política de PSEAH, así como los mecanismos para transmitir inquietudes o presentar denuncias.

TODO EL EQUIPO HUMANO DE EDUCO:

- Cumplir con la Política de PSEAH y firmar la carta única de compromiso¹.
- Participar en las formaciones sobre la Política de PSEAH.
- Notificar cualquier incidente o sospecha² de incidente de explotación, acoso y abuso sexual, siguiendo los procedimientos y plazos establecidos al respecto³.
- Colaborar en procesos de investigación cuando se requiera.

1.8. Glosario

- a) Abuso de poder:** o abuso de autoridad son prácticas de intercambio social en las que se ejecuta una conducta basada en una relación de poder, jerarquizada y desigual. En otras palabras, es una situación donde la autoridad o individuo que tiene poder sobre otros debido a su posición social, jerárquica, de conocimiento o riqueza utiliza ese poder para su propio beneficio.
- b) Abuso sexual:** Toda intrusión física o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción. En esta categoría se incluirían el matrimonio forzado y la esclavitud sexual, así como actividades sexuales con niños, niñas o adolescentes (toda persona menor de 18 años).
- c) Abuso sexual de niños, niñas y adolescentes:** Se producen cuando un niño, niña o adolescente es usado por otro niño, niña, adolescente o persona adulta para su estimulación o gratificación sexual. Este tipo de abusos sexuales incluye actividades con o sin contacto, abarcando todas las formas de actividad sexual que impliquen a personas menores de 18 años, ya sea mostrándoles material de explotación sexual en línea o bien tomándoles imágenes con fines de explotación sexual.

¹ Esta es la carta única de compromiso para el Código de Conducta, la Política de Protección y Buen Trato hacia Niños, Niñas y Adolescentes (PPBT) y la Política de Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexual (PPSEAH).

² Si bien se motiva a las personas que hayan sido o sean víctimas de este tipo de incidentes a que los denuncien para que se puedan tomar medidas y se evite que otras personas sufran iguales situaciones, no están obligadas a hacer la denuncia.

³ La no denuncia de este tipo de hechos a las instancias pertinentes constituye una infracción de la Política de PSEAH de Educo y conllevará la adopción de medidas disciplinarias contra los infractores, medidas que serán analizadas de acuerdo con la gravedad del incidente, pudiendo ir desde una llamada de atención, hasta la terminación de su relación contractual o relación con Educo.

- d) Acoso sexual:** El acoso sexual es todo comportamiento indeseado y molesto de acercamiento sexual, petición de favor sexual, conducta verbal o física, gesto, o cualquier otro comportamiento de carácter sexual que puedan ser razonablemente interpretados o percibidos como ofensivos y humillantes para otra persona. Este tipo de conductas también serán consideradas acoso sexual cuando interfieran con el trabajo, se constituyan en una condición para obtener el mismo o generen un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo. Aunque suelen formar parte de un patrón de comportamiento, pueden igualmente adoptar la forma de un incidente aislado. El acoso sexual puede producirse entre personas de sexos opuestos o del mismo sexo. Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas o agresores/as.
- e) Acusación de conducta inadecuada:** Si la reunión de caso o el grupo de expertos deciden investigar la sospecha de conducta inadecuada, esta pasa a ser considerada "acusación de conducta inadecuada".
- f) Alegación:** Es una afirmación de los hechos que se pretende probar en el juicio o durante un procedimiento de investigación interna.
- g) Código de conducta:** Un conjunto de normas sobre el comportamiento que el personal de una organización está obligado a cumplir.
- h) Consentimiento informado:** Tomar una decisión libre de aceptación o rechazo a participar en un proceso o actividad habiendo recibido información suficiente y clara, y habiendo entendido esta.
- i) Denuncia:** Notificación de una posible conducta indebida, ilegal o negligente.
- j) Denunciante:** Persona que presenta una notificación (que puede ser o no la persona víctima del suceso).
- k) Enfoque basado en la víctima:** Es un enfoque en que se prioriza el apoyo a los derechos, la dignidad, las necesidades y la seguridad de la víctima en todos los asuntos y procedimientos.
- l) Explotación sexual:** Todo abuso o amenaza de abuso cometidos en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ello, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.
- m) Gestión del caso:** Metodología de investigación que sigue las políticas y procedimientos apropiados para determinar el resultado de un informe de SEA.
- n) Niño/niña:** Cualquier individuo menor de 18 años, independientemente de las definiciones locales del país sobre cuándo un niño o niña llega a la edad adulta. En Educo utilizaremos de preferencia Niño, Niña o Adolescente.
- o) Organización socia local:** Cualquier institución con la que se establece una relación y se firma un acuerdo oficial para realizar la implementación compartida o delegada de un proyecto, programa u otra actividad para el cumplimiento de la misión y visión institucional.

- p) Participante:** Aquella persona (titular de derechos o responsabilidades) que forma parte de las actividades que realiza la institución para el desarrollo de capacidades (individuales o comunitarias) y para el cumplimiento de derechos.
- q) Persona denunciada:** Persona sobre la que se ha transmitido una inquietud o contra la que se ha elevado una acusación o denuncia.
- r) Protección de la infancia:** Prevenir y responder a la violencia, la explotación y el abuso contra los niños y las niñas, incluyendo -pero no limitado a- la explotación sexual comercial, la trata, el trabajo infantil y las prácticas tradicionales perjudiciales.
- s) Resultado de la investigación:** Una vez investigada la acusación y revisado el informe de investigación, las recomendaciones resultantes son denominadas "resultado de la investigación".
- t) Sospecha de conducta inadecuada:** Toda inquietud reportada a través de cualquiera de los canales o vías de denuncia. Dicha sospecha debe ser inmediatamente valorada mediante una reunión inicial de caso o bien mediante un grupo de expertos.
- u) Tolerancia Cero:** Es un enfoque de política de seguridad ciudadana que se basa en castigar severamente cualquier infracción legal sin importar la gravedad de la falta cometida, reduciendo al máximo el retardo entre la comisión del delito y la respuesta judicial. Este concepto se ha extendido a otros temas, como la vulneración de derechos en general.
- v) Víctima/superviviente:** Persona que supuestamente ha sufrido acoso, explotación o abusos sexuales.
- w) Violencia basada en género:** Se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas debido a su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas.

1.9. Documentación relacionada

CODGOV04ES – Código Ético v2

CODGOV01ES – Código de Conducta v1

REGGOV02ES – Reglamento del Canal de Denuncias v2

2. COMPROMISOS

En Educo tenemos los siguientes compromisos para prevenir y responder a la explotación, el abuso y el acoso sexual:

2.1. Integrar la protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexual en toda nuestra labor.

Nos esforzaremos en crear y mantener una cultura organizacional y programática segura para todas las personas que trabajan para y con la organización, así como para las personas de las comunidades donde trabajamos, mediante un sólido trabajo de prevención y respuesta, ofreciendo apoyo a las personas supervivientes y exigiendo responsabilidades a aquellas personas responsables de explotación, abuso y acoso sexual.

2.2. Adoptar el enfoque centrado en la víctima/superviviente.

Educo integrará el enfoque centrado en la víctima, lo que significa adoptar un papel fundamental en el apoyo a los derechos, la dignidad, las necesidades y preocupaciones de las personas víctimas/supervivientes, empoderándolas como participantes comprometidos en el proceso.

Nuestra organización procurará reducir al mínimo la revictimización (asociada con procesos de justicia penal) y ofrecerá el apoyo necesario a las víctimas/supervivientes, respetando sus necesidades, de manera sensible y sin emisión de juicios.

2.3. Implementar canales seguros para reportar incidentes o sospechas de explotación, abuso y acoso sexual.

Debemos asegurarnos de contar con canales eficientes para que las personas de Educo y el personal relacionado, las personas participantes de programas y otras personas puedan reportar de forma segura casos de explotación, abuso y acoso sexual. Dichos canales deberían desarrollarse, en la medida de lo posible, en consulta con las comunidades locales y con el personal para que resulten seguros y accesibles.

