

# **POLÍTICA CONTRA EL ACOSO, ABUSO Y EXPLOTACIÓN SEXUAL**

## Tabla de contenido

1. Necesidad de la política .....	1
5. Descripción de política, compromisos .....	2
6. Medidas de prevención .....	3
7. Comunicación de la política .....	4
8. Procedimientos asociados .....	4
9. Seguimiento y revisión de la política .....	4
ANEXO I: DEFINICIONES Y EJEMPLOS DE ACOSO , ABUSO Y EXPLOTACIÓN SEXUAL....	5
<b>Acoso sexual</b> .....	5
Acoso por orientación sexual .....	8
Acoso por expresión o identidad de género .....	8
<b>Abuso sexual</b> .....	9
<b>Estupro</b> .....	9
<b>Explotación sexual</b> .....	9
ANEXO II. PROCEDIMIENTO DE DETENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASO DE CONDUCTAS DE ACOSO, ABUSO O EXPLOTACIÓN SEXUAL.....	10
<b>1. Principios</b> .....	10
<b>3. Proceso de reclamación o denuncia</b> .....	12
ANEXO III. INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE CASOS.....	17

## 1. Necesidad de la política

La política de la Corporación de Profesionales para el Desarrollo Integral Comunitario (Corprodinco) expresa y defiende desde su base un compromiso que ha sido materializado en el Plan de igualdad y la promoción de los Derechos de las Mujeres y el respeto del Derecho Internacional y los derechos humanos. Enmarcado en este contexto se origina la necesidad de crear un protocolo sobre acoso sexual que dé respuesta a esta problemática, que tiene como objetivo a los beneficiario/as y actores locales, así como a los profesionales y colaboradores de Corprodinco y a sus contrapartes.

## 2. Conceptos básicos

La OMS define la violencia sexual como toda acción cuya finalidad es alcanzar un acto sexual de forma coercitiva. Se incluyen en este concepto comentarios, actitudes y gestos no deseados de connotación sexual, comentarios inapropiados, agresiones físicas, trata o abusos dirigidos contra la sexualidad de las personas, cuyo componente común es el uso de poder (OMS, 2002).

El acoso sexual laboral incluye todos los actos de índole verbal o física de naturaleza sexual que se dan en el lugar de trabajo por parte de jefes/as, compañeros/as, colaboradores/as y beneficiarios que causan en la persona hostilidad, sentimiento de ser faltado/a al respeto o de violación de su intimidad (OIT, 2010).

También, el abuso sexual es definido como cualquier actividad sexual entre dos o más personas sin consentimiento de alguno de ellos/as. El abuso sexual puede producirse entre adultos, de un adulto a un menor o incluso entre menores.

Por otra parte, la explotación sexual abarca cualquier intento de abuso en una posición de vulnerabilidad, diferencia de poder o confianza por objetivos sexuales, incluyendo el lucro económico, social o político, derivados de la explotación sexual de un tercero (PSEA, 2003).

El acoso o la violencia sexual en el trabajo pueden darse en la oficina o en el espacio en que se desarrolla la actividad laboral de la persona; así como en las oficinas de otras organizaciones o beneficiarios/as, destinos de viajes de trabajo, comidas o cenas por razones de trabajo, hogares de otras personas vinculadas con la organización,

beneficiarios, etc. Además, se incluyen las actividades organizadas por alianza y el resto de organizaciones socias.

### 3. Objetivo

El objetivo de este protocolo es establecer las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzcan el acoso sexual y/o la explotación en el entorno laboral de Corprodinco, así como para determinar las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún profesional, colaborador/a, beneficiario/a presente una queja o reclamación en este sentido, así como para acompañar y apoyar a la persona que haya sufrido acoso, abuso o explotación.

### 4. Ámbitos de aplicación

Mediante este protocolo se promueve el cumplimiento estricto de los compromisos aquí recogidos por todo el personal local en las diferentes sedes y de terreno, colaboradores, organizaciones socias y empresas y otro tipo de actor, que puedan tener una relación contractual con Corprodinco, sea cual sea su naturaleza.

