



PROTECCIÓN

**| POLÍTICA DE PROTECCIÓN
CONTRA EL ACOSO,
EXPLOTACIÓN Y ABUSOS
SEXUALES (INCLUIDOS LOS
ABUSOS A MENORES)**

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (INCLUIDOS LOS ABUSOS A MENORES)

1. ÁMBITO DE LA POLÍTICA

Oikos - Cooperação e Desenvolvimento basa sus políticas y prácticas en la Declaración de los Derechos Humanos, los principios humanitarios de transparencia, neutralidad e imparcialidad y demás legislación internacional pertinente en materia de derechos humanos, promoviendo la igualdad, la tolerancia y la justicia social.

La actividad de Oikos comparte esfuerzos y responsabilidades, además de facilitar soluciones para garantizar que todas las personas disfruten del derecho a una vida digna, en el contexto del desarrollo sostenible. Oikos reconoce la importancia de una cultura organizativa responsable que cree un entorno seguro para sus empleados, socios y las comunidades en las que opera.

Este reconocimiento busca promover la importancia de esta política entre las personas con las que trabajamos o que colaboran en las actividades de la organización, así como comprender que estos fenómenos son comunes y presentan un mayor riesgo de explotación y abuso sexual en comunidades donde hay mayor desigualdad y en grupos con mayor vulnerabilidad, como niños, mujeres y adultos vulnerables. Oikos considera que todas las personas tienen derecho a vivir libres de acoso, explotación y abuso sexual, y que ningún niño debe ser víctima de ningún tipo o forma de abuso.

Oikos entiende que puede haber desigualdad de poderes entre empleados, socios y terceros, relacionada con la jerarquía y las funciones en la organización, o con

el entorno social externo que lo rodea en el contexto de un país, una sociedad o una comunidad. Sin embargo, Oikos espera que el poder resultante de la posición de un individuo o grupo de individuos no sea entendido o utilizado como una ventaja o una justificación para poner en peligro la dignidad de los demás.

Oikos mantiene una política de tolerancia cero frente a los casos de acoso, explotación y abuso, así como de abuso infantil, perpetuados o fomentados por empleados, socios o terceros relacionados con la organización. Todas las denuncias y quejas serán debidamente investigadas, dando lugar a las medidas disciplinarias necesarias y, siempre que legalmente proceda, trasladadas a las autoridades y órganos judiciales competentes en la jurisdicción aplicable. Para ello, se procurará siempre preservar la integridad y seguridad de los denunciantes, siempre que exista sospecha fundada de que ello pueda estar en peligro.

Las acciones de Oikos siguen un enfoque centrado en la víctima, y la respuesta de la organización se basa en sus necesidades, garantizando su dignidad, respeto e intimidad.

Esta política también incluye medidas para prevenir este tipo de comportamientos, buscando siempre establecer un entorno seguro y garantizar el bienestar de todas las personas implicadas en las actividades de la organización.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (INCLUIDOS LOS ABUSOS A MENORES)

2.

APLICABILIDAD

Esta política se aplica a todos los empleados, socios y terceros implicados en las actividades de la organización.

- Se entiende por empleados de la organización a todos los miembros que componen la Sede Central, incluyendo a todos los miembros de la Dirección y de los diferentes Departamentos, así como de las diferentes Delegaciones en cada país donde opera.
- Se entiende por socios de la organización todas las entidades que contractualmente compartir actividades y funciones en los distintos proyectos y países en los que opera Oikos.
- Terceros relacionados con las actividades de la organización, los voluntarios, los aprendices, los donantes, los financiadores, los consultores y otras entidades nacionales o internacionales no incluidas en los puntos anteriores.

Esta política se aplica durante y después de las horas de trabajo contratadas. Cualquier actividad de empleados, socios y terceros relacionada con las actividades de la organización que fuera de las horas de trabajo contratadas no siga esta política se considerará una violación de la misma.

3. DEFINICIONES

Niño

Un niño es una persona menor de 18 años, independientemente de las leyes y definiciones locales de la mayoría de edad.

Adultos vulnerables

Se consideran personas mayores de 18 años:

- Que no pueden cuidarse o protegerse por sí mismas frente a daños o explotación.
- Posiblemente estén en situación de riesgo debido a su sexo, salud mental o física, discapacidad, etnia, confesión o práctica religiosa, orientación sexual, situación económica y social o como consecuencia de conflictos o catástrofes;
- Están en una situación de subordinación y experimentan un poder diferencial que las pone en peligro.

Acoso sexual

El acoso sexual se refiere a cualquier insinuación sexual no deseada, petición de favores sexuales, conducta física o verbal o gestos de naturaleza sexual, o cualquier comportamiento de naturaleza sexual que pueda entenderse o percibirse como ofensivo o humillante para otra persona, cuando estas conductas ponen en peligro el trabajo o generan una relación con los compañeros de intimidación, hostilidad y ofensa en el entorno laboral. Aunque suele aparecer como un patrón de conducta, también puede ser un incidente independiente.

