



# Código de Conducta

para la prevención del acoso, la explotación y los abusos sexuales (PEAS)



# Código de Conducta

Este Código de Conducta es una guía para todas las personas que son miembros y colaboradores de SAYA en su compromiso con la protección contra la explotación y abusos sexuales, contribuyendo al desarrollo de un entorno seguro y respetuoso en todas las operaciones y actividades de la organización. Es obligación de cada miembro de SAYA conocer y respetar el código de conducta, así como reconocer su importancia.

Todas las personas que trabajan, colaboran, participan y son voluntarias en todas las actividades y proyectos de SAYA deben conocer y firmar el presente código de conducta y tomar las capacitaciones PEAS como parte del proceso de inducción a la organización, de esta forma, se garantizará el cuidado y la promoción de un espacio seguro para todas y todos los colaboradores, participantes y beneficiarios de nuestro trabajo.

# Glosario

**Ambiente Hostil o Intimidatorio:** Cualquier comportamiento sexualmente cargado que, por su naturaleza o frecuencia, crea un ambiente laboral que es percibido como hostil, intimidatorio o degradante para la persona afectada. Esto incluye actitudes, comentarios, gestos o acciones que generen un clima laboral negativo y poco seguro desde el punto de vista sexual.

**Abuso sexual:** actos o comportamientos de naturaleza sexual dirigidos hacia otros, comprendiendo tanto aspectos físicos como verbales o emocionales, con el potencial de causar daño. Esta conducta abusiva puede manifestarse de diversas maneras y se caracteriza por la violación de los límites personales y el consentimiento informado. El abuso sexual tiene consecuencias devastadoras para la salud emocional, psicológica y física de los niños y niñas afectados, genera traumas a largo plazo, afecta el desarrollo saludable y tiene un impacto duradero en las relaciones interpersonales.

**Asociado en la ejecución (“asociado”):** Entidad responsable y encargada de ejecutar el programa previsto. Puede referirse a instituciones gubernamentales, organizaciones intergubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y organismos de las Naciones Unidas

**Beneficiarios:** Individuos, especialmente niños y niñas, que participan en programas y actividades de SAYA.

**Código de Ética:** Documento que establece los principios y normas éticas que guían el comportamiento y las decisiones de todos los miembros de SAYA , incluyendo aquellos relacionados con la protección contra la explotación y abusos sexuales.

**Consentimiento Informado:** Acuerdo voluntario y consciente de un individuo, dado con pleno conocimiento de los detalles relevantes, para participar en actividades o procesos específicos, especialmente aquellos que involucran situaciones sensibles o de naturaleza sexual.

**Denunciante:** Persona que informa sobre posibles casos de explotación o abuso sexual, desempeñando un papel crucial en la identificación y abordaje de situaciones problemáticas.

**Explotación Sexual:** Cualquier forma de utilización de niños y niñas con fines sexuales con o sin su consentimiento, incluyendo la prostitución infantil y la pornografía.

**Entorno Inclusivo, Respetuoso y Seguro:** Ambiente creado por SAYA que promueve la participación equitativa, el respeto mutuo y la seguridad física y emocional de todos los involucrados, libre de cualquier forma de acoso y abuso sexual.

**Hostigamiento sexual:** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la sobreviviente frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de violencia, Art. 13).

**Impacto en la Dignidad:** Cualquier acción que menoscabe la dignidad, la privacidad o el bienestar emocional de la persona afectada. Esto incluye actitudes o comportamientos que causan incomodidad, ansiedad o afectan negativamente la autoestima y la salud emocional de la persona.

**Niño o niña:** Toda persona menor de 18 años, independientemente de la edad a la que alcance la mayoría de edad o la edad de consentimiento a nivel nacional.

**Personal:** Incluye a los empleados de SAYA o de sus asociados, así como a los subcontratistas, consultores, pasantes o voluntarios que están vinculados a SAYA o a la organización asociada o que trabajan en nombre de ellos.

**Política de Protección contra la Explotación y Abusos Sexuales (PEAS):** Marco establecido por SAYA basado en principios éticos y valores para salvaguardar la dignidad y los derechos de niños y niñas, con una tolerancia cero hacia la explotación y abuso sexual.

**Poder o Coacción:** Utilizar la posición de autoridad para solicitar favores sexuales, crear un ambiente de trabajo desfavorable o condicionar beneficios laborales a

cambio de concesiones sexuales. Implica un desequilibrio de poder que puede ser explícito o implícito, generando situaciones donde la negativa a participar en actividades de naturaleza sexual puede tener repercusiones en el ámbito laboral.

**Punto focal PEAS:** Persona que se encarga de coordinar el seguimiento de las acciones de comunicación, difusión, capacitación, implementación y evaluación del protocolo PEAS.