### 5. Descripción de política y compromisos

El personal de Corprodinco está obligado a crear y mantener un ambiente que prevenga la explotación sexual, el abuso sexual, así como otros tipos de comportamientos inapropiados de índole sexual. Las personas responsables de los distintos niveles, tienen particular responsabilidad en el apoyo y desarrollo de sistemas que procuren este entorno. Es por eso, que se tendrán en cuenta las medidas disciplinarias o de acción administrativas, que sean aplicables contra la persona que incumpla estos códigos, incluyendo el despido, o la denuncia a las autoridades pertinentes.

Con el fin de proteger a las poblaciones más vulnerables, se establecen los siguientes códigos de conducta a cumplir por parte del personal de Corprodinco:

- La explotación sexual y el abuso sexual constituyen actos serios de conducta inapropiada y de ahí, que se deban aplicar las medidas disciplinarias, incluyendo el despido. Teniendo en cuenta que Corprodinco se posiciona como una organización feminista y que trabaja desde un enfoque basado en los derechos humanos, especialmente en la defensa de determinados principios, fomentando la mejora de las condiciones de determinados colectivos, cometer actos de este tipo provocará daños a la imagen y a la ideología de la organización.

- La actividad sexual con menores de 18 años está prohibida. Por tal motivo, errores de percepción o comprensión de la edad del niño/a no constituyen una razón para exculpar al personal de Corprodinco y a las organizaciones socias y/o aliadas.
- El intercambio de dinero, trabajo, bienes o servicios por sexo, incluyendo favores de tipo sexual u otras formas de tortura o comportamiento humillante, degradante o explotador está prohibido. Se incluyen en este ámbito los intercambios de asistencia con los beneficiarios de las acciones de Corprodinco y las organizaciones socias y/o aliadas.
- Las relaciones sexuales entre el personal de Corprodinco y las personas beneficiarias de los diferentes programas y/o proyectos de la organización, aunque sean mayores de edad, dañan la credibilidad y la integridad del trabajo de la organización, debido a la desigualdad en las dinámicas de poder, razón por la cual están fuertemente desaconsejadas.
- Si hay sospecha de que un/a compañero/a de la organización y de las organizaciones socias está siendo víctimas de algún tipo de acoso o violencia sexual por otro/a compañero, o existen sospechas de que cualquier persona de la organización o ligada a la misma puede haber cometido algún acto relacionado con explotación sexual o abuso sexual, se debe informar siguiendo los procedimientos establecidos en Corprodinco a la Directora y a la Coordinadora de Recursos humanos.

## 6. Medidas de prevención

Corprodinco se compromete a difundir y a dar a conocer esta Política y sus procedimientos, a todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación, y a su difusión mediante su publicación en la página web, de modo que toda la organización, así como las organizaciones que colaboren con la Institución conozcan el procedimiento de actuación.

Con el fin de facilitar dicho acceso a todo el personal de la corporación y organizaciones con las que trabajamos, se efectuarán diferentes acciones de información y de concienciación periódicas, para la difusión de esta política de tolerancia cero respecto al acoso y abuso sexual, así como sus protocolos y procedimientos para facilitar la tramitación de posibles reclamos, quejas o denuncias.

## 7. Comunicación de la política

El presente documento será parte de la política interna de Corprodinco. Tendrá acceso al mismo todo el personal de la organización, y estará disponible de forma online en la intranet corporativa. Este documento deberá ser leído por todo el personal que trabaja en la corporación, prestadores de servicios y personas ligadas a la organización, quienes deberán firmar un documento en el que afirmen haberlo leído y donde se comprometan a respetarlo. Del mismo modo, recibirán una formación sobre el tema al entrar en la Institución.

## 8. Procedimientos asociados

La Directora de la Corprodinco revisa y aprueba la ejecución de esta política, junto al resto de políticas y procedimientos.

En los procedimientos de contratación del personal, se solicitarán referencias a antiguos empleadores; además, se consultará a la Policía Nacional sobre sus antecedentes por delitos sexuales cometidos contra menores de 18 años.