Explotación sexual

Explotación sexual significa cualquier intento o abuso real de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza, con fines sexuales, incluido el beneficio monetario, social o político derivado de la explotación sexual de otros.

Abusos sexuales

Se entiende por abuso sexual la intrusión física de naturaleza sexual, realizada bien en el

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (INCLUIDOS LOS ABUSOS A MENORES)

forma intentada, ya sea mediante el uso de la fuerza o en condiciones coercitivas y desiguales.

Abuso y explotación infantil

Podría incluir uno o varios de los aspectos enumerados a continuación:

- **Maltrato físico**

El maltrato físico se produce cuando una persona causa sufrimiento o amenaza con causar sufrimiento a un niño a propósito. Se consideran ejemplos de este maltrato las agresiones, palizas, zarandeos, quemaduras, empujones, ataduras u otras formas de violencia física. El maltrato físico puede ser un hecho aislado o un patrón repetido, y no tiene por qué dejar necesariamente una marca o lesión visible.

- **Abuso emocional**

El maltrato emocional son actos verbales o simbólicos inapropiados hacia un niño o un patrón a largo plazo que no le proporciona estabilidad emocional. Estos actos tienen una alta probabilidad de dañar la autoestima y las habilidades sociales del niño.

- **Negligencia**

Negligencia es no proporcionar a un niño las condiciones culturalmente aceptables y consideradas esenciales para su bienestar físico y emocional y su desarrollo.

- **Abuso sexual infantil**

El abuso sexual infantil es la participación de un niño en una actividad sexual que el niño no comprende, para la que no ha dado su consentimiento o para la que no está suficientemente desarrollado y preparado para dar su consentimiento, o que infringe la ley. El abuso sexual infantil es cualquier forma de actividad sexual con un niño, y puede ocurrir entre un niño

y un adulto u otro niño que por edad o desarrollo se encuentre en una situación de responsabilidad, confianza o poder, con el fin de gratificar o satisfacer las necesidades de la otra persona. Abuso que puede incluir o no actividades con o sin contacto, coacción, inducción de un niño a cualquier actividad sexual, así como la utilización de niños para la prostitución u otras prácticas sexuales, como la exposición sexual en línea, el uso de pornografía infantil o el recurso a imágenes de contenido y explotación sexual.

- **Captación (aliciamiento)**

Se refiere al comportamiento que facilita que un agresor busque a un niño o niña con fines sexuales. Suele implicar la construcción de una relación de confianza con el menor o con su familia, padres o tutores legales, con la intención de abusar sexualmente. Puede implicar la creación de vínculos emocionales, exposición a conceptos sexuales (como la pornografía) o promesas de relaciones futuras, dinero u otras ofertas de valor o estatus social.

- **Captación en línea (aliciamiento online)**

Consiste en el envío de mensajes electrónicos con contenido inapropiado a una persona que el remitente cree que es menor de 18 años, con el objetivo de inducir a participar o enviar contenido sexual, ya sea al propio remitente o a terceros.

Denunciante

Persona que puede ser colaborador/a de la organización o un tercero, interno o externo a Oikos, que presenta una denuncia fundamentada en el marco de esta política, reportando casos de abuso y explotación sexual, así como de abuso infantil. Puede denunciar por conocimiento directo de los hechos, o actuar como representante o acompañante de la víctima en la presentación de la queja.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (INCLUIDOS LOS ABUSOS A MENORES)

Ponente

Es la persona responsable de elaborar un informe que contenga los hechos y pruebas de la denuncia presentada, incluyendo la audiencia de la(s) víctima(s) y del denunciado. El ponente puede ser el propio superior jerárquico o alguien previamente autorizado por Oikos o autorizado por el propio superior jerárquico.

Superior jerárquico

Persona que ocupa un cargo en la organización con funciones de responsabilidad jerárquica por encima del interesado, lo que implica el establecimiento de una relación de dependencia de funciones y respuesta del interesado hacia el individuo que ocupa dicho puesto.

4. PRINCIPIOS

Con el fin de proteger a los grupos más vulnerables, a saber, los adultos vulnerables y los niños, y garantizar la integridad de la organización, Oikos se adhiere a los siguientes principios:

- El abuso y la explotación sexual, así como el abuso de menores, llevados a cabo por empleados o terceros en relación con las actividades de la organización constituyen una falta grave y son motivo de rescisión de la relación contractual.
- No se tolerará ninguna actitud o comportamiento por parte de cualquier empleado o tercero relacionado con las actividades de la organización que someta a otro a acciones impropias o relaciones sexuales no solicitadas o no deseadas de cualquier tipo, que puedan suponer algún tipo de discriminación en sus funciones laborales;
- La actividad sexual con menores está prohibida, independientemente de la mayoría de edad o del consentimiento local. El desconocimiento de la edad del menor no servirá de justificación de la conducta.
- Está estrictamente prohibido el intercambio de dinero, empleo, asistencia, bienes o servicios por cualquier tipo de actividad sexual por parte de empleados y terceros relacionados con las actividades de la organización.
- Sin perjuicio del reconocimiento del derecho a la propia identidad y al libre ejercicio de las opciones afectivas y de orientación y práctica sexual, ejercidas con plena libertad y consentimiento, se desaconsejan enérgicamente las relaciones sexuales entre empleados o terceras personas relacionadas con las actividades de la organización y miembros del proyecto, siempre que se basen en una dinámica de poder desigual, que ponga en peligro la integridad y credibilidad de la misión de la organización.
- Si los empleados o terceros relacionados con las actividades de la organización sospechan o están preocupados por posibles abusos sexuales y explotación, así como abuso de menores, por parte de otro empleado, deben denunciarlo inmediatamente de acuerdo con los mecanismos y procesos definidos.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (INCLUIDOS LOS ABUSOS A MENORES)

