



# POLÍTICA DE SALVAGUARDIA

Fundación Empresarial  
para la Acción Social

P-006

[www.fundemas.org](http://www.fundemas.org)

Creemos en la mejor versión de El Salvador



# Política de salvaguardia

Con el fin de cultivar una cultura de respeto, integridad y seguridad en el entorno laboral, la Fundación Empresarial para la Acción Social (FUNDEMÁS) se compromete a proteger la dignidad y el bienestar de todos sus integrantes, fomentando la adopción de un sistema transparente y accesible que anime al personal a reportar incidentes de forma confidencial y libre de represalias. Este sistema está diseñado para proteger a las víctimas y asegurar una evaluación justa de los reportes.

## 1. Objetivo

En consonancia con nuestros principios de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial, nuestro objetivo es:

Prevenir la explotación, abuso o trata de personas, acoso laboral o sexual a través de iniciativas de sensibilización y programas de formación continua, con el fin de empoderar a nuestro personal y, así identificar, prevenir y rechazar todas las formas de estas conductas.

## 2. Alcance

Esta política se aplica a todas las personas que forman parte de FUNDEMÁS, independientemente de su posición, nivel jerárquico, tipo de contrato o relación laboral. Esto incluye, pero no se limita a:

- **Personal de tiempo completo y de tiempo parcial:** Todas las personas con un contrato de trabajo vigente con la Fundación.
- **Consultores y contratistas:** Individuos o entidades que prestan servicios a FUNDEMÁS bajo acuerdos contractuales específicos.
- **Voluntarios y pasantes:** Personas que colaboran con FUNDEMÁS sin una relación laboral formal o que están en programas de prácticas profesionales o de voluntariado.

- **Dirección y alta gerencia:** Todos los niveles de liderazgo y gestión dentro de la Organización, incluyendo la Junta Directiva y asesores externos ad honorem de FUNDEMÁS.

Además, esta política es integral, abarca la conducta de todo el personal, enlistado anteriormente, tanto dentro como fuera del horario y lugar de trabajo, incluyendo su tiempo personal, vacaciones e incapacidades. . Se incluyen como ejemplos, pero no se limitan:

- **En el lugar de trabajo:** Cualquier espacio físico donde se realice el trabajo o las actividades de la Fundación.
- **Eventos relacionados con el trabajo:** Incluyendo, pero no limitado a, viajes de negocios, reuniones fuera del lugar de trabajo, actividades operativas, capacitaciones, conferencias y celebraciones corporativas.
- **Comunicaciones relacionadas con el trabajo:** Esto abarca todas las formas de comunicación utilizadas en el contexto laboral, incluidas las digitales (correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales) y telefónicas.

### 3. Principios básicos de actuación

FUNDEMÁS se compromete con lo siguiente:

1. **Compromiso con un entorno laboral seguro:** FUNDEMÁS vela por mantener un ambiente de trabajo saludable y libre de acoso sexual. Nos comprometemos a investigar todas las denuncias relacionadas con estas conductas de manera exhaustiva y a implementar las medidas disciplinarias adecuadas, con el fin de erradicar prácticas discriminatorias y de violencia. Nuestro objetivo es fomentar un entorno laboral caracterizado por la equidad, tolerancia y el respeto hacia la dignidad de todas las personas.

2. **Prevención, detección y apoyo integral:** FUNDEMÁS asume la responsabilidad de prevenir, detectar e investigar los casos de acoso sexual, comprometiéndose también a ofrecer el apoyo psicológico o legal necesario a las víctimas. Esta iniciativa busca asegurar el bienestar y la seguridad de todos los miembros de nuestro equipo.
3. **Conductas prohibidas:** Está estrictamente prohibido el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por favores sexuales. Las actividades sexuales con menores de 18 años están prohibidas bajo cualquier circunstancia. No se puede justificar una conducta inapropiada argumentando un error en la estimación de la edad del menor.

