



# Política de Protección

contra la Explotación y  
Abusos Sexuales (PEAS)



# Contenidos

## **1. Introducción**

## **2. Glosario**

## **3. Definiciones importantes**

## **4. Capacitación, sensibilización y contratación del personal**

- a. Plan de capacitación en materia de PEAS
- b. Plan de sensibilización y concienciación
- c. Contratación del personal

## **5. Protocolo de atención a denuncias**

- a. Mecanismos de denuncia
- b. Tipos de denuncia
- c. Pasos del protocolo de atención a las denuncia
- d. Consideraciones para levantar una denuncia

## **6. Protocolo de derivación y medidas restaurativas**

- a. Protocolo de derivación de sobrevivientes de acoso, explotación o abuso sexual
- b. Medidas restaurativas de sobrevivientes explotación sobrevivientes de acoso, explotación o abuso sexual
- c. Formulario de derivación de sobrevivientes sobrevivientes de acoso, explotación o abuso sexual
- d. Directorio de servicios de protección a sobrevivientes de acoso, explotación o abuso sexual

## **7. Herramientas y anexos**

Herramienta 1: Funciones y responsabilidades del personal de SAYA relativas a

la PEAS

Herramienta 2: Programa de Capacitación en materia de PEAS

Herramienta 3: Cuestionario de evaluación sobre actitudes de explotación, acoso y abuso sexual.

Herramienta 4: Lista de preguntas de evaluación psicométrica para identificar antecedentes de explotación o abuso sexual, para nuevos integrantes de SAYA

Herramienta 5: Criterios para tipificar y sancionar los casos de explotación y abuso sexual

Herramienta 6: Formato de levantamiento de denuncia de explotación y abuso sexual SAYA.

Herramienta 7: Formulario de derivación de sobrevivientes de explotación o abuso sexual.

Herramienta 8: Carta de consentimiento informado para iniciar la investigación conforme a una denuncia de explotación o abuso sexual.

Herramienta 9: Carta de amonestación y primer aviso por incumplimiento del Código de Conducta

Herramienta 10: Directorio de servicios de protección a sobrevivientes de acoso o abuso sexual

# Introducción

SAYA tiene la misión de diseñar e implementar procesos participativos que proporcionen a individuos, organizaciones y comunidades, experiencias de aprendizaje y herramientas para involucrarse activamente en la toma de las decisiones que afectan sus vidas y, así, contribuir a la transformación positiva de sus entornos.

Para el cumplimiento de nuestra misión, es fundamental asegurar que todas las personas involucradas en nuestro trabajo y en nuestras intervenciones puedan desenvolverse en un ambiente inclusivo, respetuoso y seguro, libre de cualquier manifestación de violencia de género, explotación y abuso sexual.

Para este fin, SAYA ha desarrollado la presente **Política de Protección contra la Explotación y Abusos Sexuales (PEAS)**, que previene, atiende y deriva conductas de explotación y abuso sexual en el contexto humanitario y está fundamentado en principios éticos y valores que promueven la dignidad y los derechos de todas las personas.

Esta política abarca todas las operaciones y actividades de SAYA, incluyendo consultorías, talleres, capacitaciones y reuniones y comunicaciones en todas sus modalidades, así como las actividades internas que sustentan el desarrollo de las iniciativas de la asociación. Su alcance es integral y se aplica a todos los miembros de la asociación, desde la alta dirección y el personal hasta los voluntarios, colaboradores externos, socios y participantes, tanto en el ámbito local como en el internacional.

SAYA se compromete a extender esta política a todas las entidades que participen o colaboren en el cumplimiento de su misión y objetivos, asegurando que estas entidades compartan y se adhieran a los mismos estándares de protección y respeto. La tolerancia cero ante cualquier forma de violencia, explotación y abuso sexual es el pilar fundamental de nuestra política PEAS.

Para garantizar un entorno seguro, SAYA proveerá formación y capacitación continua a todos sus miembros en la identificación, prevención y respuesta a situaciones de explotación y abuso sexual. Esto incluye la capacitación en el

reconocimiento de señales de alerta, procedimientos de intervención y el desarrollo de habilidades esenciales para mantener un entorno seguro y protegido.

En esta Política de PEAS se detallan las medidas aplicables de prevención, atención, protección y restauración que SAYA llevará a cabo para reportar y manejar los casos sospechosos o confirmados de explotación y abuso sexual y refleja el compromiso de SAYA con la protección y el bienestar de todos los participantes, con especial atención en las niñas, niños y adolescentes. Nuestro objetivo es crear un entorno donde la participación activa se desarrolle en condiciones de seguridad. La implementación efectiva de esta política es crucial para el logro de la misión y objetivos de la organización, reafirmando nuestro compromiso con la creación de entornos participativos seguros.

# 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 la Asociación 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 de la Política 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.



# Definiciones importantes

## ***Abuso sexual***

La expresión ***abuso sexual*** se refiere a “toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción”. Esto abarca acciones tanto físicas como no físicas y se basa en la ausencia de un consentimiento libre e informado de una de las partes.

- La realización de cualquier conducta sexual en el marco del contexto humanitario.
- Sostener relaciones sexuales o eróticas con personas menores de 18 años.
- Acceso carnal no consentido.

## ***Explotación sexual***

La expresión ***explotación sexual*** se refiere a “todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona”. Esto incluye:

- El intercambio de dinero, empleos, bienes o servicios por favores sexuales.
- Proporcionar asistencia o medios de vida a poblaciones vulnerables a cambio de favores sexuales.

La explotación y los abusos sexuales constituyen formas de violencia de género, entendida como actos lesivos perpetrados contra la voluntad de una persona y basado en diferencias entre hombres y mujeres asignadas por la sociedad. La explotación y los abusos sexuales también implican una flagrante violación a los derechos de las niñas, niños y adolescentes, pues causan un daño significativo al menor, y la violación es más grave en el contexto de asistencia o ayuda humanitaria, pues el abuso implica una negligencia o deficiencias en los procesos de implementación de las organizaciones involucradas. Por ello, centrar la

atención en las niñas, niños y adolescentes en las iniciativas de protección contra la explotación y los abusos sexuales es fundamental.

### ***Agresiones sexuales***

Para el cumplimiento y aplicación de esta política también es necesario definir las **agresiones sexuales** en todas sus formas y clasificarlas por su gravedad. Siguiendo los protocolos desarrollados por los organismos internacionales de protección de los derechos humanos, podemos determinar 3 niveles de agresión que nos permitirán identificar las incidencias y responder de manera inmediata en la protección de las personas sobrevivientes:

<b>Nivel 1: Tipos de agresión verbal</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Comentarios despectivos o derogatorios</li><li>● Uso de términos insultantes o vejatorios</li><li>● Comentarios de naturaleza sexual</li><li>● Calificación inapropiada de la sexualidad</li><li>● Contar anécdotas o realizar chistes de carácter sexual o discriminatorios.</li></ul>
<b>Nivel 2: Tipos de agresión no verbal</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Solicitar citas o relaciones sexuales</li><li>● Miradas fijas con insinuaciones sexuales</li><li>● Gestos sexuales inapropiados</li><li>● Enviar comunicaciones de contenido sexual a través de la comunicaciones digitales.</li><li>● Compartir o mostrar imágenes o vídeos con contenido sexual</li><li>● Agresiones a través de acercamientos excesivos y transgresiones al espacio íntimo y personal.</li></ul>
<b>Nivel 3: Tipos de agresión física</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Toques indeseados</li><li>● Abrazos y besos no deseados</li><li>● Acorralamiento</li><li>● Pellizcos, acercamientos y roces</li><li>● Presiones para obtener sexo a cambio de beneficios</li><li>● Amenazas o chantajes para obtener sexo</li><li>● Cometer o intentar cometer un asalto sexual</li></ul>

# Marco Legal

A continuación, se destacan algunas leyes marco relevantes para la elaboración de esta política:

## ***Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (LGDNNA)***

Esta ley establece los derechos fundamentales de las niñas, niños y adolescentes en México. En su Artículo 46 se establece que *Niñas, niños y adolescentes tienen derecho a vivir una vida libre de toda forma de violencia y a que se resguarde su integridad personal, a fin de lograr las mejores condiciones de bienestar y el libre desarrollo de su personalidad.* Esta ley también destaca la necesidad de proteger a las niñas, niños y adolescentes contra cualquier forma de explotación, abuso o violencia, tanto en el hogar como en otros entornos.