## 9. Seguimiento y revisión de la política

Este documento sobre política interna será revisado anualmente con el compromiso de mejorar la gestión interna y de políticas, con el fin de proporcionar una política de efectividad y calidad en los contextos en que trabaja Corprodinco.

Corprodinco tiene el compromiso de mejorar su responsabilidad y transparencia frente a nuestra base social, nuestros socios y los donantes en esta materia; y por tanto efectuará la revisión de su Política de Abuso sexual y Explotación a petición de los socios y/o beneficiarios (as).

## **ANEXO I: DEFINICIONES Y EJEMPLOS DE ACOSO, ABUSO Y EXPLOTACIÓN SEXUAL**

Los comportamientos constitutivos de acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género pueden ser de diferente índole y conviene dejar abierta la posibilidad de nuevas definiciones y conceptos. Es importante señalar, que, a diferencia del acoso laboral, estos tipos de acoso no necesitan ocurrir de manera reiterada para constituir una conducta acosadora. Para orientar y precisar que pueden existir muchos otros ejemplos, se incluye a continuación los diferentes tipos de acoso que contempla el presente protocolo tales como:

### **Acoso sexual**

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseado por la persona que los recibe, pero que al mismo tiempo tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de esa persona. Asimismo, “es fundamental destacar, en el caso del acoso heterosexual contra las mujeres, que es el mayoritario, pues se considera además que afrenta la dignidad; de igual forma, es discriminatorio por razón de sexo (destacando la sexualización de las mujeres como uno de los instrumentos e indicadores de la desigualdad de género), y se le cataloga como violencia de género” (Protocolo ULL, 2014, p.22).

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario, como: tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia u aspecto.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- Bromas o chistes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona.

En el caso del chantaje sexual, también conocido como “acoso sexual *quid pro quo*”, la persona acosadora tiene que ocupar un puesto superior jerárquico o que sus decisiones puedan tener efectos sobre el empleado/a o las condiciones de trabajo de la persona acosada. Entre otros, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexual o *quid pro quo* los siguientes comportamientos:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

Por otra parte, el acoso sexual ambiental es aquella conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona que es objeto del mismo. A diferencia del chantaje sexual, no existe una relación directa entre el requerimiento sexual y la condición superior jerárquica o una posición que pueda tener efectos laborales o académicos negativos sobre la persona acosada. En el acoso sexual ambiental se pueden distinguir dos tipos: acoso sexual por ambiente sexista (en el que los favores sexuales no son un objetivo, pero se dan comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas) y el acoso por atención sexual indeseada (donde la persona acosada recibe una atención sexual indeseada y no correspondida de forma personalizada e invasiva).

Las siguientes conductas, pueden constituir acoso sexual por ambiente sexista:

- Chistes y bromas que resulten ofensivas.
- Mostrar material que cause humillación o que sea ofensivo por su carácter sexista, como: uso de gráficos, dibujos, fotografías de contenido sexualmente explícito, con el objeto de intimidar a la víctima.
- Mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

También, se pueden constituir en acoso sexual por atención sexual indeseada las siguientes conductas:

- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual, a pesar del rechazo manifiesto.
- Contacto físico deliberado no solicitado e innecesario relacionados con: tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Miradas o gestos lascivos que incomoden; así como una especial atención o amabilidad hacia una persona que detecta, que detrás de dicho trato especial, existe un interés sexual que no desea corresponder.

## **Acoso sexista o por razón de sexo**

El acoso por razón de sexo, también denominado acoso sexista, se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el



propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Constituyen algunos ejemplos de este tipo de acoso:

**a) Acoso sexista verbal.**

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de las personas, por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

**b) Acoso sexista no verbal.**

- Utilizar gestos que generen un ambiente intimidatorio.
- Sabotear el trabajo o impedir -deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer u hombre.

**c) Acoso sexista físico.**

- Provocar acercamientos.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria, a fin de intimidarla.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

#### **d) Acoso por orientación sexual**

Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

A título de ejemplo, se puede evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual, los comportamientos y las acciones siguientes:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor homóforo, lesbóforo o bífobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho en razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género y a la percepción de estas.