Debemos asegurarnos también de que todo el personal que trabaje en nombre de Educo, así como los participantes de programas dispongan de la información adecuada sobre cómo acceder a dichos

canales de reporte seguros. Para ello será necesario difundir los canales de reporte en diversos idiomas y formatos, adecuados a la sensibilidad local.

También proporcionaremos formación e información a todas las personas del equipo de Educo, para asegurarnos de que conocen sus obligaciones al respecto y saben cómo gestionar una denuncia en caso de que la reciban. Conviene insistir especialmente en la confidencialidad de todo el proceso.

Los reportes de posibles casos de explotación, abuso y acoso sexual recibidos a través de los mecanismos SQF serán derivados a los canales de reporte correspondientes, siendo estos los puntos focales de la Política de PSEAH, tanto a nivel global como país -o, donde existan, a nivel local-, así como la Comisión Global de Salvaguarda o los comités de Salvaguarda en cada oficina país⁴.

2.4. Responder con eficiencia a denuncias de SEAH.

En todo momento, todas las denuncias de explotación, abuso y acoso sexual serán tomadas con total seriedad, investigadas y se actuará en consecuencia con los resultados de la investigación realizada, siempre en consonancia con nuestros principios de protección y salvaguarda expuestos a continuación:

- **Una gestión de los casos sólida y transparente:** Se documentarán todas las denuncias de SEAH y su posterior seguimiento en una base de datos segura y confidencial para asegurar la rendición de cuentas. Se confirmará oficialmente la recepción de todo reporte en un plazo de 24 horas y se evaluarán los riesgos inmediatos y los pasos a dar en las siguientes 72 horas.
- **Investigaciones:** Desde Educo llevaremos a cabo investigaciones independientes, seguras y confidenciales con el apoyo de personal competente que coordine y colabore con nuestros equipos salvaguarda, reconociendo siempre los derechos y deberes de asistencia de todas las personas implicadas, incluyendo a quien reporta, a la víctima/superviviente, a testigos y a la persona denunciada.
- **Una toma de decisiones transparente:** Desde Educo adoptaremos medidas rápidas y apropiadas contra todo empleado o empleada de la organización o personal relacionado, que haya cometido algún acto de SEAH u otro tipo de abuso. Entre dichas actuaciones pueden incluirse medidas administrativas o disciplinarias, así como la derivación a las autoridades locales pertinentes, si resultara lo más apropiado y seguro. Para asegurar la imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas de cada investigación, se formará un panel independiente.
- **Apoyo a las víctimas/supervivientes de SEAH:** Las víctimas/supervivientes de SEAH tienen derecho a recibir servicios de apoyo especializado. Desde Educo nos comprometemos a derivarlas

⁴ Para información más detallada sobre los canales de notificación o denuncia, ver el Anexo 3 de este documento.

a servicios competentes, de acuerdo con sus preferencias y necesidades. Entre los mismos se pueden incluir servicios de apoyo psicosocial, orientación, asistencia médica, asesoría legal y programas de asistencia para personal de Educo (allí donde esté disponible).

2.5. Velar por la ejecución de programas seguros.

Nuestros empleados y empleadas y demás personal relacionado deberán adoptar medidas proactivas para evitar provocar involuntariamente daños a civiles, para contribuir activamente a la reducción de las amenazas existentes y para asegurar que los proyectos y programas sean sensibles a estas cuestiones. Esto incluye la adopción de buenas prácticas y medidas de prevención del SEAH durante todo el ciclo del programa o proyecto, desde el diseño de este, la elaboración de propuestas de financiación, los análisis, los mecanismos de denuncia, y los procesos de evaluación y seguimiento. Se tomarán medidas especiales con las poblaciones especialmente vulnerables, entre las cuales se encuentran todos los niños, niñas y adolescentes con quienes trabajamos, pero más aún cuando tienen alguna discapacidad, pertenecen a una población minoritaria o están en una situación de mayor riesgo, incluyendo igualmente a las personas adultas que presentan estas características.

2.6. Velar por nuestros acuerdos de partenariado.

Desde Educo debemos asegurar que todo acuerdo de partenariado, acuerdo de subvención secundaria o entre afiliados contenga los siguientes puntos:

- (i) incorporación de la presente política como anexo;
- (ii) inclusión de una carta de compromiso para que las entidades y personas contratadas, así como los miembros de su personal y voluntariado, se adhieran a nuestro código de conducta que sea conforme a los planteamientos de esta política;
- (iii) disponer expresamente que la incapacidad de estas entidades y personas de adoptar medidas preventivas adecuadas contra la explotación, abuso y acoso sexual, y de investigar y comunicar acusaciones en esta materia, o bien de aplicar medidas correctoras una vez producida la conducta de SEAH, constituye base suficiente para que Educo rescinda dichos acuerdos;
- (iv) sensibilización para personal y organizaciones socias, y para las personas beneficiarias en la medida que sea posible.

2.7. Fortalecer la selección, contratación y gestión de personal.

En Educo debemos reflejar a lo largo de todo el ciclo de gestión de recursos humanos, el compromiso que la organización asume con la presente política, en particular, en el proceso de selección de personal, realizando verificaciones de identidad, comprobación de referencias y consulta de antecedentes penales y/o registros policiales⁵. Comprobamos así la idoneidad de las personas candidatas para trabajar con niños, niñas, adolescentes y población vulnerable.

Educo colaborará con otras agencias para evitar que las personas que hayan cometido SEAH sean (o vuelvan a ser) contratadas o que se colabore con ellas, buscando participar en redes u otras iniciativas que faciliten el intercambio de información referida al tema.

2.8. Garantizar la sensibilización y formación en PSEAH.

Todas las personas incluidas en el alcance de esta política deben recibir formación sobre la misma en consonancia con sus responsabilidades en la organización.

Como parte de su formación inicial al incorporarse a nuestra organización, el personal recibirá una formación específica obligatoria y evaluable sobre nuestro Código de Conducta y sobre las políticas de salvaguarda, siendo una de estas la Política de PSEAH, así como información sobre cómo reportar sospechas o incidentes. Estas formaciones se reforzarán posteriormente de forma periódica.

Las oficinas país deberán desarrollar planes de formación adaptados a cada contexto y cada marco normativo local.

Las personas con responsabilidades específicas en materia de salvaguarda recibirán formación adicional (por ejemplo, cómo recibir y gestionar las denuncias de una forma segura y confidencial).

De igual forma, deberemos trabajar intensivamente en la difusión de la política entre el resto de los grupos de interés concernidos, especialmente las personas beneficiarias. Para ello, es necesario contar con el material de apoyo adecuado, como traducciones de la política en lenguas locales y versiones amigables de la misma.

⁵ Siempre y cuando la legislación específica de cada país lo permita, en el caso de que no sea así, se requerirá a la persona candidata una autodeclaración sobre antecedentes previos.

2.9. Promover la rendición de cuentas en PSEAH.

En Educo promovemos una cultura de rendición de cuentas en todo nuestro quehacer. Nos basamos en el reconocimiento del desequilibrio inherente de poder en las relaciones con las personas con las que trabajamos y para las que trabajamos y en el compromiso de abordar la problemática de SEAH:

- (i) siendo siempre transparentes sobre los programas, actividades y servicios ofrecidos a las personas beneficiarias;
- (ii) aumentando la sensibilización sobre nuestro Código de Conducta, las políticas de salvaguarda y los canales de reporte;
- (iii) buscando activamente las opiniones de las comunidades sobre la labor de Educo y sobre conductas personales y tomando en cuenta sus aportaciones;
- (iv) a través de un diálogo continuo, relevante y significativo con nuestros grupos de interés, especialmente con los niños, niñas y adolescentes, las familias y las comunidades que participan en nuestros programas y proyectos con el fin de trabajar conjuntamente hacia el cumplimiento de nuestra misión.