**SAYA asegurará que sus actividades y operaciones respeten y promuevan los derechos de las niñas, niños y adolescentes, evitando cualquier forma de violencia, explotación o abuso sexual.**

## ***Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)***

Esta ley tiene como objetivo prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, incluyendo formas de violencia de género como el acoso y la violencia sexual. Dicha ley menciona en el artículo 6 los tipos de violencia contra las mujeres, incluyendo la violencia sexual, que define como *cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la sobreviviente y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrar y concebirla como objeto.*

**SAYA Implementará medidas para prevenir la violencia sexual contra las mujeres en todos sus programas, intervenciones, comunicaciones y áreas de operación.**

## ***Ley Federal del Trabajo***

Esta ley regula las relaciones laborales en México y contiene disposiciones relacionadas con el acoso sexual en el entorno laboral.

En el Artículo 3-Bis se define y prohíbe la discriminación en el empleo, lo cual incluye el acoso y el hostigamiento sexual. En el artículo 132 se detallan las obligaciones de los patrones, incluyendo la de proporcionar un entorno de trabajo seguro y respetuoso, libre de discriminación y violencia, así como implementar *“un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil”*, Asimismo, se les prohíbe permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo. Por otro lado, en el Artículo 133, se prohíben ciertas conductas por parte de los trabajadores, incluyendo actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

**SAYA incorporará medidas que cumplan con las normativas laborales y establecera protocolos para abordar situaciones de acoso y abuso sexual en el ámbito laboral.**

# Capacitación, sensibilización y contratación del personal

SAYA lleva a cabo actividades de capacitación obligatorias sobre la política PEAS para todo su personal de manera periódica ya sea presencial o virtual, con base en la **Capacitación en materia de PEAS (Herramienta 2)**. Además es un requisito para todo el personal, contratista, consultor(a) o socio de SAYA completar la capacitación de PEAS en el portal de Agora UNICEF en el siguiente enlace: [https://agora.unicef.org/c/PSEA\\_2017+%28Espa%C3%B1ol%29](https://agora.unicef.org/c/PSEA_2017+%28Espa%C3%B1ol%29).

A partir de la información brindada en la capacitación de UNICEF y de los documentos y manuales revisados sobre PEAS, se incluye en la capacitación la siguiente información:

- 1) Una definición clara de los términos *explotación* y *abuso sexual* alineados con la definición de las Naciones Unidas.
- 2) La prohibición rotunda y **tolerancia cero** a la explotación y los abusos sexuales.
- 3) Medidas que el personal debe tomar para prevenir, denunciar y asistir a las sobrevivientes de explotación o abuso sexual.
- 4) Simulaciones de situaciones que pueden ayudarles a comprender cómo aplicar las normas y reglas.
- 5) Las medidas de sanción que SAYA implementará en caso de una agresiones de explotación o abuso sexual y los criterios agravantes.
- 5) Presentar y firmar el código de conducta.

<b>Plan de capacitación sobre la Política de PEAS para personal, socios y personas que colaboran con SAYA</b>		
<b>Actividad</b>	<b>Ejecución</b>	<b>Recursos</b>
Curso PEAS-UNICEF agora	Durante la primera semana después de la firma de contrato de nuevo ingreso.	<a href="https://agora.unicef.org/course/info.php?id=18167">https://agora.unicef.org/course/info.php?id=18167</a>

Capacitación presencial o virtual interna	Durante el primer mes después de la firma de contrato	Herramienta de carta descriptiva de capacitación
Sesión de evaluación sobre PEAS	1 vez al año a todo el personal	Herramienta 3 de evaluación interna sobre PEAS
Sesión de reforzamiento de conocimientos	1 vez al año a todo el personal	Herramienta de carta descriptiva de capacitación

## A. Sensibilización

SAYA realizará actividades para sensibilizar al personal, los beneficiarios y las comunidades locales, incluidos niños, niñas y adolescentes, en relación al PEAS y las políticas y procedimientos pertinentes. Es importante asegurarnos que los beneficiarios y miembros de las comunidades en las que SAYA colabora, puedan entender e identificar qué son la explotación y el abuso sexual, y por qué son peligrosos, cuáles son sus derechos, y cómo actuar ante un acto de agresión.

Asimismo, el personal, contratistas, voluntarios y aliados de SAYA también serán informados y capacitados continuamente para comprender sus funciones y responsabilidades relativas a la prevención, denuncia y la respuesta frente a la explotación y los abusos sexuales.

Los esfuerzos de sensibilización que implementa SAYA son:

### **Elaborar mensajes básicos sobre la PEAS dirigidos a los beneficiarios y los miembros de la comunidad, conteniendo:**

- Los derechos de los beneficiarios (por ejemplo, la gratuidad de la asistencia, el derecho a la información sobre el proyecto o programa, el derecho a ser tratado con respeto, el derecho a denunciar un comportamiento inapropiado, etc.)
- Las agresiones sexuales que serán sancionadas, con ejemplos.
- Los procedimientos para presentar denuncias (por ejemplo, contacto con el punto focal de PEAS, líneas directas, y los diferentes tipos de acompañamientos).
- La Política de PEAS en sus diferentes fases: 1) definición y la prohibición de la explotación y los abusos sexuales; 2) funciones y responsabilidades

pertinentes; 3) procedimientos de denuncia y derivación, incluidos los datos de contacto pertinentes de PEAS (véanse las sección Mecanismos de denuncia).

**Adaptar los mensajes, materiales y canales de comunicación a los diversos públicos, incluidos niños, niñas y adolescentes**, en los idiomas pertinentes y con un estilo de comunicación apropiado y accesible a los destinatarios, especialmente a los grupos considerados en mayor riesgo de abuso. Si la comunidad es hablante mayoritariamente de una lengua indígena, SAYA buscará vincularse con instituciones y otras organizaciones para traducir el material de difusión PEAS a las lenguas de la comunidad.

**Difundir información relativa al PEAS** mediante canales de comunicación conforme el alcance y las posibilidades de SAYA (por ejemplo, sitios web, redes sociales, reuniones con el personal o la comunidad, carteles, etc.) destacando los derechos de los beneficiarios a través de los materiales de concientización PEAS, durante todas las fases de implementación de los proyectos. SAYA también buscará oportunidades para colaborar con otras organizaciones en actividades de concientización, como campañas para prevenir la violencia de género y acciones en favor de la protección de la infancia.

## **B. Contratación del personal**

### ***Compromiso con la seguridad y el respeto***

El proceso de contratación de personal de SAYA se basa en un firme compromiso con la seguridad y el bienestar de todos los involucrados en nuestra organización. La Política **PEAS** es una piedra angular en nuestra política de recursos humanos. Nuestro objetivo es garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso, libre de cualquier forma de explotación o abuso sexual. Para ello, incorporamos rigurosos controles y evaluaciones durante el proceso de selección de candidatos, asegurándonos de que los valores y principios de la Política PEAS sean entendidos y compartidos por los futuros empleados.

### ***Criterios de Selección y capacitación***

Durante el proceso de selección, aplicamos criterios específicos para evaluar la compatibilidad de los candidatos con los principios de la Política PEAS. Esto incluye la revisión de antecedentes, entrevistas enfocadas en escenarios éticos (ver herramienta 4), la integración de cláusulas específicas de PEAS en los

contratos, la firma del código de conducta, la descripción de roles y responsabilidades relativas a PEAS (ver Herramienta 1), y talleres de sensibilización una vez que se firme el contrato.

La capacitación en la Política de PEAS es un requisito obligatorio para todos los nuevos empleados, para asegurarnos que estén plenamente informados sobre las políticas, procedimientos y recursos disponibles para prevenir y responder a cualquier incidente de explotación o abuso sexual. Esta formación se lleva a cabo durante el proceso de inducción a la organización y es parte de las capacitaciones continuas, para cumplir con nuestro compromiso con un ambiente laboral seguro y respetuoso.

### **C. Supervisión de personal**

La supervisión de personal en SAYA tiene como objetivo principal asegurar el cumplimiento efectivo de las políticas de PEAS y lograr un ambiente libre de explotación y abuso sexual, donde tanto el personal como los beneficiarios se sientan protegidos y respaldados.

#### ***Estrategias de Supervisión del Punto Focal PEAS***

La junta directiva de SAYA designará entre sus directivos un punto focal PEAS, que coordinará, supervisará y promoverá aquellas acciones relativas a esta política dentro y fuera de la organización. Actualmente, el punto focal es la Directora de proyectos, Marxitania Ortega.