#### **e) Acoso por expresión o identidad de género**

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Ejemplos de este tipo de conductas:

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a su expresión o identidad de género.
- Utilizar humor tráfobo o intéfobo
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

## Abuso sexual

El abuso sexual es definido como cualquier actividad sexual entre dos o más personas sin consentimiento de alguno de ellos/as. El abuso sexual puede producirse entre adultos, de un adulto a un menor o incluso entre menores.

Algunos ejemplos de abuso sexual pueden ser los siguientes:

- Manoseos, frotamientos, contactos y besos sexuales.
- La penetración sexual o su intento, por vía vaginal, anal y bucal aún cuando se introduzcan objetos.
- El exhibicionismo y el voyeurismo.
- Actitudes intrusivas sexualizadas, como efectuar comentarios lascivos e indagaciones inapropiadas acerca de la intimidad sexual de la víctima
- Los demás actos de carácter sexual no consentidos sobre otra persona;
- El hecho de obligar a otra persona a prestarse a actos de carácter sexual no consentidos con un tercero.

## Estupro

El estupro es un delito sexual que se produce cuando una persona, generalmente mayor de edad, mantiene relaciones sexuales, con una persona adolescente que consiente en la relación. La edad mínima y máxima varía según las legislaciones, así como las características del acto sexual. En muchos casos el delito exige que se haya aprovechado la inmadurez de la víctima. Se diferencia de la violación por el hecho de que no hay violencia contra la víctima y que manifiesta su consentimiento para el acto.

El delito de estupro se refiere a la categoría más amplia de abuso sexual infantil, pero no constituye pedofilia, debido a que esta última se refiere solamente a la atracción por niños y niñas impúberes.

## Explotación sexual

La explotación sexual es todo tipo de actividad por medio de la que una persona usa el cuerpo de un niño, niña, adolescente o adulto para sacar ventaja o provecho de carácter sexual, basándose en una relación de poder.

La explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes, supone la utilización de las personas menores de 18 años de edad para relaciones sexuales remuneradas, pornografía infantil y adolescente; así como la utilización de niños, niñas y adolescentes

en espectáculos sexuales, donde exista además un intercambio económico o pago de otra índole, para la persona menor de edad o para un tercero intermediario.

**Trata:** La trata es la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas con fines de explotación. En la trata se recurre a la amenaza, al uso de la fuerza u otras formas de coacción como: el rapto, el fraude, el engaño, el abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad; de igual manera, se relaciona con la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de la víctima a ser explotada. Esta explotación incluye como mínimo: la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual; los trabajos o servicios forzados; la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud; y, la servidumbre o la extracción de órganos.

**Turismo sexual con niños, niñas y adolescentes.** Es la explotación sexual de menores por personas que viajan de sus países de origen a otro, que por lo general es menos desarrollado y que se percibe como permisivo, para involucrarse en actividades sexuales con niños, niñas y adolescentes de forma anónima e impune.

Algunos ejemplos de estas conductas son:

- Solicitar servicios sexuales a adultos o menores en los contextos en los que Corprodinco trabaja.
- Acceso o solicitud de pornografía infantil.
- Asistir a espectáculos sexuales.
- Asistir a fiestas o eventos donde otras personas estén solicitando estos servicios sexuales.

## **ANEXO II. PROCEDIMIENTO DE DETENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASO DE CONDUCTAS DE ACOSO, ABUSO O EXPLOTACIÓN SEXUAL**

### **1. Principios**

Respecto a los principios y garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- **Protección a las personas afectadas.** Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y las que presuntamente han acosado. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con

la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, y en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

- **Confidencialidad:** Todo el procedimiento debe realizarse bajo el principio de total confidencialidad, con la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, lo que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.
- **Diligencia y agilidad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de tal forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- **Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas; es decir, que quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Prohibición de represalias:** Se garantizará que no hayan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, abuso o explotación. Igualmente, se evitarán represalias contra las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.
- **Derecho de desarrollo de la actividad laboral:** Se protegerá a la persona que haya hecho la reclamación desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales o personales del/a denunciante.
- **Protección de datos:** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, sobre protección de datos de carácter personal.