3. IMPLEMENTACIÓN SEGUIMIENTO

Y

La Política de PSEAH deberá ser socializada con todos los niveles de la organización, pero principalmente con los miembros de los equipos de las Oficinas País, pues es a través de ellos que se tiene contacto tanto con socios, aliados y otras contrapartes, como con la población participante de los proyectos y programas. Por lo tanto, el envío oficial de este documento normativo vendrá acompañado de una pequeña estrategia de implementación que permita garantizar que lo establecido en esta política, así como los mecanismos de denuncia, sean conocidos, comprendidos y aplicados a cabalidad por todos los integrantes de la organización.

Como primer paso, la versión final aprobada, maquetada y disponible en los tres idiomas oficiales de la organización (español, inglés y francés) será enviada oficialmente a todos los directores y directoras de área en Sede Central, así como a todos los SMT de las oficinas país, junto con la estrategia de implementación, para que puedan adaptarla a su contexto, recursos, etc., y aplicarla en los tiempos previstos. Por otro lado, la versión final de la política será subida en el sitio Web de Educo, en el lugar correspondiente, de forma que todo el personal externo pueda tener acceso al documento cuando lo requiera.

Se solicitará que, en cada Oficina País, se elabore un plan de difusión e implementación de la Política de PSEAH dirigido, en primera instancia, tanto al personal de las oficinas y al personal de las organizaciones socias locales, como a otros aliados y contrapartes con los que Educo tenga contacto o haya establecido algún acuerdo o convenio en el país. Posteriormente, con el fin de prevenir cualquier situación de vulneración, también se difundirá a la población participante de los programas y proyectos, de manera que conozcan su existencia y contenido. Sin embargo, se hará también especial énfasis en difundir los canales de denuncia dispuestos por la organización a nivel global y para cada país⁶, así como los mecanismos desarrollados e implementados a nivel local por cada Oficina País. Sobre estos últimos, se motivará a los países a generar estos mecanismos locales para responder mejor a las particularidades del contexto, las características de la Oficina País, los recursos disponibles, etc., y ser así, más accesibles para los y las participantes de nuestros proyectos y programas.

Con el propósito de agilizar procesos y disminuir la burocracia, se ha elaborado una Carta Única de Compromiso para la Política de PSEAH, así como para el Código de Conducta y la Política de PBT, que

⁶ Los mecanismos de denuncia de sospechas, preocupaciones e incidentes, así como de investigación a nivel global están detallados en el REGGOV02ES-Reglamento del Canal de Denuncias v1, siendo los principales canales de denuncia: a) WhistleB, canal al que se puede tener acceso a través de la página web de la organización (www.educo.org); b) correo físico a las oficinas de Educo en la zona o país a nombre del Comité de Compliance; c) correo electrónico, llamada o comunicación personal a los puntos focales (locales y de país) de las políticas institucionales vigentes y; d) comités de SQF en cada Oficina País. Los protocolos de denuncia de sospechas, preocupaciones o incidentes, así como de investigación en país se detallan en el anexo 3.



**POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA LA
EXPLOTACIÓN, EL ABUSO Y EL ACOSO
SEXUAL (PPSEAH)**

**Código: POLGOV02ES
Versión: 1
Página 16 de 33**

el 100% de los empleados, proveedores, socios, etc. de Educo deberán firmar una vez hayan recibido la formación correspondiente. Esta carta se incorporará como parte de los documentos de respaldo de los procesos de contratación de personal, adquisición de bienes y servicios; y la firma de convenios con organizaciones socias locales.

El seguimiento de la implementación de la Política de PSEAH a nivel global estará a cargo de la Comisión Global de Salvaguarda; y a nivel de cada país, estará a cargo del Comité de Salvaguarda de cada Oficina País.

4. ANEXOS

Anexo 1. Clasificación y medidas sugeridas para los casos de incumplimiento de la PPSEAH.

Según establecido en el REGGOV02ES-Reglamento del Canal de Denuncias v1, cualquier sospecha, preocupación o incidente de incumplimiento de la Política de PSEAH debe ser denunciado, pudiendo para esto usar los mecanismos disponibles a nivel global vigentes en todas las oficinas país o bien, aquellos implementados en el país de manera específica. Sin embargo, dependiendo del nivel de gravedad del incumplimiento, este deberá reportarse solo a nivel de país o también deberá hacerse de conocimiento de Sede⁷. En función del nivel de gravedad se determinará si el proceso de investigación se manejará solamente a nivel país, o contará con el involucramiento de personal de Sede.

En este anexo se plantea tanto una clasificación de los incumplimientos de la PPSEAH, como las medidas que se sugiere tomar dado el caso de que el incumplimiento se haya confirmado a través de un proceso de investigación.

1.1. Clasificación de incumplimientos de la PPSEAH.

a) Incumplimiento leve: Implica una situación de vulneración a los derechos de otra persona debida a negligencia, omisión o patrones culturales negativos que puede ser superada a través de acciones restaurativas. A continuación, una lista no exhaustiva de posibles conductas que entran en este nivel:

- Realizar comentarios sobre el cuerpo, la conducta o la vestimenta de un/a colega de trabajo, especialmente cuando la otra persona ha expresado previamente su desacuerdo o desagrado con estos comentarios.
- Realizar comentarios ofensivos o degradantes sobre el cuerpo, la conducta o la vestimenta de un/a colega de trabajo.
- Realizar comentarios sobre la identidad u orientación sexual de colegas de trabajo, participantes de proyectos y programas, y en general, cualquier persona relacionada al trabajo de Educo.
- Uso de lenguaje o acciones discriminatorias por razón de género hacia colegas de trabajo y/o participantes de proyectos o programas, sean estos niños, niñas, adolescentes o personas adultas.

⁷ Comité de Compliance y Punto Focal Global de Salvaguarda.

- Uso de los equipos informáticos asignados por la organización para la visualización, descarga o socialización de pornografía u otro tipo de material con contenido sexual.

b) Incumplimiento grave: Implica una vulneración a los derechos de otra persona que pueden ocasionar daños psicológicos o materiales a esta persona o a terceros y que son producto de una falta de consideración por el bienestar del otro. A continuación, una lista no exhaustiva de posibles conductas que entren en esta clasificación:

- Solicitar favores sexuales a cambio de dinero o la provisión de algún bien, servicio o beneficio relacionado con la posición de trabajo de la persona solicitante.
- Solicitar favores sexuales para obtener o mantener un cargo al interior de la organización, o en una organización socia de Educo.
- Sostener relaciones sexuales con una persona adulta que sea familiar de un/a participante de los proyectos y programas de Educo⁸.
- Tener conocimiento de la existencia de acoso, abuso o explotación sexual por parte de un/a colega de trabajo o un miembro del personal de una organización socia y no denunciarlo.
- Hacer uso de bienes institucionales para favorecer a una persona -miembro de la organización o no- con la que se sostiene una relación sentimental y/o sexual.
- Hacer avances o proposiciones de tipo sentimental y/o sexual de manera repetitiva a un/a colega, una vez que esta persona ha rechazado previamente estas propuestas.
- Amenazar de manera oral o escrita con agredir emocional, física o sexualmente a otra persona.

c) Incumplimiento muy grave: Implica la comisión de acciones que además de vulnerar los derechos de otros, muy probablemente van contra la ley y pueden ocasionar daño físico, psicológico y sexual difícilmente superable a las personas afectadas y a terceros. A continuación, una lista no exhaustiva sobre las acciones que corresponden a esta clasificación:

- Sostener relaciones sexuales con niños, niñas y adolescentes participantes o no de los proyectos y programas de Educo y sus organizaciones socias⁹.
- Sostener relaciones sexuales no consentidas con un/a colega de trabajo.
- Sostener relaciones sexuales con una persona adulta participante de los proyectos y programas de Educo¹⁰.