- La no represalia sirve de base para tratar la denuncia de irregularidades con arreglo a esta política, y la organización no toma represalias contra un empleado por presentar una denuncia o participar en la investigación de una denuncia;
- Todos los empleados o terceros relacionados con las actividades de la organización están obligados a crear o mantener un entorno que evite el abuso y la explotación sexual, así como el abuso infantil, y promoverán la aplicación de esta política.



POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (INCLUIDOS LOS ABUSOS A MENORES)

5. COMPROMISOS

Para garantizar el cumplimiento de e s t o s principios, Oikos se compromete a:

- Desarrollar estrategias para prevenir y responder al abuso y la explotación sexual, así como al abuso infantil, incluyendo su incorporación en los términos de referencia como objetivos de las funciones a desempeñar (incluyendo formación, quejas, mecanismos de respuesta e informes de progreso).
- Llevar a cabo evaluaciones de riesgos para identificar las áreas de riesgo y documentar el proceso de eliminación y mitigación de estos riesgos.
- Incluir la política sobre abuso y explotación sexual, así como el abuso infantil, en el código de conducta, materiales y formación para empleados o terceros relacionados con las actividades de la organización.
- Garantizar que esta política se incorpora a las asociaciones, pactos y acuerdos, incluyendo la definición expresa de que el hecho de no promover medidas preventivas contra el abuso y la explotación sexual, así como el abuso infantil, de no investigar o denunciar posibles sucesos, o de no llevar a cabo medidas correctivas ante la aparición de abuso y explotación sexual, así como abuso infantil, constituye motivo de rescisión del contrato.
- Informar regularmente a colaboradores, terceros vinculados a las actividades de la organización y comunidades sobre las medidas de prevención y respuesta al abuso y la explotación sexuales, así como al maltrato infantil. Esta información debe elaborarse y difundirse en cooperación con los organismos pertinentes e incluir detalles sobre los mecanismos y procesos, el estado de las investigaciones y el seguimiento de las medidas definidas.
- Promover el apoyo a las comunidades y autoridades locales en la prevención y respuesta ante el abuso y la explotación sexual, así como el abuso infantil, por parte de empleados o terceros relacionados con las actividades de la organización.
- Garantizar que los mecanismos de reclamación sean accesibles y comprensibles para los empleados.
- En cumplimiento de la legislación aplicable, impedir que se contrate o destine a perpetradores de abusos sexuales y explotación, así como de abusos a menores. Los responsables de recursos humanos y de contratación deben garantizar procesos de contratación sólidos para todo el personal, especialmente para aquellos que vayan a tener contacto con niños (utilizando antecedentes penales, preguntas de entrevista basadas en comportamiento).
- Garantizar la creación y longevidad de un entorno seguro en el que tratar lo mencionado en esta política, desde el momento en que se plantea una sospecha o denuncia hasta el final del proceso de investigación con la puesta en común del resultado final.
- Proporcionar apoyo y asistencia a los denunciantes de abusos y explotación sexuales, así como de abusos a menores, lo que puede incluir tratamiento médico, asistencia

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (INCLUIDOS LOS ABUSOS A MENORES)

apoyo jurídico y psicosocial, según proceda, teniendo siempre en cuenta la confidencialidad de las sensibilidades culturales y la seguridad de las víctimas.

- Investigar las denuncias de abuso y explotación, así como de abuso infantil, de manera profesional, utilizando prácticas de entrevista adecuadas (especialmente con niños). Involucrar a investigadores y expertos profesionales, según proceda.
- Tomar medidas rápidas y adecuadas contra los empleados o terceros relacionados con las actividades de la organización que cometan abusos y explotación sexuales, así como abusos a menores, que pueden incluir medidas disciplinarias, incluido el procesamiento penal, en el país de origen y/o en el país de acogida.
- Tomar las medidas adecuadas para proteger a las personas de posibles represalias que denunciar abusos y explotación sexuales, así como abusos a menores, en los que estén implicados empleados o terceros relacionados con las actividades de la organización.
- Garantizar la actualización y el aprendizaje continuos para permitir mejoras regulares en la prevención y la respuesta tanto al abuso y la explotación sexual como al abuso infantil.
- Garantizar la supervisión y los sistemas de información sobre abuso y explotación sexual, así como sobre abuso infantil, con el fin de controlar la eficacia de los procesos y mejorar la prevención y la respuesta.