Entre las estrategias que el punto focal PEAS desarrolla, se encuentran:

- **Reuniones de retroalimentación:** Organizar reuniones regulares entre supervisores y empleados para discutir el cumplimiento de las políticas de PEAS y proporcionar una plataforma para expresar preocupaciones o sugerencias.
- **Sistema de denuncia anónima:** Establecer un sistema confidencial y seguro a través del cual los empleados puedan reportar cualquier agresión sexual sin temor a represalias. Para ello, el punto focal sugerirá la mejora continua de la herramienta 7.
- **Respuesta inmediata:** Atendiendo a los procesos de esta política, el punto focal PEAS, en coordinación con el Comité de Ética, dará una respuesta inmediata a las denuncias y casos reportados, de acuerdo al nivel de gravedad de los casos y a la existencia de criterios agravantes, para proteger la seguridad de las personas sobrevivientes.



- **Revisión de Casos Reportados:** Garantizará una revisión rápida y exhaustiva de cualquier caso reportado de explotación o abuso sexual, con un enfoque en la protección las personas sobrevivientes
- **Actualizaciones regulares de capacitación:** Asegurar que todo el personal, incluyendo supervisores, directivos y voluntarios, reciben capacitación regular sobre PEAS para mantenerse actualizados sobre las mejores prácticas y procedimientos.
- **Inclusión de PEAS en el Código de Conducta:** Integrar los principios y políticas de PEAS en el código de conducta de SAYA y en otros documentos legales y normativos de la organización, asegurando que todos los empleados comprendan sus obligaciones y las consecuencias de no cumplirlas.
- **Colaboración con Organizaciones Externas:** Establecer colaboraciones con organizaciones especializadas en PEAS para obtener asesoramiento y apoyo en la supervisión y formación del personal.

A través de una supervisión eficaz, SAYA se compromete con un ambiente laboral seguro y respetuoso, reduciendo el riesgo de incidentes de explotación y abuso sexual, y generando espacios laborales de confianza y bienestar tanto para los colaboradores como para los beneficiarios de los proyectos y actividades de la organización. Esta supervisión constante también contribuirá a fortalecer la reputación de SAYA como una organización comprometida con la protección y el respeto de los derechos humanos.

En SAYA el compromiso con PEAS no termina una vez finalizado el proceso de contratación. Continuamos monitoreando y evaluando la efectividad de nuestras políticas y prácticas relacionadas con PEAS a través de encuestas de satisfacción y canales de comunicación abiertos para feedback de los empleados (ver herramienta 3). Esto nos permite no solo abordar proactivamente cualquier preocupación relacionada con la explotación y el abuso sexual, sino también mejorar continuamente nuestros procesos de contratación y retención de personal. De esta manera, mantenemos un ambiente laboral que refleja nuestros valores de integridad, respeto y seguridad para todas y todos.

# Protocolo de atención a las denuncias

SAYA cuenta con mecanismos para facilitar las denuncias ante los casos de explotación y abuso sexual, los cuales constituyen una vía crucial tanto para evitar los casos de la violencia de género para empoderar a las sobrevivientes y fomentar la rendición de cuentas y la justicia social. Estos mecanismos, facilitados por el punto focal PEAS de nuestra organización, ofrecen un espacio seguro y confidencial en donde las personas afectadas pueden compartir sus experiencias, permitiendo así la identificación y persecución de los perpetradores. Además, SAYA cuenta con un protocolo de atención a las denuncias, esencial para garantizar que las sobrevivientes se sientan respaldadas y alentadas a reportar casos de explotación y abuso sexual, lo que, a su vez, fortalece la capacidad de la sociedad para erradicar estos actos y proteger los derechos fundamentales de cada niña, niño y adolescente.

## 1) Mecanismos de denuncia

SAYA cuenta con tres distintos mecanismos de denuncia. Uno es a través de su página de internet, las personas que quieran levantar una denuncia podrán ingresar a [saya.org.mx/contacto](http://saya.org.mx/contacto) y redactar un mensaje o enviar un correo a [atencion@saya.org.mx](mailto:atencion@saya.org.mx) solicitando información acerca de cómo levantar una denuncia, de esta manera el punto focal podrá enviar la información pertinente así como el formulario de denuncia que debe ser presentado.

Otro mecanismo es a través de cualquier persona que trabaja o colabora en SAYA, la persona que desee levantar una denuncia se puede acercar y al personal de SAYA más cercano para solicitar información y/o un formato de denuncia. El personal está obligado a contar con formatos de denuncia y es responsable de recibir el formato de las personas que quieran denunciar un acto de EAS y entregar el formato al encargado del área correspondiente, en este caso en la Dirección de Proyectos.

Es importante señalar que únicamente el personal de SAYA está capacitado para levantar una denuncia de cualquier individuo. Por último, se puede levantar una denuncia a través del correo electrónico, describiendo el caso y solicitando atención.

### **Los tres mecanismos de denuncia son:**

- a) **Página Web:** En [saya.org.mx](http://saya.org.mx), sección de contacto, para solicitar información y el formulario de denuncia.
- b) **Personal de SAYA:** Cualquier miembro del personal de SAYA puede recibir denuncias y canalizarlas al punto focal.
- c) **Correo electrónico:** [atencion@saya.org.mx](mailto:atencion@saya.org.mx)

### **2) ¿Quién puede denunciar?**

- a) Beneficiarios o personas externas a SAYA pueden denunciar por los medios antes mencionados, y sus comunicaciones deberán ser atendidos de inmediato por el punto focal PEAS
- b) Personal, colaboradores, voluntarios de SAYA pueden denunciar directamente ante el punto focal PEAS, así se trate de una sospecha. Es importante que el denunciante no trate de descubrir si la denuncia puede ser corroborada, pues eso es un trabajo de investigación que corresponde al punto focal PEAS, en coordinación con el Comité de ética y las autoridades.
- c) Colaboradores de instituciones socias de SAYA pueden denunciar directamente al punto focal PEAS, a través de un colaborador de SAYA o a través de los medios antes mencionados.

### **3) Tipos de denuncia**

Las denuncias de agresiones de explotación y abuso sexual cometidos por el personal, voluntarios o socios de SAYA deben presentarse inmediatamente, también se deben denunciar inmediatamente las sospechas de explotación o abuso sexual.

A continuación se presentan los tipos de denuncias:

- a) **Denunciar de buena fe:** Denunciar de buena fe significa que se realizó con intenciones honestas y sinceras y priorizando la seguridad de la víctima. SAYA promoverá en sus capacitaciones y sensibilizaciones que las denuncias se realicen de buena fe. Si posteriormente se prueba que la denuncia no era cierta, no habrá

repercusiones para el denunciante.

- b) **Denunciar falsamente:** las personas que presentan una denuncia de explotación y abuso sexual que saben, con anterioridad, que son falsas, están violando las normas de conducta de SAYA y pueden estar sujetas a procedimientos disciplinarios u otra medida administrativa. El personal de la organización puede ser destituido si denuncia de mala fe una sospecha de explotación y abuso sexual.
- c) **Denuncia anónima:** En este caso no es necesario que el denunciante de su nombre al denunciar o reportar una sospecha de explotación y abuso sexual. Las denuncias anónimas serán tratadas con la misma seriedad de las denuncias no anónimas. Sin embargo, si una persona decide denunciar de forma anónima, debe proporcionar suficientes detalles para permitir la corroboración independiente de la acusación.

#### 4) Pasos del protocolo de recepción y atención a las denuncias

1. **Identificación de mecanismos de denuncia:** SAYA ofrece varios canales para levantar denuncias, incluyendo su página web: <https://www.saya.org.mx/nosotros> , personal de SAYA y correo electrónico: [atencion@saya.org.mx](mailto:atencion@saya.org.mx). Las personas que deseen realizar una denuncia deberán identificar el mecanismo más idóneo y fácil para realizarla.
2. **Levantamiento de la denuncia:**
  - i. **Formato de levantamiento de denuncia:** Las denuncias podrán realizarse de manera anónima, redactando un correo a: [atencion@saya.org.mx](mailto:atencion@saya.org.mx). Para poder recabar la mayor información sobre el caso, se solicitará al denunciante que llene el formato de levantamiento de denuncia (Herramienta 6). Las denuncias pueden realizarse virtualmente, o en persona.
  - ii. **Proporcionar la información necesaria:** El denunciante debe proporcionar los detalles relevantes del caso, respetando su anonimato si así lo desea.
3. **Recepción de la denuncia**
  - iii. **Revisión por el punto focal de PEAS:** Cada denuncia levantada será revisada por el punto focal de PEAS en la

dirección de proyectos.