**Sobreviviente:** Persona que sufre o ha sufrido explotación o abusos sexuales.

**Tolerancia Cero:** Compromiso inquebrantable de SAYA para prevenir y abordar cualquier forma de explotación y abuso sexual, sin tolerar ninguna violación a los estándares éticos y de protección infantil.

**Violencia de Género:** Patrones de comportamiento que causan daño físico, emocional o psicológico a individuos basados en su género. SAYA repudia cualquier forma de violencia de género y trabaja activamente para prevenir y abordar estos casos en todos sus programas y actividades.

## Principios rectores

La explotación y los abusos sexuales cometidos por trabajadores de SAYA constituyen faltas graves de conducta y conducen, según la gravedad de la agresión, a las sanciones establecidas en el protocolo PEAS.

- i) Las actividades sexuales llevadas a cabo con niñas, niños y adolescentes (es decir, con personas menores de 18 años) están absolutamente prohibidas, independientemente de la edad fijada legalmente para alcanzar la mayoría de edad o la edad de consentimiento. No puede aducirse como defensa una estimación errónea de la edad de un niño
- ii) Está prohibido intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras.

- iii)** Las relaciones sexuales entre quienes proporcionan asistencia humanitaria y protección y las personas beneficiarias de dicha asistencia, están prohibidas, dado que se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual,
- iv)** En caso de que un trabajador de SAYA albergue preocupaciones o sospechas respecto de la comisión de actos de explotación y abusos sexuales por otro miembro del personal, con independencia de que pertenezca o no al mismo organismo, deberá informar de esas preocupaciones mediante los mecanismos de denuncia existentes a nivel institucional.
- v)** Los trabajadores de SAYA tienen la obligación de crear y mantener un entorno que permita prevenir la explotación y los abusos sexuales y promueva la aplicación de su código de conducta. El personal directivo en todos los niveles tiene la responsabilidad particular de apoyar y promover sistemas que permitan mantener ese tipo de entorno

# Valores del Código de Conducta

## 1. Respeto y dignidad

- Todos los participantes y beneficiarios de los proyectos e intervenciones de SAYA , especialmente las niñas, niños y adolescentes, serán tratados con respeto y dignidad en todas las interacciones y actividades.
- Toda forma de discriminación basada en género, edad, origen, orientación sexual u otras características personales está prohibida y será estrictamente sancionada.
- Cualquier forma de acoso por razón de género, identidad y expresión de género, orientación sexual, capacidad física, apariencia física, etnia, raza, origen nacional, afiliación política, edad, religión o cualquier otro motivo está absolutamente prohibida en cualquiera de los espacios y actividades que desarrolla la organización.

## 2. Prohibición de la explotación y abuso sexual

- SAYA tiene tolerancia cero a cualquier acto de explotación y abuso sexual.
- Todos los colaboradores de SAYA tienen prohibido en participar en cualquier forma de explotación, abuso y violencia sexual y de incurrir en tal falta serán sancionados.
- Todos los colaboradores de SAYA se abstendrán de utilizar el poder o su posición jerárquica dentro de la organización y el contexto humanitario, para obtener beneficios personales a expensas de la seguridad y bienestar de los participantes.

## 3. Consentimiento informado

- SAYA recabará el consentimiento informado de todos los participantes en sus programas e intervenciones, con el formato....
- SAYA respetará la decisión de aquellos que elijan no participar o retirarse en cualquier momento.

## 4. Ambiente seguro y protegido

- A través de la capacitación, difusión del protocolo PEAS y de la implantación de sus fases y medidas, SAYA promoverá un entorno seguro y protegido de explotación, abuso y violencia sexual para todos los participantes.
- A través de sus medidas de derivación y seguimiento, SAYA mantendrá informadas a las autoridades municipales, estatales o federales, encargadas de atender los delitos de explotación y abuso sexual, y a las organizaciones con las que colabora, sobre aquellas situaciones que puedan poner en riesgo la seguridad o bienestar de los participantes.

## **5. Colaboración y reporte**

- SAYA , a través de su Comité de ética, ha designado un punto focal para la gestión de casos de explotación y abuso sexual, el cual coordinará todas las medidas y acciones del protocolo PEAS.
- SAYA , a través de sus medidas de derivación, reportará de manera inmediata cualquier comportamiento o situación que pueda violar este código de conducta.

## **6. Confidencialidad**

- SAYA garantizará la privacidad de la información de las víctimas y seguirá los criterios de confidencialidad de la información relacionada con casos de explotación y abuso sexual, compartiéndola solo con aquellas personas e instituciones directamente involucradas en la gestión y resolución de los casos.
- Los colaboradores de SAYA se abstendrán de divulgar información que pueda poner en riesgo la seguridad y privacidad de los participantes, en especial, de las víctimas.

## **7. No Represalias**

- SAYA garantizará que no haya represalias contra aquellos que informen de buena fe sobre posibles casos de explotación y abuso sexual.