6. RESPONSABILIDADES

Todos los empleados y terceros relacionados con las actividades de la organización comparten la obligación de prevenir y responder al abuso y la explotación sexual, así como al abuso infantil. Es su responsabilidad seguir los principios y compromisos establecidos en esta política. Todos los empleados y terceros relacionados con las actividades de la organización que trabajen junto a las comunidades deben contribuir también al seguimiento de la política utilizando las opiniones de las partes interesadas.

Los directivos, supervisores y responsables de recursos humanos deben asegurarse de que todos los empleados y terceros relacionados con las actividades de la organización entienden y siguen esta política, y son responsables de la contratación y formación. En el caso de los directores y supervisores de recursos humanos, también son responsables de la gestión del rendimiento en la prevención del abuso y la explotación sexual, así como del abuso infantil. Corresponde a sus superiores comprobar y garantizar el seguimiento del proceso de investigación, la denuncia y las consecuencias disciplinarias.

Los coordinadores o representantes de los países deben garantizar que los adultos vulnerables y los niños estén protegidos de los abusos y la explotación sexual en los proyectos en el país de operación.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (INCLUIDOS LOS ABUSOS A MENORES)

Los coordinadores de país deben asegurarse de que la política sea culturalmente apropiada entre la comunidad, desarrollando mecanismos para aplicarla y supervisar su eficacia. Esto incluye concienciar a los beneficiarios del proyecto, empleados y terceras partes relacionadas con las actividades de la organización sobre la protección frente al abuso y la explotación sexual, así como el abuso infantil. Los coordinadores de país también deben garantizar que se llevan a cabo las denuncias y su posterior investigación, tras las medidas disciplinarias necesarias. Los coordinadores de país son responsables de garantizar que la víctima reciba toda la asistencia necesaria. Cualquier empleado o tercero relacionado con las actividades de la organización que se considere víctima de abuso, explotación sexual o abuso infantil, a la vista de lo anterior o de acuerdo con la legislación portuguesa o del país de operaciones, **debe comunicarlo inmediatamente a su superior inmediato**, o en caso de conflicto de intereses, comunicarlo a la persona responsable a nivel jerárquico.



POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (INCLUIDOS LOS ABUSOS A MENORES)

7. PRESENTACIÓN DE RECLAMACIONES Y QUEJAS

Los denunciantes deben presentar una queja o denuncia con la mayor facilidad posible, haciéndolo **verbalmente o por escrito**, en un **plazo máximo o igual a 14 días laborables desde que se produzca el hecho**. Para ello, los ponentes deben utilizar correspondencia escrita, correo electrónico, llamadas telefónicas, exposición verbal, a través de terceros, entre otros, facilitando todo tipo de comunicación con la organización, pero presentando **información concreta**, preferiblemente **verificable**, sobre la práctica denunciada.

La respuesta a la queja presentada no debe exceder de **3 meses a partir de la fecha del incidente y objeto de la reclamación**. En casos excepcionales, Oikos podrá responder a una queja después del plazo mencionado si reconoce la necesidad de un plazo más largo debido a la especial complejidad o dificultad de verificar los hechos. Si no se responde a la reclamación en el plazo mencionado, se **informará al ponente de los progresos realizados y de la fecha estimada** para recibir la respuesta definitiva.

7.1 Presentación de quejas a nivel institucional

Todo empleado que tenga una queja o denuncia relativa a cualquier aspecto de su relación laboral debe tratarla con su superior jerárquico directo, siguiendo las instrucciones para la presentación de denuncias presentadas en esta sección. A la hora de presentar quejas y denuncias, el/los denunciante(s) y/o denunciante(s) podrá(n) ir más allá de los niveles jerárquicos inmediatamente superiores, siempre que éstos estén implicados u ofrezcan algún tipo de protección y/o encubrimiento a la práctica en cuestión, o siempre que exista una sospecha razonable de conflicto de intereses:

- i. Debe producirse si el denunciante cree que su superior jerárquico no es la persona adecuada para resolver el problema que dio lugar a la denuncia (puede ser el autor del acoso o la discriminación, o proteger al autor del acoso o la discriminación);
- ii. Esto debe hacerse si el denunciante cree que el Coordinador Nacional o el Representante Nacional es responsable de la práctica denunciada, comunicándose directamente con el Director de Operaciones en la Sede de Oikos - Cooperação e Desenvolvimento em Portugal;
- iii. Esto debería ocurrir si el ponente considera que el director del departamento que supervisa las funciones del ponente, comunicándose directamente con el Director Ejecutivo en la sede de Oikos - Cooperação e Desenvolvimento em Portugal, es el autor de la práctica denunciada;
- iv. Esto debería ocurrir si el ponente considera que la práctica denunciada es perpetrada por el

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (INCLUIDOS LOS ABUSOS A MENORES)

Director Ejecutivo, comunicándose

directamente con el Consejo de Administración en la sede de Oikos en Portugal;

- v. En caso de que el Consejo de Administración de la Central de Oikos no ofrezca suficientes garantías de independencia respecto al Director Ejecutivo, la comunicación deberá hacerse directamente al Presidente del Consejo de la Junta General o al Presidente del Comité de Vigilancia de la Organización.