- iv. **Conformación del Comité de Ética:** El punto focal de PEAS conformará un Comité de ética, observando que no haya conflictos de interés, el cual llevará a cabo la investigación asociada a la denuncia.
- v. **Consentimiento informado:** El punto focal de PEAS contactará a las partes involucradas para la firma del consentimiento informado en el cual las partes comprenden el proceso de investigación y están de acuerdo con su participación (herramienta 8).
- vi. **Medidas inmediatas:** El punto focal informará inmediatamente a Recursos Humanos de SAYA sobre la persona que ha sido denunciada para que de manera inmediata se separe de sus funciones hasta que se concluya la investigación correspondiente que llevará a cabo el Comité de ética. Estas medidas inmediatas son cruciales para proteger a las y los sobrevivientes de EAS. Así mismo se dará inicio al protocolo de derivación de las y los sobrevivientes.

#### **4. Iniciar el protocolo de derivación del sobreviviente:**

- vii. **Llenar formulario de derivación:** El punto focal de PEAS describe al sobreviviente el protocolo de derivación y presenta el formulario para que lo llene, así como los servicios de apoyo (ver herramienta 7).

#### **5. Investigación de la denuncia**

- viii. **Recopilación de evidencias:** Se recopilará información y evidencias que sustenten o refuten los hechos presentados en la denuncia.
- ix. **Entrevistas:** Se realizarán entrevistas separadas a las partes involucradas y a presuntos testigos para corroborar la información y tomar declaraciones.

#### **6. Dictamen de Sanciones:**

- x. **Consejo Consultivo de SAYA:** Las conclusiones de la investigación serán presentadas por el Comité de Ética ante el Consejo Consultivo de SAYA, conformado por personas que

aconsejan a la organización pero no pertenecen a esta, para determinar las sanciones adecuadas. Si se tomaron medidas inmediatas, se reforzarán o reformularán.

- xi. **Audiencia y documento oficial:** Las partes involucradas serán informadas del dictamen mediante una audiencia y un documento oficial.

**7. Reporte a autoridades correspondientes:** Se elaborará un informe detallado y se enviará a las autoridades pertinentes y se dará seguimiento a través del protocolo de derivación.

### **5) Consideraciones para levantar una denuncia**

En caso de que algún beneficiario o colaborador quiera levantar una denuncia en persona puede hacerlo con cualquier personal de SAYA que cuente con una identificación oficial de la organización.

Los colaboradores de SAYA deben presentar una identificación oficial ante la persona que quiera denunciar y observar las siguientes recomendaciones:

- Identificar un lugar seguro o preguntar a la persona que va a denunciar si hay algún lugar en el que se sienta más segura para levantar la denuncia.
- Expresar a la persona su empatía, el compromiso de SAYA con la confidencialidad así como procurar mantener su presencia receptiva y empática para que la persona se sienta segura.
- Describir el protocolo de denuncia y el protocolo de derivación y preguntar a la persona si tiene alguna duda sobre los pasos a seguir.
- Preguntar si desea apoyo al llenar el formato de denuncia, en caso de que solicite apoyo, asegurarse de implementar prácticas de primeros auxilios de salud mental y emocional durante el proceso de descripción de los hechos.
- Al finalizar de llenar el formato, presentar los recursos que ofrece SAYA de respuesta inmediata y abordaje psicoemocional.

### **6) Investigación de las denuncias**

Ante cualquier denuncia de un caso de explotación y abuso sexual, SAYA implementará procedimientos diseñados para abordar de manera seria, ética y efectiva las acusaciones de este tipo de comportamientos dentro de la organización. SAYA actuará de manera inmediata en el proceso de investigación para obtener una respuesta con las acciones a seguir, decisiones finales y

resolución final en un periodo no mayor a 30 días hábiles.

La persona responsable de recibir la denuncia canalizará de inmediato el formato al punto focal de PEAS en la Dirección de Proyectos a cargo de Marxitania Ortega, [atencion@saya.org.mx](mailto:atencion@saya.org.mx), quién conformará un Comité de ética conformado por 3 a 5 miembros de SAYA. El Comité de ética se dedicará a obtener pruebas relevantes, como testimonios, documentos, registros y cualquier otro elemento que respalde o refute la denuncia. Se realizarán entrevistas confidenciales con todas las partes involucradas, incluyendo a posibles sobrevivientes, presuntos agresores y testigos, asegurando la confidencialidad y el respeto a los derechos de las personas involucradas.

A través del protocolo de derivación, el Comité de ética podrá solicitar apoyo de especialistas en la materia o apoyo de las autoridades locales. En caso de que la denuncia involucre a un menor de edad, el comité notificará de inmediato a los padres o tutores del menor con la finalidad de que estén presentes, si así lo desean, durante todo el proceso de investigación cuando se requiera de la presencia o participación del menor, y se proporcionará la información correspondiente al procedimiento de la Política de PEAS.

El Comité de Ética concluirá su participación haciendo la entrega y presentación de un informe de las conclusiones de la investigación al Consejo Consultivo de SAYA, quién se hará responsable de leer cuidadosamente el informe así para poder establecer las sanciones correspondientes. El Consejo Consultivo, conformado por personas que aconsejan a la organización pero no pertenecen a esta, notificará a las partes involucradas en una audiencia por separado el dictamen de la investigación.

## **7) Implementación de sanciones disciplinarias**

Cada caso de denuncia presentada se someterá a un proceso de evaluación e investigación inmediato que determinará la naturaleza y gravedad de la infracción conforme a los niveles de agresión establecidos en el código de conducta y en la definiciones de este protocolo. Se conformará un Comité de Ética que recabará evidencias para determinar la gravedad del caso y acompañar de manera adecuada a la sobreviviente a presentar su denuncia formal, asimismo, todas las sanciones aplicadas serán registradas en el historial del empleado y se realizará un seguimiento para asegurar el cumplimiento.

Las sanciones disciplinarias son una herramienta crucial en el cumplimiento y la aplicación del PEAS de SAYA. Estas sanciones tienen como objetivo prevenir y responder de manera efectiva a cualquier caso de explotación y abuso sexual, asegurando la integridad, la seguridad y el bienestar de todos los involucrados, especialmente de los más vulnerables.

Las sanciones se fundamentan en el contrato laboral y los artículos 47, 133 y 135 de la Ley Federal del Trabajo de México. Atendiendo a la gravedad de las infracciones cometidas, SAYA podrá implementar las siguientes sanciones, según lo establece la *Herramienta para tipificar y sancionar los casos de explotación y abuso sexual* elaborada para esta Política de PEAS (**Herramienta 5**):

- **Amonestación escrita:** Para agresiones definidas dentro del nivel 1, se emitirá una amonestación escrita, que quedará registrada en el expediente del empleado. El formato de amonestación y primer aviso será establecido entre las herramientas que se anexan a este protocolo (ver Herramienta 9).
- **Suspensión parcial sin goce de sueldo:** El trabajador puede ser suspendido parcialmente de actividades en campo y oficina, sin derecho a sueldo hasta 15 días o hasta que el Consejo Consultivo de SAYA determine suficientes elementos para rescindir el contrato o comprobar la ausencia de la agresión.
- **Rescisión del contrato:** Si la autoridad competente cuenta con elementos suficientes para vincular a proceso al colaborador denunciado, o si el Consejo Consultivo de SAYA identifica más de 3 criterios agravantes establecidos a continuación, se procederá a la rescisión del contrato.
- Los **criterios agravantes** que se considerarán para determinar las sanciones serán los siguientes (ver Herramienta 5):

**Criterio 1:** La persona afectada es menor de edad.

**Criterio 2:** Existe más de 1 testigo de los hechos por los cuales la persona está siendo investigada.

**Criterio 3:** Existe evidencia (grabaciones, fotos, mensajes, bitácoras, etc.) que demuestran la conducta que se está denunciando.

**Criterio 4:** La agresión o el evento compromete el vínculo de SAYA con la comunidad de beneficiarios o con las organizaciones socias (se han



registrado incidentes de conductas inapropiadas, de acuerdo con el código de Conducta de SAYA)



# Protocolo de derivación y medidas restaurativas para sobrevivientes de explotación y abuso sexual

SAYA tiene como objetivo brindar un acompañamiento respetuoso con las sobrevivientes en las rutas de justicia, salud y protección, para garantizar una atención integral, por ello, SAYA cuenta con un proceso que se centra en proporcionar apoyo inmediato, para garantizar la seguridad de la sobreviviente de explotación o abuso sexual y facilitar que puedan acceder de manera efectiva los servicios de salud y atención psicológica y jurídica que pueden brindar las instituciones especializadas.