## 2. Comité para la prevención y sanción de casos de acoso, abuso o explotación sexual

El Comité tendrá como misión valorar expresamente cada situación de acoso sexual, abuso o explotación sexual que pueda surgir en el marco del trabajo que realiza Corprodinco.

El Comité está conformado por:

- Dirección
- Coordinador de RRHH
- Comité de Convivencia Laboral

(Excepción. La composición del Comité cambiará si alguno de sus miembros es acusado de conductas inapropiadas, acoso o abusos).

### Funciones del Comité:

- Recibir todas las denuncias de posibles situaciones de acoso, abuso o explotación sexual.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- Recomendar y gestionar ante el departamento de la organización que corresponda, las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- Reclamar la intervención, si lo estima necesario, de alguna persona experta.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- Custodiar durante el procedimiento toda la documentación generada.
- Cuando proceda, solicitar la apertura de un expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas (que pueden ir desde una sanción o suspensión hasta el despido y la denuncia a las autoridades pertinentes, dependiendo de la gravedad).
- En caso de tratarse de un caso relacionado con una organización socia, se podría valorar dar por terminadas las relaciones tras el análisis detallado del caso.
- Cualquier otro aspecto que se pudiera derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

## 3. Proceso de reclamación o denuncia

En vista de las distintas situaciones que se han descrito en el anexo I de este documento, tales como la denuncia, queja o reclamación se pueden efectuar por distintas vías, ya sea directamente de la víctima o a través de testigos de la situación de acoso, abuso o explotación sexual, en la que alguien relacionado con Corprodinco se ha visto envuelto.

- a. **Denuncia o reclamación.** Toda persona que se considere víctima de acoso, abuso o explotación sexual por parte del personal o contratista de Corprodinco, ya sea ella misma parte del personal de la corporación, personal de nuestros socios en terreno o población beneficiaria, puede denunciar los hechos a cualquier persona vinculada a esta organización.

Una vez que la persona da a conocer la situación de cualquiera de estas situaciones ya sea por escrito, por teléfono o verbalmente a alguien del equipo, la persona que recibe esta información **ESTÁ OBLIGADA** a informar y deberá completar un informe por escrito y enviarlo a la Directora quien lo pondrá en conocimiento del Comité.

En caso de que la denuncia llegue a través de un testigo, se contactará con la víctima para que denuncie y participe en la investigación de lo ocurrido.

Cuando la persona que es acusada de acoso, abuso o explotación sea la directora, coordinadora de área o programas, la persona del equipo que reciba la información se pondrá en contacto directamente con cualquier otro de los miembros del Comité.

- b. **Investigación.** En el momento en que el Comité reciba la denuncia, pondrá en marcha el proceso de investigación, que consistirá en una serie de entrevistas por separado con la víctima, testigos y por último con la persona acusada, manteniendo en todo momento la confidencialidad necesaria. En este periodo se solicitarán las pruebas que puedan existir y que ayuden a esclarecer los hechos.

La persona afectada podrá estar acompañada durante todo el proceso por una representante legal o persona con conocimiento en la temática, si así lo deseara.

La organización deberá finalizar la investigación y proceder a la resolución del caso en un máximo de 21 días, contados a partir del momento en que el Comité recibe la información sobre lo ocurrido.

- c. **Medidas cautelares.** Durante el proceso de investigación se tomarán las medidas cautelares necesarias. Por un lado, se procederá a la suspensión del contrato de la persona acusada mientras se lleve a cabo la investigación y el esclarecimiento de los hechos. Por otro, para proteger a la víctima, evitando en todo momento la revictimización secundaria, la organización impedirá que la persona denunciada tenga contacto con su víctima para que no sufra ningún tipo de represalia. Adicionalmente, Corprodinco garantizará una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y así evitar la victimización secundaria (o revictimización).