7.2 Presentación de quejas e informes a escala comunitaria

Reconociendo la especificidad de cada caso, contexto, proyecto y país, *Oikos - Cooperação e Desenvolvimento* promueve la presentación de denuncias por parte de los beneficiarios y empleados de los equipos y delegaciones locales. Cualquier beneficiario con una queja sobre cualquier aspecto de abuso, explotación sexual o abuso infantil durante el transcurso de un proyecto debe utilizar los mecanismos presentados por el proyecto o puestos a disposición por la organización para presentar la queja:

- Contacto directo y puesta en común con el Equipo Oikos y la Delegación del proyecto en cuestión, estando debidamente identificados;
- Contacto por correo electrónico con el equipo Oikos y la Delegación para el proyecto en cuestión;
- Contacto por otros medios de comunicación puestos a disposición por el Equipo Oikos y la Delegación del proyecto en cuestión.

8. NECESIDADES Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS

Oikos - Cooperação e Desenvolvimento considera que los adultos y niños vulnerables tienen necesidades particulares y que la atención que se les presta debe responder eficazmente a sus necesidades. Cada víctima es diferente, requiere un análisis caso por caso y responder a momentos y tiempos diferentes. Esta política reconoce que no todos los adultos y niños vulnerables presentarán inicialmente una queja o denuncia porque no se sientan preparados para hacerlo, pero pueden solicitar asistencia psicológica o médica o asesoramiento jurídico, aunque no tengan intención de presentar una queja o denuncia.

El proceso de atención y respuesta a las necesidades de las víctimas es complejo y requiere respetar su voluntad y capacidad de decisión, garantizando que estén informadas de sus derechos y deberes, así como que sean libres de tomar sus propias decisiones. No obstante, es fundamental que las víctimas y las personas de su entorno conozcan los medios de que disponen para denunciar los casos, especialmente cuando se trata de menores sujetos a la tutela legal de un adulto.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (INCLUIDOS LOS ABUSOS A MENORES)

8.1. Primer contacto con la víctima

El primer contacto es el punto de partida donde las víctimas buscan apoyo o respuestas, donde se les da seguridad y confianza sobre el proceso posterior que puede garantizar el acceso a la justicia y, en muchos casos, la única oportunidad de recopilar las pruebas y los datos necesarios en caso de que la víctima quiera presentar una denuncia o un informe judicial en el futuro.

Su objetivo es proteger la integridad de la víctima, salvaguardar y proporcionar, en caso necesario, apoyo de emergencia para la salud e integridad física y emocional, así como obtener la información necesaria para comprender lo sucedido y el riesgo para responder y proteger de la mejor manera, según los diferentes momentos y tiempos de cada víctima.

Antes de cualquier otra intervención, las víctimas deben ser dirigidas a las **autoridades** competentes, llevándolas al centro de salud y a la unidad de apoyo psicológico más cercanos, si es posible. En los casos de abuso sexual, se debe informar a las víctimas sobre el apoyo médico de urgencia, en concreto sobre anticonceptivos y profilaxis de infecciones sexuales, según sus deseos.

Si el **abuso sexual** es **reciente**, la información debe ser prudente y sensible, promoviendo no cambiarse de ropa, bañarse y la importancia de recibir apoyo médico y psicológico. Debe darse información sobre los pasos a seguir si se presenta una denuncia. Si las víctimas no han seguido estas instrucciones, deben ponerse en contacto con las autoridades competentes.

8.2. Entrevista inicial con la víctima

Tras asegurarse de que se satisfacen las necesidades inmediatas de salud física y mental, la entrevista inicial debe realizarse en un ambiente de confianza y privacidad:

- **Identifica el problema**, y esta identificación es fundamental para dar una respuesta y una atención adecuadas a la víctima. La identificación del problema permite conocer el tipo de violencia que ha sufrido la víctima, su tipología, alcance, consecuencias y posibles riesgos. Para identificar el problema se debe recurrir, siempre que sea posible, a personal especializado, en función del estado emocional de la víctima y de sus circunstancias. La identificación del problema debe incluir también el análisis de los recursos de que dispone la víctima, como una red de apoyo, un lugar seguro donde alojarse o un estado emocional estable que le permita tomar decisiones libres e informadas;
- **Evalúe e detecta o riesgo**, contribuir a la protección preventiva, comprender el nivel de riesgo y reconocer los factores de riesgo.
- **Elabora un registro de lo sucedido** utilizando un formulario común a todos los registros, adjunto, que permite identificar los factores de vulnerabilidad: necesidades inmediatas de las víctimas, situaciones de discriminación, tipos de violencia sufrida, características agresores, redes de apoyo existentes, entre otros. Este formulario servirá para dar seguimiento institucional al evento.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (INCLUIDOS LOS ABUSOS A MENORES)