⁸ En caso de existir una relación previa de un miembro del personal de Educo con una persona de la comunidad participante de un proyecto o programa de Educo, esta deberá ser informada al área de P&C.

⁹ En todos los casos, cuando una persona adulta sostiene relaciones sexuales con un niño, niña y adolescente (NNA), se considera estupro, abuso sexual o violación; dependiendo de lo que establezca la legislación local. No existen relaciones sexuales consentidas entre NNA y personas adultas. Argumentar que no se conocía la edad del NNA, no es un argumento válido para evitar responsabilidad ni moral ni penal.

¹⁰ En caso de existir una relación previa de un miembro del personal de Educo con una persona de la comunidad participante de un proyecto o programa de Educo, esta deberá ser informada al área de P&C.

- Usar los equipos informáticos asignados por la organización para visualizar, descargar o socializar pornografía infantil.
- Participar en o realizar prácticas socioculturales que vayan contra los derechos de las personas, en especial de niños, niñas y adolescentes, como el matrimonio forzado, el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina, entre otras.
- Participar a cualquier nivel en actividades relacionadas a explotación sexual de cualquier naturaleza, por ejemplo, trata y/o tráfico de personas, prostitución, pornografía, entre otras.
- Realizar una denuncia falsa -con conocimiento previo sobre su falsedad- o malintencionada sobre acoso, abuso o explotación sexual contra otra persona, sea o no miembro de Educo.
- Esconder información relacionada con denuncias, procesos o condenas previas de acoso, abuso o explotación sexual durante el proceso de selección o, evitar reportarlas si sucedieran durante la relación laboral con Educo.

Como se aclara en todos los casos, los listados anteriores no son exhaustivos, pero sirven como orientación para situaciones posibles que pueden suceder en los diferentes contextos y situaciones en las que Educo implementa sus proyectos y programas.

1.2. Medidas sugeridas para quienes incurran en incumplimiento de la PPSEAH.

a) Incumplimiento leve: A continuación, se mencionan posibles medidas para los casos **comprobados** de incumplimiento leve de la PPSEAH, tomando en cuenta las posibles diferentes instancias que cometan el incumplimiento, las medidas. La relación de medidas listadas a continuación no es exhaustiva, pudiendo considerarse otras acciones que sean pertinentes tomando en cuenta las particularidades de cada caso. Las medidas listadas, así como otras que puedan definirse, se pueden aplicar individualmente o de manera combinada, considerando las características de la situación y el contexto.

Miembros del Patronato y equipo humano de Educo.

- Medidas de apoyo, información y formación específica relacionada al tema del incumplimiento con el objetivo de evitar que se vuelva a producir la falta u otras similares.
- Llamada de atención por escrito (la acumulación de 3 llamadas de atención escritas se considerará una falta grave).
- Suspensión de actividades sin goce de haberes por un período máximo de 2 semanas. El periodo deberá definirse en función a la gravedad del incumplimiento.

Personal de organizaciones socias locales.

- Medidas de apoyo, información y formación específica relacionada con el tema del incumplimiento con el objetivo de evitar que se vuelva a dar la falta. Estas medidas deberán darse acompañadas del correspondiente seguimiento.
- Tomar en cuenta para continuar relación a futuro con la organización socia.

Proveedores¹¹

- Medidas de apoyo, información y formación específica relacionada con el tema del incumplimiento con el objetivo de evitar que se vuelva a dar la falta. Estas medidas deberán darse acompañadas del correspondiente seguimiento.
- Tomar en cuenta para continuar relación a futuro con la organización socia.

b) Incumplimiento grave: A continuación, un listado de posibles medidas para los casos **comprobados** de incumplimiento grave de la PPSEAH, considerando las posibles diferentes instancias que incurran en el incumplimiento. La relación de medidas listadas a continuación no es exhaustiva, pudiendo considerarse otras acciones que sean pertinentes tomando en cuenta las particularidades de cada caso. Las medidas listadas, así como otras que puedan definirse, se pueden aplicar individualmente o de manera combinada, considerando las características de la situación y el contexto.

Miembros del Patronato y equipo humano de Educo.

- Suspensión temporal de empleo y sueldo por un lapso no mayor a 30 días o cese del vínculo con la organización, dependiendo de la gravedad del incumplimiento.
- Inhabilitación por plazo no superior a 1 año para acceder a promociones internas.
- Apertura de expediente disciplinario y/o despido disciplinario.
- Denuncia y/u otras acciones legales ante las autoridades competentes, dependiendo de si la falta además de incumplir la normativa interna también vaya contra la ley¹².

Personal de organizaciones socias locales.

- Solicitud formal de retiro de la persona o personas que hayan incumplido la presente normativa del equipo de trabajo del proyecto/programa que se esté implementado en asocio o con fondos de Educo.
- Posible extinción de la relación con la organización socia.
- Denuncia y/u otras acciones legales ante las autoridades competentes, dependiendo de si la falta además de incumplir la presente normativa también vaya contra la ley¹³.

Proveedores

- Solicitud formal de retiro de la persona o personas que hayan incumplido la presente normativa del equipo de trabajo que provea el servicio a Educo.
- Si se trata de un proveedor individual -como, por ejemplo, un/a consultor/a- se recomienda la extinción del contrato.

¹¹ Sean estas personas naturales o jurídicas, individuales o colectivos, e incluye, pero no se limita a consultores, embajadores, periodistas u otros que entren en contacto de manera temporal con Educo y puedan tener contacto, tanto con el personal como con las personas participantes de los proyectos y programas de la organización.

¹² En este caso, el cese del vínculo con la organización es obligatorio.

¹³ En este caso, el cese del vínculo con la organización es obligatorio.

- Denuncia y/u otras acciones legales ante las autoridades competentes, dependiendo de si la falta además de incumplir la presente normativa también vaya contra la ley¹⁴.

c) Incumplimiento muy grave: A continuación, un listado de las medidas que podrían considerarse para los casos **comprobados** de incumplimiento muy grave de la PPSEAH, considerando las posibles diferentes instancias que incurran en el incumplimiento. Dados los diferentes contextos y circunstancias en las que trabaja la organización, es difícil establecer todas las medidas a tomar para cada caso, sin embargo, cuando el incumplimiento es muy grave, generalmente también será contrario a la ley por lo que, para estas situaciones, existe poca posibilidad de que la medida a tomar sea diferente a la ruptura de la relación con la institución, pudiendo además de esta tomarse acciones legales.

Miembros del Patronato y equipo humano de Educo.

- Cese del vínculo con la organización.
- Apertura de expediente disciplinario y despido disciplinario.
- Denuncia y/u otras acciones legales ante las autoridades competentes, en caso de que la falta además de incumplir la normativa interna también vaya contra la ley.

Personal de organizaciones socias locales.

- Solicitud formal de retiro de la persona o personas que haya/n realizado el incumplimiento.
- Extinción de la relación con la organización socia.
- Denuncia y/u otras acciones legales ante las autoridades competentes, en caso de que la falta además de incumplir la normativa interna también vaya contra la ley.

Proveedores

- Solicitud formal de retiro de la persona o personas que haya/n realizado el incumplimiento.
- Extinción de la relación con la organización socia.
- Denuncia y/u otras acciones legales ante las autoridades competentes, en caso de que la falta además de incumplir la normativa interna también vaya contra la ley.

IMPORTANTE: *En todos los casos, es de suma importancia que estas medidas sean definidas tomando en cuenta la legislación laboral del país en el que se presenta el incidente de incumplimiento de la política. Esta tiene preeminencia sobre la normativa institucional en todos los casos.*

¹⁴ En este caso, el cese del vínculo con la organización es obligatorio.