## **A) Protocolo de derivación**

### **1. Recepción inicial**

- a. SAYA recibe el formulario de derivación en el cual la sobreviviente establecerá los recursos y apoyo que necesita (ver herramienta 7).
- b. SAYA establecerá una comunicación empática y no revictimizante con la sobreviviente.
- c. SAYA informará a la sobreviviente sobre sus derechos legales y se proporcionará información sobre recursos disponibles para atender sus necesidad, como líneas de ayuda, centros de asesoramiento y refugios.
- d. SAYA brindará un entorno seguro y de confianza para que la sobreviviente pueda proceder a realizar una denuncia formal en el Ministerio Público correspondiente si así lo desea.
- e. SAYA evaluará la inmediatez de las acciones que se tomarán, considerando el grado de amenaza, la presencia de agresores cercanos y el nivel de apoyo disponible.

### **2. Apoyo psicológico inmediato**

- a. SAYA cuenta con profesionales capacitados que ofrecen escucha activa, empatía y recursos para dar un acompañamiento empático en los primeros momentos de una situación de emergencia, por lo

cual SAYA brindará apoyo psicológico inmediato para ayudar a la sobreviviente a exponer la experiencia traumática.

- b. SAYA determinará si el seguimiento de la atención de apoyo psicológico posteriormente a la emergencia se brinda a través de los propios recursos o si se deriva a instituciones de salud mental externas, teniendo en cuenta la disponibilidad de los servicios en las instituciones públicas, que deberán incluir terapia y/o grupos de apoyo, con un plan de tratamiento personalizado de acuerdo con las necesidades de la sobreviviente.

### **3. Protección física**

- a. En casos de amenazas inmediatas, SAYA implementará medidas para garantizar la seguridad física de la sobreviviente, derivando a refugios o lugares seguros para sobrevivientes de violencia de género, en coordinación con las autoridades locales de justicia para asegurar la protección.

### **4. Derivación a servicios médicos**

- a. SAYA a través de su Consejo Consultivo, designará a una persona para realizar el acompañamiento de derivación a los servicios médicos en las instituciones públicas especializadas.

### **5. Coordinación con autoridades de investigación y justicia**

- a. En todo momento, el punto focal de SAYA se coordinará con las autoridades competentes para informar sobre el caso y colaborar en la investigación, si es necesario.
- b. SAYA proporciona asistencia a la sobreviviente durante cualquier proceso legal.

### **6. Seguimiento continuo**

- a. Se establece un sistema de seguimiento para evaluar la evolución de la sobreviviente y ajustar los servicios según sea necesario.
- b. Se mantiene una comunicación abierta para abordar cualquier preocupación o nueva información.

## PROTOCOLO DE DERIVACIÓN (EAS)



saya.org.mx  
atencion@saya.org.mx



### B) Medidas restaurativas

Las medidas restaurativas son un componente esencial en el proceso de reparación y justicia para las sobrevivientes de explotación y abuso sexual. SAYA se compromete a implementar estrategias que no solo atienden las necesidades inmediatas de las sobrevivientes, sino que también fomentan su recuperación a largo plazo, la restauración de su bienestar y su derecho a una reparación digna, integral y transformadora. Estas medidas incluyen:

**Rehabilitación Integral:** Ofrecer terapia psicológica y acompañamiento emocional continuo, incluyendo terapia individual y de grupo, para abordar el trauma y promover la recuperación emocional de la sobreviviente. Asimismo, facilitar programas de desarrollo personal y profesional que ayuden a las sobrevivientes a reconstruir su vida, incluyendo educación continua y el fortalecimiento de su formación profesional.

**Asesoría Jurídica:** SAYA, a través de organizaciones aliadas, ofrecerá asesoría legal para guiar a las sobrevivientes a través de los procesos judiciales en

desarrollo, hasta su conclusión, buscando la justicia y la reparación digna. Asimismo, brindará apoyo legal para obtener compensaciones o reparaciones, si corresponden, en el marco legal vigente.

**Educación y Concientización:** SAYA establecerá con periodicidad, campañas de concientización sobre la explotación y el abuso sexual, enfocándose en desmitificar y eliminar el estigma hacia las sobrevivientes, y desarrollará programas educativos dirigidos a comunidades, escuelas y lugares de trabajo para promover el respeto, la igualdad y la prevención de la violencia.

**Atención Médica:** La organización proporcionará información acerca de los servicios médicos especializados, incluyendo atención ginecológica, tratamiento de enfermedades de transmisión sexual, y otros cuidados médicos relevantes, así como el chequeo periódico, para monitorear el las necesidades de salud física y mental y su progresos.

**Seguimiento:** SAYA, a través del punto focal de PEAS, mantendrá un canal abierto de comunicación con las sobrevivientes para recibir sus comentarios y hacer ajustes en sus medidas restaurativas y de apoyo.

## Herramienta 1: Funciones y responsabilidades del personal de SAYA relativas a la PEAS

Personal	Ejemplos de funciones y responsabilidades
<b>Personal directivo y gerencial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Supervisar la prevención y la respuesta frente a la explotación y los abusos sexuales</li> <li>● Revisar y actualizar las políticas y directrices relacionadas con la PEAS</li> <li>● Asegurar atención y recursos para la PEAS en toda la organización</li> <li>● Facilitar y supervisar las investigaciones de denuncias de explotación y abusos sexuales</li> <li>● Establecer una coordinación con otras organizaciones, incluidos los donantes, en materia de PEAS</li> </ul>
<b>Coordinador de PEAS (en coordinación con el personal de género/violencia de género/protección de la infancia, si existe)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Apoyar al personal directivo superior para que cumpla con sus responsabilidades relacionadas con la PEAS</li> <li>● Informar al personal directivo superior de las preocupaciones o problemas relacionados con la aplicación de la PEAS</li> <li>● Recibir informes relacionados con las denuncias de explotación y abusos sexuales y coordinar la respuesta</li> <li>● Llevar a cabo la capacitación y concienciación del personal y otras personas en materia de PEAS</li> <li>● Coordinar con otros actores de la PEAS, incluyendo actividades interinstitucionales</li> </ul>
<b>Recursos humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Llevar a cabo una investigación de las infracciones relacionadas con explotación y abusos sexuales que se hayan cometido anteriormente y otras infracciones del código de conducta y de las políticas (por ejemplo, fraude, corrupción, abuso de poder), como parte del proceso de contratación</li> <li>● Asegurarse de que todo el personal firme el código de conducta de la organización</li> <li>● Incorporar una cláusula de PEAS en los acuerdos contractuales, incluso cuando se trata de subcontratación</li> <li>● Apoyar la comunicación con el personal durante la investigación de las acusaciones de explotación y abusos sexuales</li> <li>● Mantener archivados los documentos del personal relacionados con la PEAS, incluidos los códigos de conducta firmados</li> </ul>
<b>Todo el personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Defender el código de conducta y las políticas relacionadas con la PEAS</li> <li>● Participar activamente en las actividades de capacitación y concienciación relacionadas con la explotación y los abusos sexuales, incluido el apoyo a la difusión de materiales para la PEAS</li> <li>● Presentar denuncias de explotación y abusos sexuales a través de los canales de denuncia designados</li> <li>● Participar en investigaciones de denuncias de explotación y abusos sexuales, según corresponda</li> <li>● Identificar y mitigar/evitar los riesgos de los programas relacionados con la explotación y los abusos sexuales <i>(en particular para el personal que participa en la programación)</i></li> </ul>

## Herramienta 2: Programa de Capacitación en materia de PEAS

### Ficha técnica

<b>Fecha y lugar</b>	Por definir por el capacitador(a)	Horario: Por definir por el capacitador(a)	
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir claramente de los términos <i>explotación, abuso y agresiones sexuales</i> alineados con la definición de las Naciones Unidas</li> <li>Comprender las medidas que el personal debe tomar para prevenir, denunciar y asistir a las personas sobrevivientes de EAS.</li> <li>Exponer el Código de Conducta y el principio de tolerancia cero a la explotación y los abusos sexuales y firmar el código de conducta</li> <li>Presentar casos que pueden ayudar a las personas participantes a comprender cómo aplicar el Código de Conducta, así como comprender los protocolos de atención a las denuncias.</li> <li>Fomentar la rendición de cuentas por medio de la comprensión de la política y los protocolos del PEAS</li> </ul>		
<b>Participantes</b>	Todo el personal de SAYA incluyendo socios, contratistas, voluntarios y consultores.		
<b>Materiales Requeridos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proyector</li> <li>Videos</li> <li>Papelería general</li> </ul>	<b>Apoyos Pedagógicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agenda de la sesión</li> <li>Documentos impresos: Formatos y materiales de apoyo</li> <li>Códigos de conducta para firmar</li> </ul>