Si la entrevista no puede realizarse con el apoyo de personal especializado, deberá seguir una forma de comunicación adecuada a las circunstancias, siguiendo los puntos que se enumeran a continuación:

- Dar credibilidad al relato, sujeto a investigación, y establecer contacto visual con la víctima para proporcionarle seguridad y confianza;
 - Conceder el tiempo necesario, sin apresurar a la víctima en su relato ni interrumpirla, respetando su silencio y estando atento a sus emociones;
 - Escucha activa, empática y respetuosa, libre de prejuicios y estereotipos, considerando las condiciones particulares de los adultos y niños vulnerables en función de su edad, discapacidad, condición social, orientación sexual, creencias religiosas o cualquier otra situación de vulnerabilidad o normas culturales y sociales;
 - No esperes que la comunicación sea siempre fluida y no dudes de la denuncia de los hechos por esa misma razón; es importante recordar que el abuso y la explotación atacan esencialmente la identidad de una persona, socavan su autodeterminación, afectan a su organización psicológica y alteran su capacidad de comunicación;
 - Permitir la expresión de sentimientos y emociones (por ejemplo, dolor, llanto, ansiedad, vergüenza, ira y miedo), así como expresar palabras de aliento a la víctima, reconocer su valentía al presentar una queja o denuncia y p r o t e g e r l a . Es importante transmitir que
- La víctima no debe sentirse avergonzada ni culpable por lo ocurrido;
- Ser claro sobre los pasos siguientes, las opciones y las vías disponibles, así como sobre los derechos de la víctima. Facilitar el empoderamiento de los adultos vulnerables y los niños víctimas de abusos y explotación sexuales, respetando sus decisiones y su tiempo;
 - Hay que tener en cuenta que muchos adultos vulnerables (sobre todo mujeres víctimas) y niños niegan, minimizan o no entienden ser víctimas de abusos y explotación sexuales;
 - Comunicar a la víctima, si es necesario, el peligro que corre, recordándole que no está sola, apoyándola en la autoevaluación y objetivando la situación en la que se encuentra;
 - Preste especial atención al lenguaje corporal utilizado y evite cualquier queja o signo de desaprobación o duda sobre la declaración de la víctima;
 - No hagas preguntas que: muestren incredulidad o prejuicios sobre las acciones de la víctima, puedan interpretarse como un intento de justificar el acto violento y recurrir a preguntas como "¿Por qué has dicho eso? ¿Por qué no lo hiciste?". No culpes, minimices o justifiques la violencia sufrida por la víctima;
 - No enfadarse o disgustarse cuando la víctima no actúa o no quiere actuar de determinada manera y no juzgar su actitud, gestionando adecuadamente las expectativas de la víctima;
 - No hagas preguntas que la víctima no pueda responder (detalles pormenorizados de los episodios, como la ropa, la hora exacta, su interacción verbal con el agresor, sus reacciones detalladas, entre otros).

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (INCLUIDOS LOS ABUSOS A MENORES)

9. INVESTIGACIÓN Y DECISIÓN FINAL

Oikos - Cooperação e Desenvolvimento investigará todas las denuncias de acoso de la forma más rápida y confidencial posible. Todos los implicados deben actuar de forma responsable y veraz en sus alegaciones y en el suministro de información para la investigación. Cuando se reciba una denuncia, se notificará al ponente y se activará un Comité de Investigación o de Investigación.

La apertura de la investigación comprende un proceso de entrevistas con la persona que presenta la denuncia, entrevistas con la persona objeto de la denuncia, cotejo de pruebas (si las hubiera) y entrevistas con posibles testigos de los hechos. El responsable de la investigación de la denuncia debe investigarla tan a fondo como considere oportuno y siguiendo los procedimientos mencionados.

9.1. Demandantes y Denunciantes

Oikos – Cooperação e Desenvolvimento trata de promover un entorno favorable pero seguro y confidencial para que cualquier abuso pueda ser denunciado directamente por el denunciante o por un denunciante, ya sea interno o externo a la organización.

Demandante. La denuncia puede ser presentada por la propia víctima, como denunciante directamente afectada por el abuso o la violencia perpetrados por una o varias personas en el ámbito de la actividad de la Organización (empleado, individuo vinculado a un socio, proveedor de

servicios, donante, autoridad pública implicada en un proyecto Oikos.

Denunciante. La denuncia puede ser presentada por un denunciante, interno o externo a Oikos, que actúe como asistente de la víctima o que haya tenido conocimiento del incidente como consecuencia de sus funciones y actuaciones.

9.2. Proceso de investigación en la sede central

En caso de denuncia de irregularidades en la sede de Oikos, las investigaciones deben ser realizadas por el responsable o el Director Ejecutivo. Si hay sospechas razonables de que el responsable no puede responder, debe designarse a otra persona responsable de la investigación, imparcial ante la situación en cuestión.