1.3. Medidas sugeridas para quienes sean víctimas/supervivientes de incumplimiento de la PPSEAH.

Este grupo de medidas están destinadas a proteger y restaurar los derechos de las personas que puedan ser víctimas/supervivientes de diferentes hechos de incumplimiento comprobado de la PPSEAH, pues si bien es importante tener una guía que oriente sobre cómo actuar con las personas infractoras, es aún más importante garantizar el bienestar de la persona que ha sido dañada por estas acciones.

En este caso, las medidas no están distribuidas de acuerdo con la situación que tenga la persona afectada, pues independientemente de que sea o no miembro de la organización, cargo, edad, sexo, etc., tiene derecho a cualquiera de las medidas sugeridas, así como a otras que respondan mejor a las especificidades de la situación y a las necesidades individuales de quienes hayan sido víctimas de los incumplimientos.

a) Incumplimiento leve: Algunas de las medidas sugeridas para las personas que hayan sido afectadas por casos **comprobados** de incumplimiento leve de la PPSEAH, se listan a continuación. Sin embargo, es importante considerar que no se trata de un listado exhaustivo y las medidas deberán ser definidas tomando en cuenta el nivel de afectación de la persona, así como las características socioculturales del contexto. Además, estas medidas deberán consensuarse con la persona afectada, contando con su total acuerdo y aceptación.

- Servicios de apoyo psicológico. La duración del apoyo deberá definirse en coordinación con la persona afectada y en base a las recomendaciones del/la profesional que trate el caso.
- Garantizar la estabilidad laboral de la persona afectada, en el caso de que sea personal de Educo y recomendar la aplicación de esta medida en caso de que se trate de una persona de una organización social local o de un/a proveedor/a.
- Aplicación de mecanismos restaurativos. Sesiones que idealmente tendrían que realizarse una vez que la persona infractora ha pasado ya por un proceso de sensibilización, información, formación que le haya permitido comprender y aceptar que su actuar ha sido dañino para otra persona. Igualmente, estas medidas deberán contar con la aceptación y acuerdo de la persona afectada.
- Cambio de espacio de trabajo. Esta medida puede ser considerada especialmente si el espacio de trabajo era compartido con la persona infractora, y cuando no ha sido posible aplicar algún mecanismo restaurativo o este no ha concluido exitosamente. Esto también debe considerarse tomando en cuenta la opinión de la persona afectada y de las condiciones infraestructurales de la OP o de Sede involucrada.

b) Incumplimiento grave o muy grave: Para los casos comprobados de incumplimiento grave o muy grave de la PPSEAH, se sugieren las siguientes medidas que, al igual que en el punto anterior, no se constituyen en un listado exhaustivo, pero que pueden usarse como

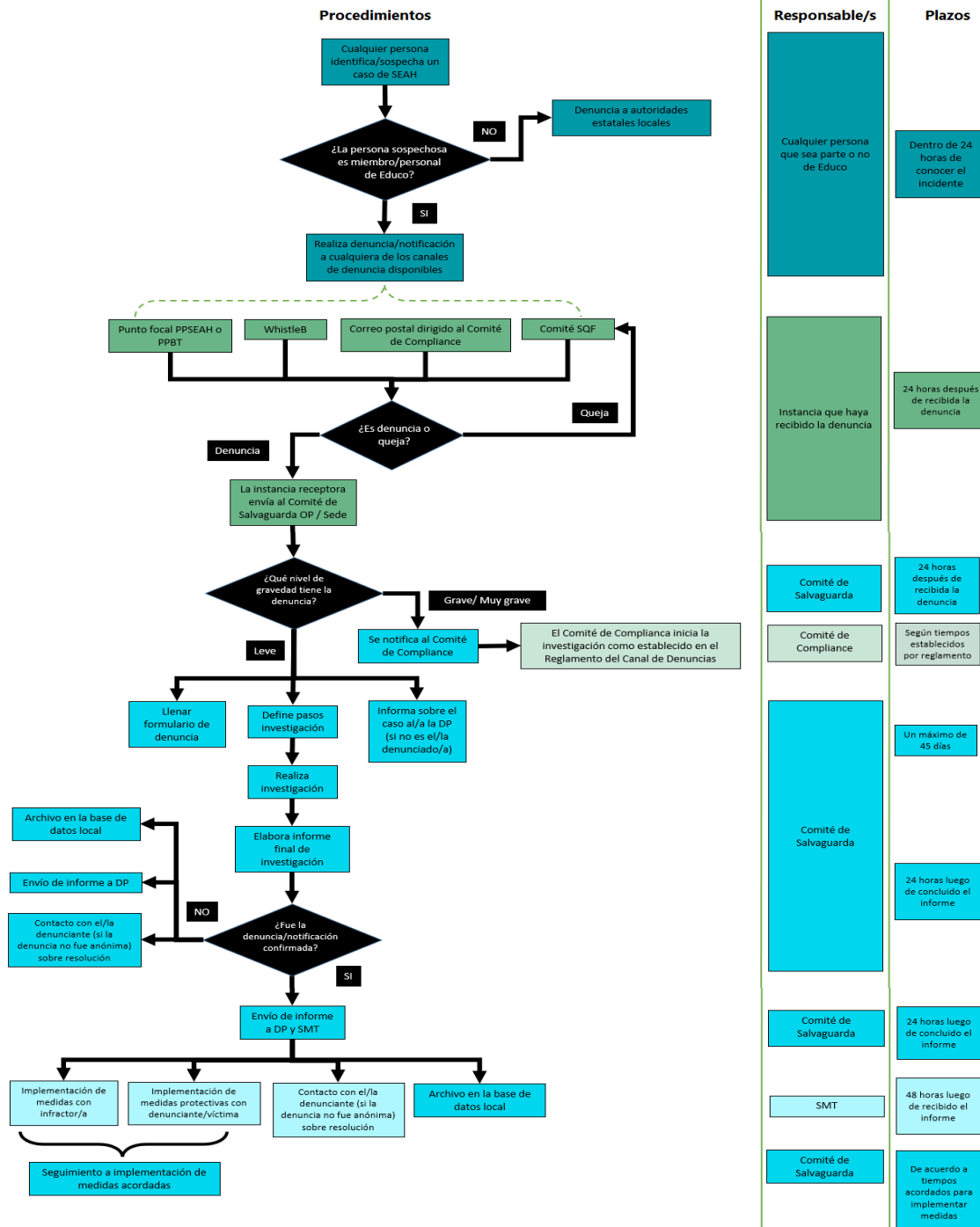
guía para tomar decisiones sobre cómo cuidar desde el bienestar y restaurar los derechos de la persona agredida:

- Servicios de apoyo psicológico. La duración del apoyo deberá definirse en coordinación con la persona afectada y en base a las recomendaciones del/la profesional que trate el caso.
- Servicios de apoyo legal. En caso de que la persona quiera tomar medidas a nivel personal, se le debe apoyar, ya sea con referencias que le permitan acceder a un buen asesoramiento legal sin o con muy bajo costo, o bien, disponer de algunos fondos para apoyar, aunque sea parcialmente, las acciones legales que la persona quiera tomar contra su agresor/a.
- Garantizar la estabilidad laboral de la persona afectada, en el caso de que sea personal de Educo, y recomendar la aplicación de esta medida en caso de que se trate de una persona de una organización social local o de un/a proveedor/a.
- Provisión de vivienda segura temporal para la persona afectada y su familia, en caso de que se tema por su seguridad personal y/o la de su familia. Esto debe considerarse principalmente en los casos en los que el incumplimiento ha tenido que ver con amenazas y/o agresiones físicas.
- Aplicación de mecanismos restaurativos. Si bien estos mecanismos son muy positivos para las víctimas/supervivientes, en casos de agresiones más serias como las que se incluyen en este punto, la pertinencia de su aplicación tiene que considerarse cuidadosamente y debe contar con la aceptación y acuerdo de la persona afectada.
- Cambio de espacio de trabajo. En el caso de que no se decidiera la desvinculación de la persona infractora, por cualquier razón, la aplicación de esta medida debería realmente considerarse¹⁵.