### Carta descriptiva

Tiempo	Tema	Actividad
10 min	Bienvenida	<b>Presentación de equipo facilitador.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cada integrante debe presentarse y mencionar los objetivos de la capacitación Asegurarse que todos los participantes se hayan registrado en las listas de asistencia.</li> </ul>
		<b>Definiciones y reflexión en grupo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se solicita a los participantes que den sus propias definiciones de explotación y abuso sexual.</li> </ul>

20 min	Definiciones de explotación y abuso sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se presenta a los participantes con las definiciones establecidas en la Política PEAS de SAYA las cuales están alineadas con las definiciones de las Naciones Unidas</li> <li>- Después de presentar las definiciones se solicita a los participantes que den ejemplos de actitudes y comportamientos que serían prohibidos conforme a las definiciones presentadas.</li> <li>- Se solicita a los participantes que revisen las conductas prohibidas y las agresiones sexuales en todas sus formas y clasificarlas por su gravedad presentadas en el código de conducta y se toman turnos leyéndolas en voz alta.</li> <li>- Se aclara a los participantes la política de <b>tolerancia cero, y se firma el código de conducta.</b></li> </ul> <p><b>Materiales:</b> Política PEAS de SAYA y Código de conducta.</p>
20 min	Revisión de casos de EAS	<p>Se presenta a los participantes una serie de casos de EAS y se reflexiona en torno a estos. Se manda a grupos o se proporciona un caso a cada participante y se les brinda unos minutos para leer y exponer porqué representa un caso de EAS.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Usar casos del documento "<b>Como manejar y derivar quejas de explotación y abusos sexuales cometidos en el marco de la acción humanitaria</b>":  <a href="https://psea.interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/2%20Venezuela%20Training%20Managing%20and%20reporting%20SEA%20complaints.pdf">https://psea.interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/2%20Venezuela%20Training%20Managing%20and%20reporting%20SEA%20complaints.pdf</a></li> </ul>
30 min	Efectos de la explotación y los abusos sexuales	<p>Se solicita a los participantes que describan algunos de los efectos que consideran que pueden tener las personas sobrevivientes de EAS, las organizaciones y las comunidades. Después de escuchar las respuestas de los participantes se presentan los efectos considerados en las personas sobrevivientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Efectos físicos:</b> contusiones y lesiones, problemas con el sistema reproductivo, embarazos no deseados, disfunción sexual, contagio de infecciones y enfermedades de transmisión sexual,</li> <li>- <b>Perjuicios emocionales y psicológicos:</b> sentimientos de vergüenza y culpa, baja autoestima, ansiedad, depresión, trastornos alimenticios y del sueño, comportamientos suicidas y de autolesiones, abuso de alcohol y drogas, comportamientos sexuales peligrosos, estrés postraumático entre otros,</li> <li>- <b>Perjuicios sociales:</b> estigma, exclusión, las personas sobrevivientes pueden ser forzadas a abandonar la escuela, el hogar, la comunidad, o pueden perder el respaldo familiar.</li> <li>- <b>Impacto en las niñas y niños que nacen como resultado de una explotación y abuso sexual:</b> es considerado una víctima pueden sufrir desventajas y discriminación toda su vida.</li> </ul> <p>Se solicita a los participantes que enlisten y reflexiones acerca de los efectos que las agresiones, abuso y explotación sexual pueden tener las personas, en su desarrollo así como el un nivel más sistémicos, en organizaciones y las comunidades.</p>



40 minutos	Protocolos para la prevención y atención de casos de agresión, explotación y abuso sexual.	<p>Se explica a los participantes que a continuación se presentará la Política PEAS de SAYA la cual está alineada a UNICEF. Esta política se divide en los siguientes puntos principales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Prevención:</b> Capacitación, sensibilización, supervisión del personal y procesos de contratación.</li> <li>- <b>Denuncia:</b> Las denuncias deben presentarse inmediatamente, también se deben denunciar inmediatamente las sospechas de explotación o abuso sexual. Las denuncias se harán a través de los mecanismos establecidos por SAYA. Los mecanismos de denuncia son: a) Página Web: En <a href="http://saya.org.mx/contacto">saya.org.mx/contacto</a>, para solicitar información y el formulario de denuncia, b) Personal de SAYA: Cualquier miembro del personal de SAYA puede recibir denuncias y canalizarlas al punto focal. c) Correo electrónico: <a href="mailto:atencion@saya.org.mx">atencion@saya.org.mx</a></li> <li>- <b>Investigación:</b> Ante una denuncia, SAYA implementará procedimientos diseñados para abordar de manera seria, ética y efectiva las acusaciones de este tipo de comportamientos dentro y fuera de la organización.</li> <li>- <b>Protocolo de derivación:</b> SAYA tiene como objetivo brindar un acompañamiento respetuoso a las sobrevivientes de acoso, agresión, explotación o abuso sexual, en las rutas de justicia, salud y protección, y facilitar que accedan de manera efectiva los servicios de salud y atención psicológica y jurídica que pueden brindar las instituciones especializadas. Se presenta el protocolo de derivación de los casos de EAS, el cual consiste en: a) recepción inicial, b) apoyo psicológico inmediato, c) protección física, d) derivación a servicios médicos, e) coordinación con autoridades de investigación y justicia, f) Seguimiento continuo.</li> <li>- <b>Materiales:</b> Mapa de procesos de protocolo de denuncia y derivación.</li> </ul>
10 min	Q&A	Se concluirá la sesión con preguntas y respuestas.

### Herramienta 3: Cuestionario de evaluación sobre actitudes de explotación, acoso y abuso sexual.

#### Sección 1: Evaluación en las oficinas de SAYA

Información Personal

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

Departamento/Área: \_\_\_\_\_

#### Conocimiento de la Política de PEAS de SAYA

¿Está al tanto de las políticas de la empresa/organización relacionadas con la explotación, acoso y abuso sexual?

- a) Si
- b) No

En caso de responder si, mencione 3 de las políticas o conductas esperadas: \_\_\_\_\_

¿Ha recibido capacitación sobre estas políticas en los últimos 12 meses?

- c) Si
- d) No

En caso de responder sí indique del 1 al 5 que tan efectiva consideró la capacitación, 1. nada efectiva y 5. muy efectiva

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

#### Actitudes y comportamientos

¿Se siente cómodo/a expresando sus preocupaciones sobre comportamientos inapropiados en el lugar de trabajo?

- e) Si
- f) No
- g) No estoy seguro

¿Ha presenciado o experimentado alguna vez situaciones que considere como acoso o abuso sexual en el entorno laboral?

- a) Si
- b) No
- c) No estoy seguro

### **Condiciones del entorno laboral**

¿Considera que el entorno laboral promueve un ambiente seguro y respetuoso?

- a) Si
- b) No
- c) No estoy segura/o

¿Hay medidas efectivas para prevenir y abordar situaciones de explotación, acoso y abuso sexual en su lugar de trabajo?

- a) Si
- b) No

### **Mecanismos de denuncia**

¿Conoce el proceso y los mecanismos de denuncia para casos de explotación, acoso o abuso sexual en la organización?

- a) Si
- b) No

En caso de responder si, menciona uno de los canales de denuncia: \_\_\_\_\_

¿Se siente seguro/a al utilizar estos canales para reportar incidentes?

- a) Si
- b) No

### **Sección 2: Evaluación en Interacciones con comunidades beneficiarias**

#### **Conducta profesional**

¿Entiende la importancia de mantener límites profesionales al interactuar con comunidades beneficiarias?

- a) Si
- b) No

¿Ha recibido formación sobre conducta ética en la interacción con comunidades beneficiarias?

- a) Si

- b) No
- c) Si pero no fue suficiente

### **Empatía y respeto**

¿Cómo valora su capacidad para mostrar empatía y respeto hacia las comunidades beneficiarias? Del 1 al 5, siendo 1.nula y 5. excelente

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿Ha recibido comentarios positivos o negativos sobre su comportamiento en este sentido?