9.3. Proceso de investigación en las delegaciones y representaciones

En el caso de quejas a nivel de una Representación o Delegación de Oikos, las investigaciones deben ser realizadas por el Representante o Coordinador General o por el Coordinador Administrativo, pero siempre con el conocimiento del Director de Operaciones y del Director Ejecutivo. Si hay sospechas razonables de que estos funcionarios en el país no pueden responder, el Director de Operaciones designará a otra persona para que se haga cargo de la investigación. Cuando la denuncia se remita directamente a la Sede, el Director Ejecutivo designará a una persona de reconocida competencia.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (INCLUIDOS LOS ABUSOS A MENORES)

9.4. Resultados de la investigación

Una vez finalizada la investigación, se tomarán las medidas oportunas para resolver el problema detectado. En circunstancias normales, si no se encuentra información contradictoria o si la persona está ausente por motivos de trabajo o vacaciones, la persona que recibe la denuncia debe enviar por escrito al denunciante o denunciante una **decisión final sobre la investigación** en un plazo de 15 días laborables. Si la denuncia es recibida por el Director Ejecutivo y/o los miembros de los Órganos de Gobierno, la decisión final de la investigación debe comunicarse al denunciante por escrito en un plazo de 30 días laborables.

La **resolución o decisión final de la investigación** deberá ser documentada y comunicada a las partes implicadas en el incidente con las medidas a adoptar, determinando si se ha producido una violación del Código de Conducta o si la conducta no constituye una violación del Código de Conducta. En los casos que constituyan **infracciones graves** y de acuerdo con la ley, así como en el supuesto de que el responsable, el Comité de Investigación o la organización no dispongan de las capacidades que se consideren necesarias para la resolución o decisión final de la investigación de la denuncia, se deberá contactar y comunicar a las autoridades judiciales competentes.

De acuerdo con la **conclusión de la investigación**, la persona acusada de abuso o explotación sexual tendrá **derecho a ser oída y a la defensa** de su buen nombre, con el fin de evitar acusaciones infundadas, chantajes o mala fe. Todo colaborador que, tras una investigación

se demuestre que ha incurrido en un **comportamiento de acoso** que infrinja las disposiciones de la presente política, será objeto de un procedimiento disciplinario que podrá incluir, llevar a el despido por causa justificada o incluso la remisión a las autoridades. El denunciante será informado lo antes posible de la conclusión y el resultado de la investigación.

9.4.1. Recurso contra la resolución final

En caso de que el ponente considere que la decisión escrita es insuficiente o injusta, deberá remitirla al Director Ejecutivo o, si se trata de esta persona, al Consejo de Administración o, en su defecto, al Comité de Vigilancia. El denunciante o denunciante puede apelar formalmente por escrito al siguiente superior jerárquico. El recurso a la decisión final de la investigación debe producirse **en un plazo máximo de 5 días laborables a partir de la recepción de la decisión**.

El recurso debe describir el problema y los intentos previos de resolverlo por parte del empleado. La nueva persona responsable de la queja podrá llevar a cabo una nueva investigación, con la profundidad que considere adecuada para resolver la queja. En circunstancias normales, si no hay información contradictoria o si está ausente por motivos de trabajo o vacaciones, la persona que recibe la queja debe enviar por escrito al ponente una decisión final sobre la investigación en un plazo de 30 días laborables.

Tras el recurso interno, finaliza el proceso provisional. No obstante, este recurso podrá ampliarse a los órganos judiciales nacionales - del país donde se haya producido el presunto abuso o, en el caso de un trabajador con relación contractual con a Oikos, a

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (INCLUIDOS LOS ABUSOS A MENORES)

entidades competentes del foro judicial contenidas en el citado contrato laboral.

10. OTRAS INVESTIGACIONES

El resultado de una denuncia no impide a Oikos - Cooperação e Desenvolvimento de investigación posterior, siempre que existan sospechas fundadas de que el abuso perpetrado tiene antecedentes y puede haber otras víctimas silenciosas que requieran reparación y asistencia. Además, es necesario identificar posibles vulnerabilidades sistémicas, entornos culturales y socioeconómicos o redes de perpetración de abusos, con la participación de los empleados u otras partes interesadas, que sugieran reforzar la vigilancia interna y la atención a la prevención, denuncia y reparación de los abusos.

10. CONFIDENCIALIDAD

La política de esta organización garantiza la total confidencialidad de la situación. En algunos casos, las denuncias deben mantenerse confidenciales para salvaguardar la dignidad de la víctima, la seguridad del denunciante o para mantener la integridad de una investigación más amplia en curso. Sólo se incluirá a terceros en la resolución de denuncias confidenciales caso por caso y con el acuerdo de la víctima y el denunciante.

Se desaconsejan las denuncias anónimas para evitar perjudicar un proceso de investigación en curso o presentar denuncias por mala fe. En el caso del

conducta o situación denunciada por el denunciante no es factible sin su propia identificación, un director o técnico superior discutirá las implicaciones con el denunciante y se decidirá si se procede o no con la investigación.