¹⁵ Importante: esta medida solo aplica para los casos graves, pues para los más graves, la desvinculación es prácticamente obligatoria.

Anexo 2. Flujos y guías

Flujo 1. Denuncias/notificaciones de casos internos de sospecha de incumplimiento de la PPSEAH



Guía 1. Flujo de denuncias/notificaciones de casos internos sobre sospechas de incumplimiento de la PPSEAH

En el flujo para denuncias/notificaciones de casos internos sobre sospechas de incumplimiento de la PPSEAH se recogen todos los procedimientos que deben seguirse desde el momento de que una persona –sea o no miembro de Educo–, identifica un posible incumplimiento de la PPSEAH hasta el seguimiento de las medidas definidas para el caso, una vez que haya sido comprobado. En la presente guía se tiene como propósito dar más información sobre cada uno de los procedimientos incluidos en el flujo.

❖ **Cualquier persona identifica/sospecha un caso de SEAH.** Una vez que cualquier persona haya sido víctima, testigo o haya tenido conocimiento de un caso o tenga una sospecha de un hecho que puede constituir incumplimiento de la PPSEAH, debería primero identificar si el/la sospechoso/a es parte del personal de Educo:

- En caso de que NO sea personal de Educo, la persona denunciante debe remitir el caso a las autoridades locales correspondientes.
- En caso de que SÍ sea personal de Educo, la persona que reporta debe realizar la denuncia/notificación a través de cualquiera de los canales que la institución ha hecho disponibles para este propósito, estos son:
 - Puntos focales de Salvaguarda (de la PPBT y de la PPSEAH). Estos puntos focales están nombrados en cada Oficina País y oficinas locales, así como en Sede. Todo el personal tiene acceso a estas personas a través de correo electrónico, correo escrito, por teléfono y de manera presencial. No es necesario informar a su inmediato superior o cualquier otra autoridad de su oficina para contactar con estos puntos focales. En el caso de que alguno de los puntos focales sea la persona denunciada, se puede hacer la denuncia directamente al Canal de Denuncias (WhistleB) de manera que no pase por la OP, al menos inicialmente.
 - WhistleB es el mecanismo oficial de la institución para recibir denuncias relacionadas a posibles incumplimientos de la normativa organizacional en general. Se puede acceder a este mecanismo a través de la página web de Educo, en la parte correspondiente al Canal de Denuncias (<https://report.whistleb.com/es/educoco>). Las denuncias pueden ser hechas tanto dando los datos de la persona denunciante como de manera anónima. Toda la información se maneja de manera confidencial.
 - Correo postal, dirigido al Comité de Compliance, que puede depositarse en cualquiera de las oficinas país u oficinas locales, para que sea enviado al Comité de Compliance en Sede.
 - Comité SQF (Sugerencias, Quejas y Felicitaciones), a través del mecanismo que se haya establecido en cada Oficina País y las oficinas locales para la recepción de este tipo de comunicaciones.

El proceso de denuncia/notificación, debería ser hecho **dentro de las 24 horas de que la persona denunciante identificó la situación.**

- ❖ **¿Es denuncia o queja?** El siguiente paso es definir si se trata de una denuncia o una queja. Esta clasificación debe hacerla la instancia que ha recibido la comunicación **dentro de las 24 horas de haber recibido la comunicación**, siendo que:
 - Si se trata de una QUEJA, deberá ser remitida al Comité SQF que corresponda -es decir, en Oficina País o en Sede- para su gestión. Si el Comité de Salvaguarda o el Comité de Compliance reciben una queja, igualmente, deberán remitirla al Comité SQF de la Oficina País o de Sede, según corresponda.
 - Si se trata de una DENUNCIA, deberá ser remitida por la instancia receptora al Comité de Salvaguarda de la Oficina País o de Sede, según corresponda para continuar con el proceso.

- ❖ **¿Qué nivel de gravedad tiene la denuncia?** Para definir quién debe gestionar la denuncia, una vez que el Comité de Salvaguarda ha recibido la denuncia, deberá primero clasificar su nivel de gravedad, para lo que deberá consultar el Anexo 1 de este documento, en el que se encuentra por un lado la clasificación de las denuncias y, por otro, las medidas sugeridas tanto para quienes incurran en el incumplimiento de la norma, como para las personas que sean víctimas/supervivientes de la agresión. Esta clasificación debe **hacerse 24 horas después de recibida la denuncia**. Por lo tanto:
 - Cuando se trate de una denuncia sobre un incumplimiento GRAVE O MUY GRAVE, el Comité de Salvaguarda de la OP deberá remitir la misma al Comité de Compliance, esto deberá hacerse a través de WhistleB, aclarando que la denuncia no la realizan denunciante o víctimas, sino que es un miembro del Comité de Salvaguarda quien remite la denuncia recibida y, adjuntar cualquier respaldo que se haya recibido, es decir, correo electrónico, correo físico, SMS, WhatsApp, etc. En los casos en los que no haya ningún respaldo físico porque la denuncia se recibió de manera verbal, es importante señalarlo. Adicionalmente, se deberá informar el nombre del denunciante, en caso de tenerlo.

En este caso, la denuncia será gestionada desde el Comité de Compliance de acuerdo con los procedimientos y tiempos establecidos en el Reglamento del Canal de Denuncias, por lo que este proceso no se incluye en el flujo, pudiendo encontrarse a detalle en el Reglamento antes mencionado.

Nota importante: Si la denuncia GRAVE O MUY GRAVE llega directamente a través del WhistleB u otro canal al Comité de Compliance, este manejará el caso pudiendo o no avisar a la Oficina País para gestionar el caso de manera coordinada, esto dependerá de las características de la denuncia y de los posibles riesgos que implique informar sobre el tema para la persona denunciante.
 - Cuando se trate de una denuncia sobre un incumplimiento LEVE, se gestionará directamente desde el Comité de Salvaguarda de la Oficina País, **no debiendo tomar el proceso más de 45 días naturales**.

Nota importante: Si la denuncia LEVE es recibida directamente por el Comité de Compliance, este remitirá el caso al Comité de Salvaguarda de la Oficina País para que sea gestionado por este, pudiendo -el Comité de Compliance- apoyar en lo que fuera necesario, incluso, llevando la investigación de manera conjunta.

Una vez que el Comité de Salvaguarda ha recibido la denuncia -sea directamente o bien, a través de otra instancia- sobre un incumplimiento LEVE, los procedimientos a seguir son los siguientes:

- Uno de los miembros del Comité de Salvaguarda debe llenar el formato de registro de denuncias –que se encuentra adjunto a este documento- con toda la información que se tenga disponible en ese momento, así como todos los posibles respaldos que se tenga de la misma. Una vez completo, el formato deberá ser archivado por la persona y de acuerdo con los procedimientos aprobados localmente para garantizar la adecuada custodia de estos documentos.
- El Comité de Salvaguarda -de preferencia, el Punto Focal de la PPSEAH- debe enviar al/la Director/a País una comunicación informando sobre la recepción de la denuncia y la definición de llevar adelante el proceso de investigación.

Nota importante: En ningún caso puede el/la Director/a País anular la decisión del Comité de Salvaguarda de realizar una investigación, sin embargo, sí puede solicitar que se haga una, en caso de que no se haya considerado.

- Los miembros del Comité de Salvaguarda deberán reunirse para definir quién formará parte del equipo de investigación y cuáles serán los pasos y tiempos de esta. Idealmente debiera establecerse un plan con actividades, plazos y responsables, considerando que el tiempo máximo que se tiene para cerrar la investigación son 45 días. Para realizarla se puede solicitar apoyo al Punto Focal Global de Salvaguarda o bien al Comité de Compliance.