- a) He recibido comentarios positivos
- b) He recibidos comentarios negativos
- c) No he recibido comentarios al respecto
- d) He recibido comentarios neutros

### **Comunicación sensible**

¿Cree que su comunicación con las comunidades beneficiarias es siempre respetuosa y sensible? Del 1 al 5, siendo 1.nada efectiva y 5. muy efectiva

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿Ha recibido formación específica sobre comunicación culturalmente competente?

- a) Si
- b) No
- c) No suficiente

### **Participación de la comunidad**

¿Se fomenta la participación activa y voluntaria de las comunidades beneficiarias en los programas?

- a) Si
- b) No

¿Existe algún mecanismo para recibir retroalimentación de las comunidades sobre la calidad de la interacción y el servicio?

- a) Si
- b) No

**Prevención y sensibilización**

¿Ha participado en actividades de prevención y sensibilización sobre explotación, acoso y abuso sexual en contextos comunitarios?

- a) Si
- b) No

En caso de responder si, por favor, describa cuáles: \_\_\_\_\_

¿Cómo calificaría la efectividad de estas actividades?

Del 1 al 5, siendo 1.nada efectivas y 5. muy efectivas

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

## **Herramienta 4: Lista de preguntas de evaluación psicométrica para identificar antecedentes de explotación o abuso sexual, para nuevos integrantes de SAYA**

### **Actitudes hacia la igualdad y el respeto**

- ¿Cómo definiría un entorno de trabajo respetuoso y seguro?
- ¿Puede darme un ejemplo de cómo manejaría una situación en la que presenciara o sospechara de un comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo?

### **Comprensión de las normativas y políticas**

- ¿Está familiarizado con las políticas de protección contra la explotación y el abuso sexual en el lugar de trabajo?
- ¿Cómo respondería si se le acusa de violar una política de conducta sexual en el trabajo?

### **Capacidad para manejar situaciones delicadas**

- En una situación donde se enfrenta a un conflicto ético, ¿cómo lo resolvería?
- ¿Puede compartir una experiencia donde tuvo que manejar un tema sensible relacionado con el comportamiento de un colega?

### **Resolución de conflictos y comunicación**

- ¿Cómo abordaría una situación en la que un compañero le confiesa haber sido víctima de acoso o abuso?
- ¿Cuál cree que es la mejor manera de abordar un desacuerdo o malentendido en el trabajo?

### **Valores personales y profesionales**

- ¿Cuáles son los valores más importantes que cree que deben ser respetados en el lugar de trabajo?
- ¿Cómo garantiza que sus acciones y decisiones estén alineadas con los valores éticos de su entorno laboral?

## Herramienta 5: Criterios para tipificar y sancionar los casos de explotación y abuso sexual

Criterios para tipificar y sancionar los casos de explotación y abuso sexual					
Nivel de agresión	Criterio 1 La persona agredida es menor de edad	Criterio 2 Existe más de un testigo	Criterio 3 Existe evidencia	Criterio 4 Compromete el vínculo de SAYA con la comunidad, beneficiarios o socios	Puntuación para establecer sanciones a los casos de agresión y abuso sexual
<b>Nivel 1.</b> <b>Agresión verbal</b> -Comentarios despectivos o derogatorios -Uso de términos insultantes o vejatorios -Comentarios de naturaleza sexual -Calificación inapropiada sobre el género o sexualidad -Contar anécdotas o realizar chistes de carácter sexual o discriminatorios.	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	0,1: amonestación por escrito 1,2,3: suspensión de actividades sin goce de sueldo hasta 15 días hábiles 1,2,3,4: Rescisión de contrato
<b>Nivel 2.</b> <b>Agresión no verbal</b> -Solicitar citas o relaciones sexuales -Miradas fijas con insinuaciones sexuales -Gestos sexuales inapropiados	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	0: amonestación por escrito 1 más cualquiera de los otros criterios: suspensión de actividades sin goce de sueldo hasta 15 días hábiles

<ul style="list-style-type: none"> <li>-Enviar comunicaciones de contenido sexual a través de la comunicaciones digitales.</li> <li>-Compartir o mostrar Imágenes o vídeos con contenido sexual</li> <li>-Agresiones a través de acercamientos excesivos y transgresiones al espacio íntimo y personal.</li> </ul>					1,2,3 o 4: Rescisión de contrato
<p><b>Nivel 3</b> <b>Agresión física</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Tocamientos, abrazos o besos no deseados</li> <li>-Acorralamiento, pellizcos o roces</li> <li>-Presiones para obtener sexo a cambio de beneficios</li> <li>-Amenazas o chantajes para obtener sexo</li> <li>-Cometer o intentar cometer un asalto sexual</li> </ul>	<p>Suspensión inmediata de actividades en campo y en oficina sin goce de sueldo hasta concluir investigación.</p> <p>En caso de que la investigación compruebe la agresión cumpliendo por lo menos uno de los criterios establecidos, inmediatamente se procederá a la rescisión de contrato</p>				



### Herramienta 6: Formato de levantamiento de denuncia de explotación y abuso sexual SAYA.

#### Formato de levantamiento de denuncia de explotación y abuso sexual SAYA.

INFORMACIÓN PREVIA: Este formulario está destinado al proceso interno de notificación de SAYA A.C. sobre los casos de EAS. Al finalizar de llenar el formato este se debe de resguardar y entregar inmediatamente al punto focal en la Dirección de Proyectos. Los incisos 1-3 deberán ser llenados por la persona (personal de SAYA A.C.) que está recibiendo la denuncia y el resto de los incisos deberán ser llenados por la persona que denuncia o en caso de ser necesario con el apoyo del personal de SAYA A.C. en caso de que la persona lo desee. Si usted está llenando este formulario de manera individual sin apoyo del personal de SAYA A.C. por favor omita responder la pregunta 1 y 2.

CONFIDENCIAL: Por favor, restrinja el acceso a este documento y guárdelo de forma segura (por ejemplo, usando contraseñas o encriptaciones para las computadoras y cerrando las oficinas con llave cuando estén desatendidas). Utilice siempre nombres en clave para referirse a las personas implicadas en el caso, omita información que pueda revelar identidades (por ejemplo, fecha de nacimiento, dirección, número de teléfono, descripción de rasgos físicos singulares) y mantenga la información sobre la identidad y los datos personales de las personas implicadas separadas de las notificaciones de incidentes e informes conexos.

1.Tipo de denuncia	Abierta: (nombre)	Anónima: (alias)
2.Persona que recibe la denuncia	Nombre	Puesto o cargo
3.Describa el contexto de cómo y dónde recibe la denuncia:		

4: Describa el supuesto incidente, con inclusión de fechas, horas y lugares:

5. Describa a los supuestos o presuntos perpetradores (por ejemplo, nombre, edad, sexo, nacionalidad, a qué organización pertenecen y que posición ocupan en ella, antecedentes de conducta indebida):

6. ¿Ha notificado o denunciado ante otra autoridad u organización? En caso de haberlo hecho podría indicar a cuáles.

7. Ha recibido algún tipo de apoyo por parte de alguna otra organización (por ejemplo, apoyo psicoemocional, legal, o de otro tipo) En caso de responder sí, podría describir las organizaciones y los apoyos brindados. En caso de responder no, podría describir el apoyo que necesita.

8. ¿Está interesada(o) en levantar una denuncia con las autoridades locales?

Sí ( )

No ( )

9. ¿Necesita apoyo para levantar una denuncia con las autoridades locales?

Sí ( )

No ( )

10. ¿Está de acuerdo en apoyar durante el proceso de investigación y asistir a las entrevistas necesarias con la finalidad de esclarecer los hechos descritos?

Sí ( )

No ( )

## Herramienta 7: Formulario de derivación

**CONFIDENCIAL: Por favor, restrinja el acceso a este documento y guárdelo en un lugar seguro.**

Nota: Entregue copias de los formularios de derivación completos a la persona sobreviviente y la agencia receptora, y guarde otra para los registros internos de la organización y el seguimiento.

### Agencia que hace la derivación

Agencia/organismo:	Contacto:
Teléfono:	Correo electrónico:
Ubicación:	

### Agencia receptora

Agencia/organismo:	Contacto:
Teléfono:	Correo electrónico:
Ubicación:	

### Datos de la persona sobreviviente

Nombre:	Teléfono:
Dirección:	Edad:
Sexo:	Nacionalidad:
Idioma:	Número de identificación:

Si el sobreviviente es un menor (de 18 años)

Nombre del cuidador principal:	Relación con el menor:
Información de contacto del cuidador:	¿Se trata de un menor separado o no acompañado? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No

¿El cuidador está informado sobre la derivación?  Sí  No (Si no, explique)

### Información de antecedentes/Motivo de la derivación y servicios ya prestados

¿Se ha informado al sobreviviente de la derivación?