- SAYA fomentará un ambiente en donde los denunciantes y las víctimas se sientan seguras y apoyadas.

## **8. Formación continua**

- SAYA implementa un programa de capacitación para que cada colaborador tenga amplia información sobre los lineamientos del protocolo PEAS. Asimismo, se promoverá la participación programas de formación continua que fortalezca la identificación, prevención y respuesta a situaciones de explotación y abuso sexual.

## **9. Compromiso con la prevención**

- SAYA contribuirá proactivamente a la prevención de situaciones de explotación y abuso sexual mediante la promoción de un entorno seguro, la capacitación y formación continua en torno al protocolo PEAS, el seguimiento y vigilancia del presente Código de ética y el fomento de comportamientos respetuosos al interior y al exterior de la organización.

## **10. Integridad profesional**

- A través del cumplimiento del presente Código de ética, SAYA A. C. mantendrá altos estándares de integridad y ética en todas las interacciones internas y externas a la organización.

## **11. Sobre las agresiones sexuales**

Los ejemplos de acoso y agresiones sexuales ofrecen una visión clara y detallada de comportamientos inaceptables que pueden crear un ambiente laboral hostil e intimidatorio. A continuación, se detallan algunos de estos ejemplos, que se identificarán para su prevención y se atenderán a través del protocolo PEAS, adjunto a este código de conducta:

- *Comentarios despectivos o derogatorios*: Incluye hacer comentarios ofensivos relacionados respecto a la orientación sexual o identidad de género de una persona. Estos comentarios pueden ser verbales o escritos.

-*Uso de términos insultantes o vejatorios*: Emplear palabras o expresiones que tienen connotaciones sexuales o de género y que son usadas para insultar o degradar a una persona.

-*Comentarios de naturaleza sexual sobre la apariencia*: Hacer observaciones sobre la apariencia física de alguien, su vestimenta o partes específicas del cuerpo de manera sexualizada o inapropiada.

-*Calificación inapropiada de la sexualidad*: Emitir juicios sobre la sexualidad de una persona, incluyendo comentarios o insinuaciones sobre sus preferencias o prácticas sexuales.

-*Solicitar citas o relaciones sexuales*: Presionar de forma persistente y no deseada a alguien para obtener citas o encuentros sexuales.

-*Miradas fijas con insinuaciones sexuales*: Observar a alguien de manera prolongada e inapropiada, lo que puede interpretarse como una insinuación sexual.

-*Toques indeseados*: Incluir cualquier contacto físico no consensuado, como pellizcos, palmadas, manoseos o roces con intención sexual.

-*Gestos sexuales inapropiados*: Realizar movimientos corporales que tienen connotaciones sexuales, como gestos obscenos o movimientos provocativos.

-*Contar anécdotas o chistes de carácter sexual*: Compartir historias, chistes o comentarios de naturaleza sexual que pueden ser ofensivos o inapropiados en un contexto laboral.

-*Enviar comunicaciones de contenido sexual*: Incluye el envío de mensajes, imágenes o cualquier otro tipo de comunicación que contenga contenido sexual explícito o insinuante.

*-Compartir o mostrar Imágenes o vídeos inapropiados:* Distribuir o exhibir material visual de carácter sexual, incluyendo fotografías o vídeos, que puedan ser considerados ofensivos o inapropiados.

*-Cometer o intentar cometer un acto de agresión sexual:* Esto abarca cualquier intento o acto consumado de naturaleza sexual sin el consentimiento de la otra parte, incluyendo la violación.

SAYA se compromete a mantener un ambiente laboral y de cooperación con las comunidades seguro y respetuoso, en donde las conductas y comportamientos inapropiados y las agresiones sexuales sean claramente identificados, desalentados y sancionados, y se compromete con los derechos de las y los sobrevivientes de tales agresiones y la justicia restaurativa en todos los casos. Por lo cual, como colaboradora o colaborador de SAYA , manifiesto que conozco el presente Código de conducta y me comprometo a cumplir íntegramente todo lo que aquí se ha estipulado.

# Declaración de compromiso al Código de Conducta de SAYA

*Al firmar este Código de Conducta, asumo la responsabilidad de mi rol dentro de SAYA con la mayor seriedad, comprometiéndome a ser un pilar en la lucha contra el acoso, la agresión, la explotación y los abusos sexuales. Prometo actuar con la máxima integridad, respeto y empatía, siendo consciente de la importancia de mi contribución al desarrollo de un entorno seguro y respetuoso para todos quienes formamos parte de esta organización. Reconozco que es mi deber conocer, respetar y promover este código, así como participar activamente en las capacitaciones PEAS, asegurando así el bienestar colectivo y el cumplimiento de nuestra misión.*

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Testigo: \_\_\_\_\_



[www.saya.org.mx/nosotras](http://www.saya.org.mx/nosotras)



[atención@saya.org.mx](mailto:atención@saya.org.mx)