Las denuncias se mantendrán confidenciales en la medida de lo posible, independientemente de la vía utilizada para presentar la denuncia, y el empleado y denunciante no será objeto de ningún tipo de represalia por presentar la denuncia.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (INCLUIDOS LOS ABUSOS A MENORES)

12. RESPETO MUTUO Y PROTECCIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

Toda persona que presente una queja o informe a *Oikos - Cooperação e Desenvolvimento* será tratada con cortesía y respeto. Ningún actor o denunciante de buena fe de la violación, como directores, funcionarios o empleados, será objeto de acoso, represalias o sanciones laborales por presentar o participar en la investigación de una queja o denuncia. El actor que pretenda promover actos de acoso, represalia o sanción laboral ante una denuncia realizada de buena fe será objeto de medidas disciplinarias, incluyendo la posibilidad de despido por causa justificada.

La organización espera que los reclamantes o denunciantes comuniquen y presenten su queja o denuncia de forma correcta y adecuada. *Oikos* se reserva el derecho de modificar o rechazar el proceso de queja o denuncia, debido al comportamiento abusivo, persecución incommensurable y acoso del sujeto de la queja.

Para asegurar la protección del inocente y garantizar el derecho al buen nombre de sus empleados o de terceros relacionados con la Organización, *Oikos* tomará las medidas judiciales o disciplinarias necesarias a saber despido con causa justificada siempre que se demuestre la mala fe del denunciante, mediante:

- Denuncia calumniosa;

- Intención a chantaje o represalia;
- Malicia manifiesta o falsificación de pruebas; o
- Comportamiento repetido de denuncia falsa.

Oikos - Cooperação e Desenvolvimento promueve y anima a sus empleados a seguir un comportamiento ético, basado en el respeto, la responsabilidad, la transparencia, la confidencialidad y la no discriminación.



ANEXO

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (INCLUIDOS LOS ABUSOS A MENORES)

ANEXO - FORMULARIO

A. Datos generales

		Nº de registro												
Ubicación:	Distrito/Municipio/Provincia:		Fecha:											

B. Datos de la persona asistida

Nombre:				La edad:		
Fecha de nacimiento:		Lugar de nacimiento:		Número de identificación:		
Dirección:				Tel:		
Otras personas que le acompañen a presentar una queja o denuncia	NO.	Nombre	Sexo	Edad	Organización	
	1					
	2					
	3					
	4					
	5					
	6					

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (INCLUIDOS LOS ABUSOS A MENORES)

C. Situación que menciona

Breve descripción de los hechos:	
Nombre del agresor (cuando conocido):	
Organización a la que pertenece:	

	Sí	No	En caso afirmativo, ¿en qué institución?	Si no, ¿por qué no ha presentado una denuncia o queja antes?
¿Ha presentado previamente alguna denuncia o queja?				

D. Oficinas e instituciones implicadas

Clínica de salud	
Unidad institucional especializada en tema	
Organización de protección de derechos Humanos	

E. Solicitud de asistencia o apoyo

Breve explicación de la asistencia a las víctimas	
---	--

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (INCLUIDOS LOS ABUSOS A MENORES)

F. Estado psicosocial

Estado de salud física y/o psicológica antes del abuso	Estado de salud física y/o psicológica durante y después del abuso	Indique cualquier complicación de salud

El medio ambiente se ha visto afectado.		Existe intimidación por parte del agresor.		¿Existe presión social o miedo a no presentar una denuncia?		Se teme una posible represalia si presentar una denuncia.	
Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Descripción:		Descripción:		Descripción:		Descripción:	

G. Factores de vulnerabilidad

¿Qué riesgos o amenazas son visibles debido a los malos tratos?

¿Existe riesgo para la integridad física de la víctima?	Sí	No	Si la respuesta es negativa, ¿es potencialmente vulnerable a nuevos abusos por parte de del agresor?	Sí	No	Más detalles sobre la respuesta:

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (INCLUIDOS LOS ABUSOS A MENORES)

H. Red de apoyo

Nombre	Vínculo	Contacto	Dirección

I. Capacidad de reacción

Qué medidas ha tomado la víctima para superar el impacto de los abusos (¿cómo ha sobrevivido?)	La capacidad de la víctima para evitar actos de abuso	Posibles estrategias de resistencia para el futuro



Oikos – Cooperação e Desenvolvimento es una Asociación sin Fines de Lucro, reconocida internacionalmente como Organización No Gubernamental para el Desarrollo.

Creemos en un mundo sin pobreza ni injusticia, donde el desarrollo humano sea equitativo y sostenible a escala local y global. Por eso, asumimos como misión erradicar la pobreza y reducir las desigualdades para que todas las personas disfruten del derecho a una vida digna.

www.oikos.pt

Rua Visconde Moreira de Rey, 37 | Linda-a-Pastora | 2790 - 447 Queijas | Portugal
telefone (+351) 21 882 3630 | fax (+351) 21 882 3635 | e-mail oikos.sec@oikos.pt | NIF: 502 002 859