Se prohíbe todas las formas de explotación y abusos, incluida la explotación y abusos sexuales de los participantes del programa y de los miembros de la comunidad por parte del personal u otras personas asociadas al trabajo de la organización. Asimismo, las relaciones sexuales entre personal cuando existe una dinámica de poder o uso indebido de la posición.

Por otra parte, también queda prohibido facilitar o ayudar a otro trabajador humanitario a cometer actos de explotación o abusos, incluida la explotación y abusos sexuales.

Estas relaciones socavan la credibilidad e integridad de la organización.

4. **Consecuencias de conductas prohibidas:** Cualquier persona que trabaja en FUNDEMÁS que incurra en comportamientos prohibidos por esta política enfrentará medidas disciplinarias, que podrían incluir el despido. Esto se aplica a las conductas inapropiadas tanto dentro como fuera del entorno laboral, incluyendo viajes de negocios y eventos sociales corporativos.

Su incumplimiento por parte de consultores, proveedores o asesores externos resultará en la finalización de su vinculación actual y la prohibición de cualquier futura colaboración.

5. **Prohibición de represalias:** Es inadmisible tomar represalias contra cualquier persona que, de buena fe, presente una queja o participe en la investigación de una denuncia, esto incluye victimizar, acosar, despedir o cualquier otro trato

perjudicial. Todo acto de represalia será sancionado con medidas disciplinarias, que podrían llegar hasta el despido. Es importante destacar que las acciones de seguimiento o la evaluación objetiva del desempeño, así como la aplicación de medidas disciplinarias realizadas de manera razonable y justa por parte de los superiores, no se considerarán represalias.

FUNDEMÁS espera que su personal se responsabilice con lo siguiente:

1. **Promoción de un ambiente laboral respetuoso:** Es deber de todo el personal contribuir a un entorno de trabajo seguro, evitando comportamientos que puedan ser interpretados o percibidos como inapropiados según esta política. Independientemente de su posición, ningún miembro del equipo está exento de cumplir con estos estándares de conducta.
2. **Respuesta proactiva ante infracciones:** En caso de presenciar o tener conocimiento de acciones que infrinjan esta política, se espera que el personal intervenga de manera adecuada, ya sea comunicando la situación, expresando su rechazo o brindando apoyo a las víctimas.

FUNDEMÁS espera que las coordinaciones, gerencias y dirección cumplan con lo siguiente:

1. **Liderazgo ejemplar:** Las personas en puesto de liderazgo en FUNDEMÁS, incluyendo la junta directiva, deben actuar como modelos a seguir, previniendo y corrigiendo cualquier conducta prohibida en esta política. Es su responsabilidad ofrecer un entorno de apoyo a cualquier persona que denuncie alguna de las situaciones mencionadas en este documento.
2. **Obligación de reportar:** Si una persona de dirección, gerencia o coordinación es testigo de, tiene conocimiento de, o recibe una queja, independientemente de la fuente, debe reportarlo inmediatamente al Comité de Integridad. Esto incluye, reportar problemas de abusos y explotación por parte de un compañero de trabajo humanitario o de una ONG (ya sea que formen parte de la misma entidad o sea externo).

FUNDEMÁS espera que la Dirección Ejecutiva cumplan con lo siguiente:

1. **Desarrollar mecanismos de prevención y protección:** Es crucial implementar y mantener sistemas efectivos para la denuncia, investigación y sanción de las conductas prohibidas en esta política, así como para proporcionar apoyo psicológico o legal a las víctimas.
2. **Velar por el funcionamiento del Comité de Integridad:** El Comité de Integridad establecido es el encargado de garantizar que las quejas sean abordadas con la debida sensibilidad y celeridad. El Comité supervisará que las investigaciones se realicen sin demoras, con el fin de esclarecer los hechos y determinar las acciones correctivas pertinentes, conforme a lo dispuesto en esta política.