Una vez concluida la investigación, el Comité de Salvaguarda, junto con todas las personas que hayan participado en el proceso de investigación y, en base a los insumos obtenidos, deberá elaborar el informe final de la investigación, el cual tendrá que realizarse usando el formato de informe final de investigación de denuncias/notificaciones de sospechas de incumplimiento de la PPSEAH -adjunto a la PPSEAH-, y deberá incluir un análisis de la información obtenida, conclusiones respecto a los indicios de que la denuncia sea o no verdadera y, finalmente, las recomendaciones sobre medidas a tomar.

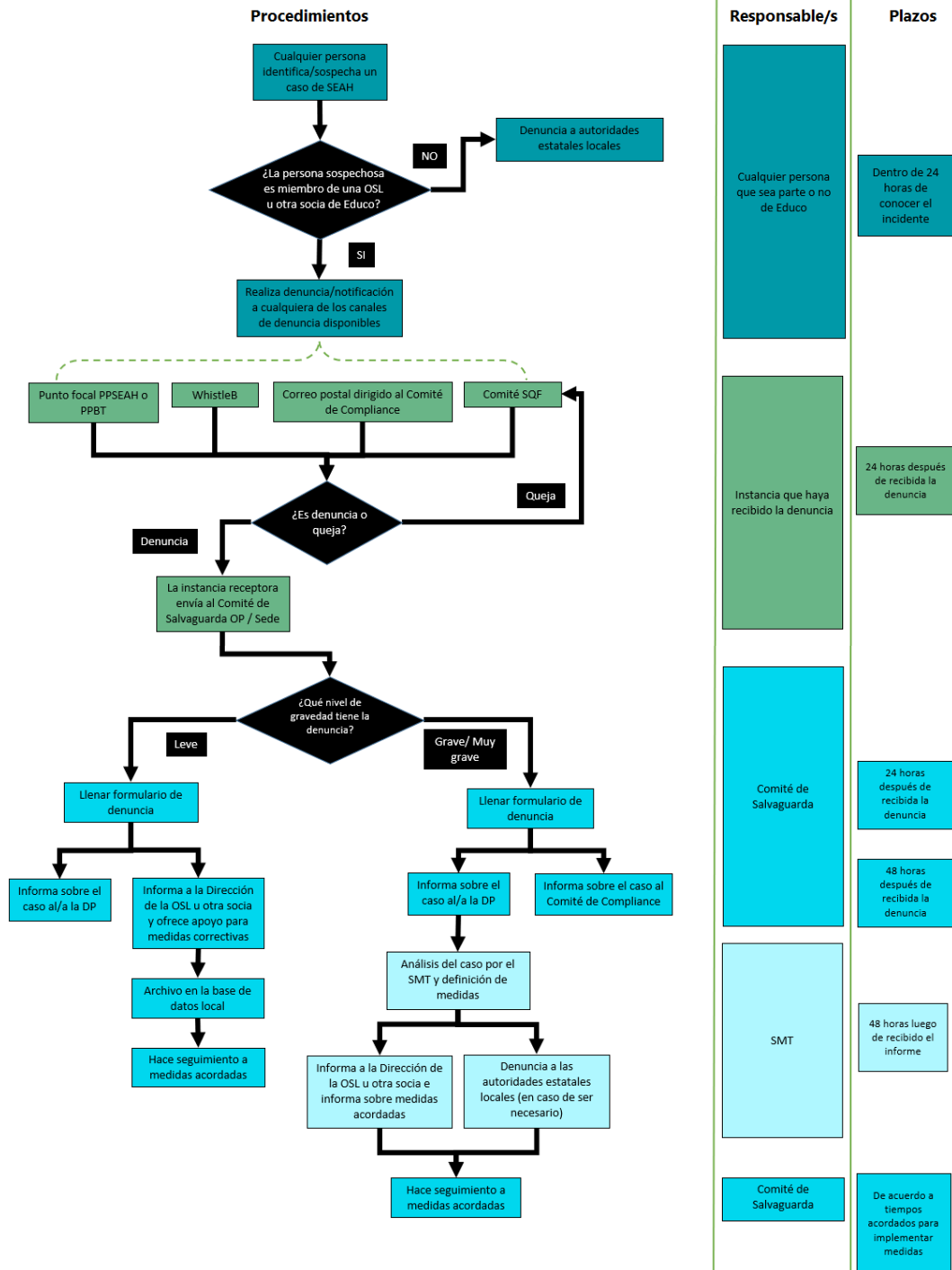
❖ ***¿Fue la denuncia/notificación confirmada?*** El informe realizado por el Comité de Salvaguarda deberá establecer si existen indicios suficientes, o no, para determinar si los hechos denunciados sucedieron. Por lo tanto:

- Si el informe determina que existen indicios suficientes para decir que la denuncia Sí fue confirmada se debe enviar el informe al/la directora/a País y al SMT, **dentro de las 24 horas siguientes a su conclusión**, incluyendo medidas para:
 - La persona que haya incurrido en el incumplimiento de la normativa.

- La persona denunciante y la víctima, cuando no sean la misma persona, de manera que se las proteja de posibles represalias y se busque restituir los derechos vulnerados.
- El contacto con la persona denunciante y/o la víctima e informarle que la investigación ha concluido y que se han definido medidas para corregir la situación, sin embargo, no se recomienda informar sobre las medidas definidas a detalle.
- El Comité de Salvaguarda deberá registrar la información sobre la denuncia en la base de datos correspondiente, así como archivar todos los respaldos del proceso.
- Por otro lado, una vez definidas las medidas a tomar y distribuidas las responsabilidades para su aplicación, el Comité de Salvaguarda debe conocerlas y hacer seguimiento de que se cumplan como acordadas.
- Cuando el informe establezca que NO existen indicios suficientes para afirmar que los hechos denunciados sucedieron, el informe se enviará solamente al/la directora/a país, **-igualmente dentro de las 24 horas siguientes a su conclusión-** y las medidas deberán incluir sugerencias para:
 - Contactar a la persona denunciante y hacerle saber que el proceso de investigación ha concluido y que no se han encontrado indicios para afirmar que lo denunciado haya sucedido. Este contacto siempre deberá incluir un agradecimiento a la persona por participar en el sistema de rendición de cuentas de la institución y aportar a la mejora de la cultura organizacional, la única excepción para esto es en aquellos casos en los que, como producto de la investigación, se haya concluido que la denuncia fue malintencionada.
- Cuando el proceso concluya de esta forma, igual que en el caso anterior, el Comité de Salvaguarda debe registrarlo en la base de datos correspondiente, así como archivar todos los respaldos del proceso realizado.

Nota importante: Todo este proceso debe realizarse **en estricta observación del principio de confidencialidad**, esto quiere decir que solo deberán conocer esta información las personas que hayan recibido la denuncia, que, idealmente deberán ser solo los miembros del Comité de SQF y/o del Comité de Salvaguarda, y posteriormente, el/la Director/a País solamente o todo el SMT, todos obligados a observar el principio antes mencionado.

Flujo 2. Denuncias/notificaciones de *casos externos* de sospecha de incumplimiento de la PPSEAH



Guía 2. Flujo de denuncias/notificaciones de casos externos sobre sospechas de incumplimiento de la PPSEAH

En el flujo para denuncias/notificaciones de casos externos sobre sospechas de incumplimiento de la PPSEAH se recogen todos los procedimientos que deben seguirse desde el momento de que una persona –sea o no miembro de Educo–, identifica un posible incumplimiento de la PPSEAH hasta el seguimiento de las medidas definidas para el caso, una vez que haya sido comprobado. En la presente guía se tiene como propósito dar más información sobre cada uno de los procedimientos incluidos en el flujo.