- d. **Resolución.** Tras la fase de investigación el Comité tendrá que tomar una resolución:

- Si no hay evidencias probadas se procederá al archivo de la denuncia.
- Si hay evidencias suficientemente probadas de una situación de acoso, abuso o explotación sexual, el Comité elaborará un informe que recoja sus conclusiones, propuestas y sanciones a raíz de éste (ej. apertura de expediente sancionador, traslado de la víctima, denuncia a las autoridades competentes, etc.).

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima que de forma paralela o posterior, pueda utilizar las vías administrativas y/o judiciales.

e. **Agravantes.** Se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso, abuso o explotación sexual.
- Existan dos o más víctimas
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima o su situación económica.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas, en la medida de lo posible.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

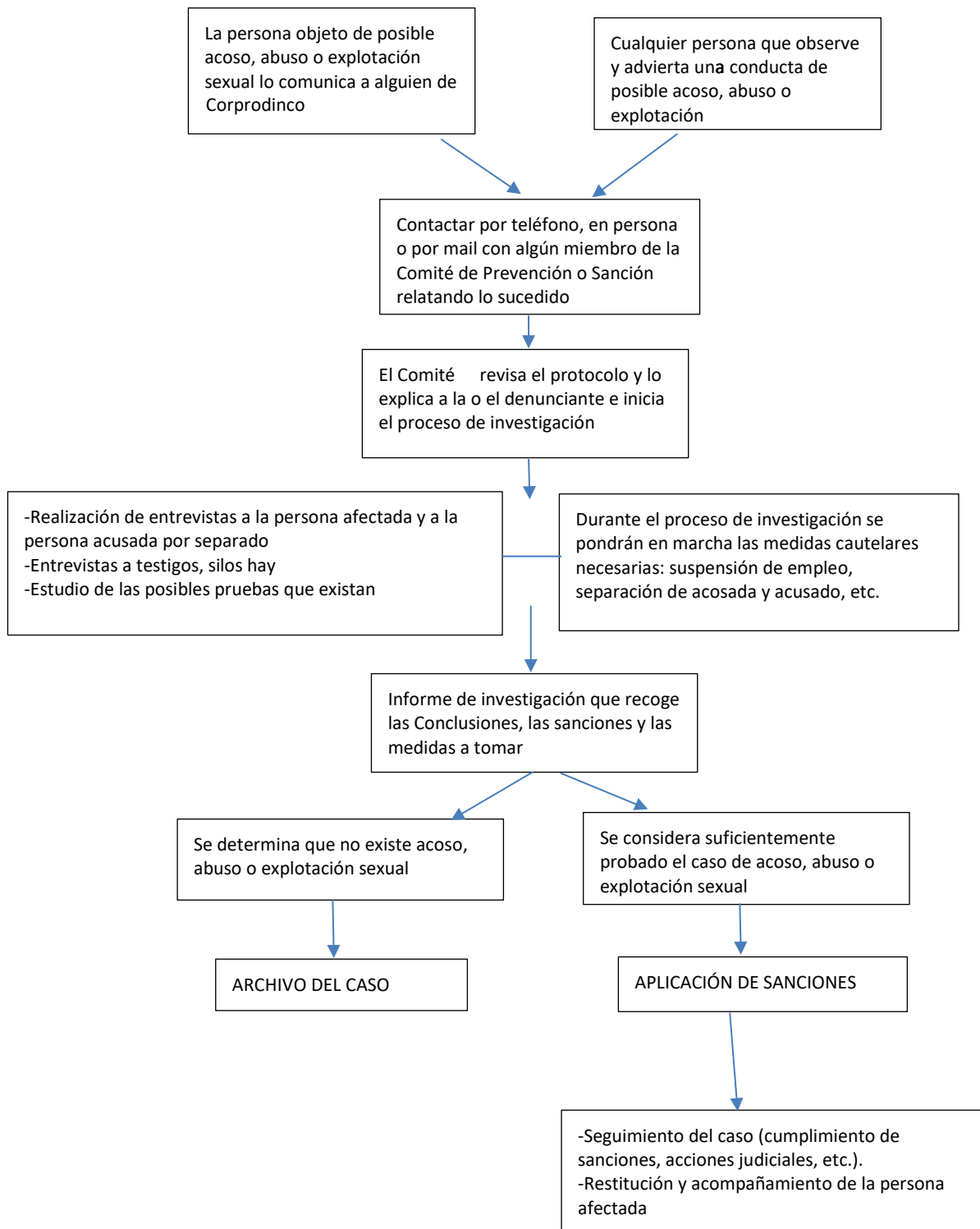
f. **Sanciones.**

- Todas las conductas de acoso serán consideradas falta laboral, que puede ser grave o muy grave dependiendo de las circunstancias del caso y ajustándose a la normativa vigente. Dependiendo de la gravedad se procederá al despido de la persona denunciada. Estas personas en caso de renunciar o ser despedidas no podrán recibir una recomendación por parte de Corprodinco para futuros trabajos y la corporación se compromete a informar a otras organizaciones de lo ocurrido.
- Todas las conductas de abuso sexual o explotación sexual con evidencias suficientemente probadas serán consideradas faltas muy graves y como consecuencia las personas serán despedidas y denunciadas a la policía o a las autoridades correspondientes. Estas personas recibirán recomendaciones negativas para futuros trabajos por parte de la organización.



- En el caso de que la persona que ha sido acusada trabaje para una organización socia, se solicitará a nuestra socia tras la investigación, que tome las medidas necesarias. En función de la gravedad del caso y de que no se tomen las medidas necesarias, Corprodinco podría finalizar la relación con la organización socia.
- g. Seguimiento del caso y restitución de la persona acosada o perjudicada. El Comité hará seguimiento del caso tras la sanción:
- Supervisando el cumplimiento de las sanciones.