¿Se ha derivado al sobreviviente a alguna otra

Sí  No (Si no, explique más abajo)

organización?

Sí  No (Si la respuesta es "no", explíquela más abajo)

### Servicios solicitados

Servicios de salud mental

Servicios de protección

Refugio

Apoyo psicosocial

Asistencia jurídica

Asistencia material

Servicios sociales

Educación

Nutrición

Atención médica

Apoyo a la subsistencia

Apoyo a los niños y niñas nacidos como resultado de la explotación y los abusos sexuales

Explique todo servicio solicitado:

**Consentimiento para divulgar información. (Léalo con el sobreviviente/cuidador y responda a cualquier pregunta antes de que firme. Si el consentimiento se da verbalmente y el sobreviviente/cuidador no puede firmar, firme en nombre del sobreviviente/cuidador).**

Yo, \_\_\_\_\_ (**nombre del sobreviviente**), entiendo que el propósito de la derivación y de la revelación de esta información a \_\_\_\_\_ (**nombre de la agencia receptora**) es garantizar la seguridad y la continuidad de la atención entre los proveedores de servicios que tratan de atender al cliente. El proveedor de servicios, \_\_\_\_\_ (**nombre de la agencia que hace la derivación**), me ha explicado claramente el protocolo de la derivación y me ha indicado la información exacta que debe ser revelada. Al firmar este formulario, autorizo este intercambio de información.

Firma del responsable (sobreviviente o cuidador, si el sobreviviente es un niño):

Fecha (DD/MM/AA):

### **Detalles de la derivación**

¿Algún contacto u otras restricciones?  Sí  No (Si la respuesta es "sí", explíquela más abajo)

La derivación se hace a través de:  Teléfono (solo en caso de emergencia)  Correo electrónico   
Electrónicamente (por ejemplo, App o base de datos)  Personalmente

Se espera un seguimiento a través de:  Teléfono  Correo electrónico  Personalmente Plazo (DD/MM/AA):

**Herramienta 8: Carta de consentimiento informado para iniciar la investigación conforme a una denuncia de explotación o abuso sexual.**

[Nombre del remitente]

[Dirección del remitente]

[Teléfono del remitente]

[Correo electrónico del remitente]

[Fecha]

[Autoridad a la que se dirige]

[Nombre de la entidad]

[Dirección de la entidad]

Asunto: Carta de Consentimiento Informado para Iniciar Denuncia e Investigación

Por la presente, yo, [Nombre del remitente], en pleno uso de mis facultades mentales y de manera voluntaria, otorgo mi consentimiento informado para presentar una denuncia formal y solicitar la investigación correspondiente en relación con un caso de explotación y abuso sexual que he experimentado o presenciado.

Los detalles del incidente son los que se presentan en el formato de denuncia

Entiendo que esta denuncia puede dar lugar a una investigación por parte de las autoridades competentes y que, en el transcurso de la misma, podrían ser recopiladas pruebas, se me podría requerir declaraciones adicionales y podrían tomarse medidas legales.

Declaro que la información proporcionada en esta denuncia es veraz y completa en la medida de mi conocimiento. Entiendo que proporcionar información falsa puede tener consecuencias legales.

Además, autorizo expresamente a SAYA A.C. a compartir la información contenida en esta denuncia con las autoridades pertinentes y cualquier otra entidad involucrada en la investigación, con el fin de facilitar el proceso de búsqueda de la verdad y la aplicación de la ley.

Asimismo, comprendo que mi identidad, si así lo deseo, podría ser revelada durante el proceso de investigación y declaro que estoy dispuesto a colaborar plenamente con las autoridades competentes.

Firmo esta carta de consentimiento informado de manera libre y voluntaria, sin coacción ni presión de ninguna índole.

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

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

Adjunto a esta carta, se encuentran copias de cualquier evidencia adicional que respalde la denuncia presentada.

Agradezco su pronta atención a este asunto y confío en que se llevará a cabo una investigación exhaustiva y justa.

## Herramienta 9: Carta de amonestación y primer aviso por incumplimiento del Código de Conducta

---

Estimado/a [Nombre del Empleado o Colaborador],

Por medio de la presente, se le informa que ha sido identificado/a en una falta cometida contra el Código de Conducta de SAYA, específicamente en relación con [describir la naturaleza específica de la falta, asegurándose de no violar la confidencialidad o los derechos del empleado].

Esta conducta es contraria a los principios rectores y valores establecidos en nuestro Código de Conducta, que incluyen [mencionar los principios y valores relevantes violados, como respeto, dignidad, prohibición de explotación y abuso sexual, integridad profesional, etc.].

Detalle de la Falta:

- Fecha y Lugar del Incidente: [Proporcionar detalles]
- Descripción del Incidente: [Describir brevemente el incidente o comportamiento inapropiado]

Acciones Tomadas:

- Investigación: [Breve resumen de la investigación realizada]
- Resultados de la Investigación: [Resumen de los hallazgos]
- Consecuencias Inmediatas: [Detallar cualquier acción inmediata tomada, como suspensión temporal, si aplica]

Advertencia y Expectativas Futuras:

- Esta amonestación sirve como un primer aviso formal. Cualquier reincidencia en comportamientos similares o cualquier otra violación del Código de Conducta de SAYA resultará en acciones disciplinarias adicionales, que pueden incluir la terminación del contrato laboral.



- Se espera que tome medidas inmediatas para corregir su comportamiento y alinear sus acciones con los valores y principios de SAYA A.C.

Plan de Acción Correctiva:

- [Detallar cualquier acción correctiva requerida, como asistir a capacitaciones adicionales, seguimiento con supervisión, etc.]

Reconocimiento de Recibo y Comprensión:

- Firma del Empleado/Colaborador: \_\_\_\_\_
- Fecha: \_\_\_\_\_

Firma del Supervisor / Gerente de Recursos Humanos:

- Nombre: \_\_\_\_\_
- Firma: \_\_\_\_\_
- Fecha: \_\_\_\_\_

---

**Este documento es confidencial y forma parte del expediente personal del empleado. SAYA A.C. se compromete a garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso, y a seguir procedimientos justos y transparentes en el manejo de estas situaciones.**

## Herramienta 10: Directorio de servicios de protección a sobrevivientes de acoso o abuso sexual

Ciudad de México:

ADIVAC (Asociación para el Desarrollo Integral de Personas Violadas, A.C.)

- Servicios: Atención médica, legal y psicológica.
- Teléfonos: 5682 7969, 5543 4700
- Sitio web: [adivac.org](http://adivac.org)
- Dirección: Salvador Díaz Mirón 140, Col. Santa María La Ribera, Del. Cuauhtémoc, CP 06400.

Asociación de Mujeres Sobrevivientes de Abuso Sexual (Musas)

- Servicios: Terapia grupal e individual, taller de prevención de abuso sexual.
- Teléfono: 55-78-91-97
- Correo electrónico: [musasmujeres@yahoo.com.mx](mailto:musasmujeres@yahoo.com.mx)
- Dirección: Ciudad de México.

Línea de Ayuda Origen

- Servicios: Atención psicológica, orientación médica y legal a nivel nacional.
- Teléfono: 5658-1111
- Sitio web: [origenac.org](http://origenac.org)
- Dirección: Varias ubicaciones en la Ciudad de México.

FUNDACIÓN ORIGEN

- Servicios: Línea Pro Ayuda a la Mujer.
- Teléfono: 01800 01 51 617
- Sitio web: [origenac.org](http://origenac.org)
- Dirección: Varias ubicaciones en la Ciudad de México.

CAVI (Centro de Atención a la Violencia Intrafamiliar)

- Servicios: Apoyo legal y psicológico.
- Teléfonos: 5345 5248, 5345 5249
- Dirección: Varias ubicaciones en la Ciudad de México.

Estado de Guerrero:

Para el estado de Guerrero, es más complicado encontrar información específica. Te recomiendo contactar con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) para obtener información sobre servicios disponibles en este estado. El INMUJERES tiene una base de datos extensa de redes de apoyo en diferentes estados, incluyendo Guerrero:

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)

- Servicios: Directorio de centros de justicia, comisiones estatales de derechos humanos, líneas telefónicas e institutos estatales de atención a la violencia contra las mujeres.
- Teléfono: Consultar el sitio web para números específicos.
- Sitio web: [inmujeres.gob.mx](http://inmujeres.gob.mx)



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



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