❖ **Cualquier persona identifica/sospecha un caso de SEAH.** Una vez que cualquier persona haya sido víctima, testigo o haya tenido conocimiento de un caso o tenga una sospecha de un hecho que puede constituir incumplimiento de la PPSEAH, debería primero identificar si el/la sospechoso/a es personal de una OSL (Organización Social Local) o de alguna otra socia o aliada de Educo:

- En caso de que NO sea personal de una OSL o de alguna otra socia o aliada de Educo, la persona denunciante debe remitir el caso a las autoridades locales correspondientes.
- En caso de que SÍ sea personal de una OSL o de alguna otra socia o aliada de Educo, la persona que reporta debe realizar la denuncia/notificación a través de cualquiera de los canales que la institución ha hecho disponibles para este propósito, estos son:
 - Puntos focales de Salvaguarda (de la PPBT y de la PPSEAH). Estos puntos focales están nombrados en cada Oficina País y oficinas locales, así como en Sede. Todo el personal tiene acceso a estas personas a través de correo electrónico, correo escrito, por teléfono y de manera presencial. No es necesario informar a su inmediato superior o cualquier otra autoridad de su oficina para contactare con estos puntos focales.
 - WhistleB, que es el mecanismo oficial de la institución para recibir denuncias relacionadas a posibles incumplimientos de la normativa organizacional en general. Se puede acceder a este mecanismo a través de la página web de Educo, en la parte correspondiente al Canal de Denuncias (<https://report.whistleb.com/es/educoco>). Las denuncias pueden ser hechas tanto dando los datos de la persona denunciante como de manera anónima. Toda la información se maneja de manera confidencial.
 - Correo postal, dirigido al Comité de Compliance, que puede ser depositado en cualquiera de las oficinas país u oficinas locales, para que sea enviado al Comité de Compliance en Sede.
 - Comité SQF (Sugerencias, Quejas y Felicitaciones), a través del mecanismo que se haya establecido en cada Oficina País y las oficinas locales para la recepción de este tipo de comunicaciones.

Es importante aclarar que, en este caso, la persona denunciante puede notificar a la OSL a través de los canales de denuncia que esta tenga –si los tiene–, lo que no implica que no pueda hacerlo también en Educo. Si la OSL cuenta con un sistema para recibir y atender este tipo de notificaciones o

denuncias, ambas instituciones se coordinarán para llevar adelante un proceso acordado que atienda lo establecido en la política de Educo y cumpla también con lo que establece la política de la OSL.

El proceso de denuncia/notificación, debería ser hecho **en un plazo de las 24 horas desde que la persona denunciante identifique la situación.**

❖ **¿Es denuncia o queja?** El siguiente paso es definir si se trata de una denuncia o una queja. Esta clasificación debe hacerla la instancia que ha recibido la comunicación **dentro de las 24 horas de haber recibido la comunicación**, siendo que:

- Si se trata de una QUEJA, deberá ser remitida al Comité SQF que corresponda -es decir, en Oficina País o en Sede- para su gestión. Si el Comité de Salvaguarda o el Comité de Compliance reciben una queja, igualmente, deberán remitirla al Comité SQF de la Oficina País o de Sede, según corresponda para que a través de este comité se gestione el tema con la OSL.
- Si se trata de una DENUNCIA, deberá ser remitida por la instancia receptora al Comité de Salvaguarda de la Oficina País o de Sede, según corresponda para continuar con el proceso.

❖ **¿Qué nivel de gravedad tiene la denuncia?** Para definir quién debe gestionar la denuncia, una vez que el Comité de Salvaguarda ha recibido la denuncia, deberá primero clasificar su nivel de gravedad, para lo que deberá consultar el Anexo 1 de este documento, en el que se encuentra por un lado la clasificación de las denuncias y, por otro, las medidas sugeridas tanto para quienes incurran en el incumplimiento de la norma, como para las personas que sean víctimas/supervivientes de la agresión. Esta clasificación debe **hacerse 24 horas después de recibida la denuncia**. Por lo tanto:

- Cuando se trate de una denuncia sobre un incumplimiento LEVE, se gestionará directamente desde el Comité de Salvaguarda de la Oficina País, **dentro de las siguientes 48 horas de recibida la denuncia**. Lo primero que deberá hacerse será llenar el formulario de denuncia correspondiente.
- Como siguiente paso, un miembro del Comité de Salvaguarda -idealmente, el Punto Focal de la PPSEAH- deberá informar sobre el caso al/la Director/a País y sobre los pasos que corresponde tomar posteriormente.
- Así también, se deberá informar a la dirección de la OSL u otra socia, idealmente en coordinación con la contraparte técnica de Educo asignada, para hacer seguimiento al proyecto/programa o, del/la coordinador/a del proyecto/programa. La comunicación sobre la recepción de la denuncia debe hacerse por medio de un correo electrónico, sin embargo, debe cuidarse de no compartir detalles y más bien se puede solicitar una reunión interinstitucional para analizar el caso y acordar medidas correctivas, tomando en cuenta lo establecido en el Anexo 1 de la PPSEAH para apoyar su aplicación.

- Una vez que se han acordado las medidas a seguir, se debe registrar el caso en la base de datos correspondiente, así como archivar los respaldos que existieran del proceso.
- Finalmente, el Comité de Salvaguarda deberá hacer seguimiento para que las medidas correctivas acordadas se ejecuten de acuerdo con lo planificado.
- Cuando se trate de una denuncia sobre un posible incumplimiento GRAVE O MUY GRAVE, el caso se gestionará en coordinación con el/la Director/a País inicialmente, y posteriormente con el SMT. En el caso de Sede, se coordinará con el/la director/a del área funcional y con el Comité de Dirección.
- Inicialmente, al igual que en el caso anterior, uno de los miembros del Comité de Salvaguarda -de preferencia, el Punto Focal de la PPSEAH- informa el/la Director/a País sobre la denuncia, pero paralelamente informa también al Comité de Compliance, dada la gravedad del caso. Para esto se tiene igualmente **48 horas luego de recibida la denuncia**, ya que la gravedad del tema requiere una actuación inmediata.
- El/la Director/a País convoca al SMT para informarles sobre el caso y analizarlo. Teniendo como referencia lo establecido en el Anexo 1 de la PPSEAH, se definen las medidas a tomar. En esta reunión puede participar el Punto Focal de la PPSEAH, así como otros miembros del Comité de Salvaguarda como asesores.
- Una vez definidas las medidas a tomar, el/la Director/a País informa a la dirección de la OSL correspondiente sobre la denuncia, su gravedad y las medidas que se ha decidido tomar. Para mejor coordinación y observando la confidencialidad con la que deben llevarse estos procesos, se sugiere solicitar, en la medida de lo posible, una reunión a la dirección de la OSL para tratar el tema e informar sobre las medidas a tomarse, así como coordinar su implementación. Este procedimiento deberá concluirse **48 horas después de que el/la Director/a País haya sido informado sobre la denuncia**.
- Si la denuncia recibida implica además de un incumplimiento de la normativa de Educo, un caso de incumplimiento de la ley debe considerarse el realizar una denuncia a las autoridades correspondientes. En el caso de definirse que no se realizará la denuncia, esta decisión debe justificarse de manera específica y escrita, para que sea archivada como parte del proceso.
- Finalmente, será responsabilidad del Comité de Salvaguarda hacer seguimiento del cumplimiento de las medidas acordadas.

Anexo 3. Listado de formatos

- 3.1. REGGOV02ES-FOR02ES-Modelo de documento de confidencialidad y ausencia de conflicto de interés
- 3.2. POLGOV02ES-FOR01ES-Formato para el registro de denuncias/notificaciones de posibles incumplimientos de la PPSEAH.
- 3.3. POLGOV02ES-FOR02ES-Formato de informe final de investigación de denuncias/notificaciones de posibles incumplimientos de la PPSEAH.
- 3.4. POLGOV02ES-FOR03ES-Formato de seguimiento de medidas acordadas para casos de incumplimiento de la PPSEAH.