### 3.1 Ejemplo de abuso sexual

El abuso sexual se refiere a toda intrusión física cometida o amenaza de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción. Algunos ejemplos son:

1. **Contacto físico no deseado:** Cualquier forma de contacto físico de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, manoseos, abrazos forzados, besos o intentos de contacto íntimo.
2. **Comportamiento coercitivo:** Presionar a alguien para que participe en actos sexuales mediante el uso de intimidación, amenazas, chantaje o cualquier otra forma de coacción.
3. **Abuso de poder:** Aprovecharse de una posición de autoridad dentro de la organización para solicitar favores sexuales del personal a cargo, voluntariados, pasantías o beneficiarios de los programas de FUNDEMÁS, implicando o prometiendo beneficios o preferencias en el trabajo a cambio de dichos favores.

### 3.2 Ejemplo de explotación sexual

La explotación sexual se refiere a cualquier abuso, ya sea real o tentativo, de una posición de vulnerabilidad, de la desigualdad de poder o de la confianza con fines sexuales, que incluye (pero no se limita a) el beneficio económico, social o político a partir de la explotación sexual de una persona.

Algunos ejemplos son:

1. **Exigencia de favores sexuales para oportunidades laborales:** Solicitar favores sexuales a cambio de contratación, promociones, asignación de proyectos preferenciales o cualquier otro beneficio relacionado con el empleo.
2. **Creación de material pornográfico:** Coaccionar al personal o beneficiarios de programas para que participen en la creación de fotografías, videos u otro tipo de material pornográfico.
3. **Tráfico de personas para fines de explotación sexual:** Participar en, facilitar o ignorar conscientemente actividades relacionadas con el tráfico de personas dentro o a través de las operaciones de la organización para fines de explotación sexual.
4. Retener servicios o beneficios de proyectos a personas beneficiadas a cambio de asistencia por sexo, incluidos los favores sexuales.
5. Contratación de trabajadores sexuales, sin importar si es en el lugar de trabajo, en lugares de ejecución de proyectos, en viajes de trabajo o personales.

### 3.3 Ejemplo de acoso sexual

El acoso sexual se reconoce como una forma de discriminación sexual prohibida, que abarca comportamientos no deseados de connotación sexual, incluyendo, pero no limitado a, insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales y otras verbalizaciones o acciones de naturaleza sexual cuando:

1. **Condiciones laborales:** La aceptación o el rechazo de dichos comportamientos se vincula, de manera explícita o implícita, con el empleo, influyendo en decisiones

laborales como ascensos, evaluaciones de desempeño, asignación de proyectos o condiciones de trabajo.

2. **Ambiente de trabajo:** Estos comportamientos tienen el propósito o efecto de perturbar el rendimiento laboral, o de crear un entorno intimidante, hostil o sexualmente ofensivo. Algunos ejemplos son:

- Solicitudes de favores sexuales por parte de superiores o colegas a cambio de ventajas laborales (ascensos, aumentos salariales, preferencia en proyectos).
- Comentarios o bromas sexuales inapropiadas, tanto en persona como a través de medios digitales, que crean un ambiente laboral incómodo o desagradable.
- Distribución o exhibición de material sexualmente explícito en el lugar de trabajo, incluyendo imágenes, videos o mensajes por medios digitales.
- Comentarios despectivos o estereotipados sobre el género que denigran o menosprecian al personal basados en su sexo.
- Contacto físico no deseado, como tocamientos, abrazos forzados, besos o palmadas.
- Acoso a través de redes sociales o comunicación digital (correo electrónico, mensajería instantánea) con contenido sexual no deseado.
- Miradas lascivas o gestos sexuales que crean una atmósfera de incomodidad o intimidación.

### 3.4 Ejemplo de acoso laboral

El acoso laboral, también conocido como mobbing, se refiere a situaciones en las que una persona experimenta un comportamiento hostil o abusivo de manera sistemática por parte de colegas, supervisores o subordinados. Este comportamiento

puede socavar la dignidad, la seguridad o la integridad de la víctima en el lugar de trabajo.