  - Proporcionando la atención y apoyo a la persona que ha sufrido el acoso y abuso, para que pueda recibir la asistencia necesaria (psicológica, sanitaria, administrativa, acompañamiento, vacaciones, excedencia, etc.)
  - Colaborando con las autoridades pertinentes si el caso ha terminado denunciándose.
  - Informando a los donantes y financiadores cuando así lo exija la normativa y de acuerdo a la gravedad del caso.

## Gráfico del Procedimiento.



## ANEXO III. INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE CASOS

Indicador	Explicación del indicador	¿Cómo calcularlo?
Número de casos totales que se presentaron en el periodo	Monitorear el número total de casos que se presentaron en el trimestre, con la finalidad de analizar la tendencia de casos.	Suma total del número de casos totales que se presentaron en el periodo.
Porcentaje de casos por categoría y gravedad	Se podrán analizar el porcentaje de casos según el nivel de gravedad en la cual se hayan presentado, con la finalidad de analizar el motivo o causa raíz y aplicar medidas preventivas.	Número de casos por categoría (acoso, abuso, explotación) y por gravedad (desagregado por sexo).
Perfiles de niveles jerárquicos en los que se dieron los casos	Se podrá analizar el porcentaje de casos según el nivel jerárquico en el cual se haya presentado, con la finalidad de analizar el motivo o causa raíz y desarrollar medidas preventivas.	Repartir el número de casos por nivel jerárquico en porcentajes. Nivel superior X% de casos, nivel X%, nivel inferior X%, y otro X%.
Casos desestimados y casos que fueron suficientemente probados	Número de casos desestimados y probados dentro de las reclamaciones que se recibieron en el periodo.	Porcentaje de los casos desestimados y de los probados en el periodo (desagregadas por país y departamento).
Número de casos cerrados y solucionados en los plazos que recoge el procedimiento	Monitorear la eficiencia y el cumplimiento general de la solución de casos y adaptar el protocolo, si fuera necesario.	Sumatoria del número de casos cerrados en los plazos estimados en el periodo.
Número de sesiones informativas o cursos impartidos entre el personal y los voluntarios para dar a conocer la política y los protocolos	Cuantificar las medidas y esfuerzos en la difusión y prevención de los casos de acoso y abuso en el ámbito de aplicación.	Número de sesiones informativas por país, con número de asistentes a cada sesión.