Algunos ejemplos son los siguientes:

1. **Aislamiento profesional y social:** Una persona es sistemáticamente excluida de reuniones importantes relacionadas con su trabajo o de actividades sociales del equipo sin justificación razonable, limitando sus oportunidades de participar plenamente en el equipo y contribuir a los proyectos de la fundación.
2. **Desacreditación continua:** Los esfuerzos y contribuciones de una persona son constantemente minimizados o ignorados, y se le critica injustamente en público o en privado, afectando su autoestima y desempeño laboral.
3. **Sobrecarga de trabajo:** A una persona le asignan intencionadamente plazos imposibles o una carga de trabajo excesiva que claramente supera su capacidad, con el propósito de inducir al fracaso o al estrés.
4. **Intimidación y amenazas:** El uso de comportamientos intimidantes, como gritos, amenazas verbales o gestos agresivos dirigidos a un empleado, para infundir miedo o sometimiento.
5. **Obstrucción al desarrollo profesional:** Impedir sistemáticamente el acceso a oportunidades de capacitación, promoción o desarrollo profesional sin una justificación basada en el desempeño, lo cual limita las oportunidades de crecimiento del empleado dentro de la fundación.
6. **Propagación de rumores:** Difundir rumores falsos o malintencionados sobre una persona con el objetivo de dañar su reputación, relaciones profesionales o personales dentro de la organización.
7. **Evaluación injusta del desempeño:** Realizar evaluaciones de desempeño negativas y no objetivas, basadas en criterios personales o sin tener en cuenta el desempeño real del empleado, afectando su carrera y moral.
8. **Uso inapropiado de la autoridad:** Un supervisor o gerente abusa de su posición para tratar de manera injusta a una persona, asignándole tareas humillantes o

irrelevantes para su rol o nivel de experiencia, meramente por razones personales o para ejercer poder.

## 4. Salvaguardia de niñez y adolescencia

En FUNDEMÁS, nos comprometemos a garantizar un trato respetuoso y seguro para todas las niñas, niños y adolescentes que participan en nuestros programas y proyectos. Esta política establece las directrices fundamentales para su protección y bienestar.

Para efectos de esta política, consideramos:

- **Menor de Edad:** Toda persona menor de 18 años, independientemente de la edad de consentimiento legal en otros contextos.
- **Niño o Niña:** De acuerdo con la legislación salvadoreña (Ley Crecer Juntos para la Protección Integral de la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia), se considera niña o niño a toda persona desde la concepción hasta los doce años cumplidos.
- **Adolescencia (Adolescente):** Toda persona con una edad comprendida entre los doce años y el cumplimiento de los dieciocho años.

Todo el personal de FUNDEMÁS, incluyendo pasantes, voluntarios y cualquier persona directamente vinculada con la atención a beneficiarios, debe adherirse estrictamente a las siguientes prohibiciones:

- **Abuso Infantil:** Se prohíbe cualquier forma de abuso infantil, incluyendo el abuso sexual, físico y emocional, así como el trato negligente. Esto abarca cualquier comportamiento que atente contra la integridad física, psicológica y emocional de una niña, niño o adolescente.

- **Relaciones Inapropiadas:** El personal o afiliado a FUNDEMÁS tiene prohibido establecer cualquier tipo de relación de noviazgo, sentimental o sexual con niñas, niños, adolescentes o personas adultas de las comunidades donde se implementan los programas y proyectos.
- **Interacción No Supervisada:** No está permitida la interacción a solas y sin supervisión con niñas, niños o adolescentes. Esto incluye pasar tiempo excesivo o innecesario a solas con ellos, lejos de otras personas, a puertas cerradas, en áreas aisladas, o pernoctar a solas con una niña, niño o adolescente.
- **Transporte de Menores:** Ninguna persona adulta podrá viajar con una niña, niño o adolescente en cualquier medio de transporte para actividades relacionadas con FUNDEMÁS sin el consentimiento previo y por escrito de sus padres, madres o responsables, y la autorización de la Coordinación o Gerencia responsable. Se proporcionará un formulario modelo para este consentimiento.
- **Manejo Negligente de Datos:** Se prohíbe el uso negligente o el descuido de datos personales e individuales de niñas, niños o adolescentes. Esto incluye información personal, fotografías y cualquier otro dato que pueda poner en riesgo su imagen e integridad.
- **Uso de Imagen de Menores:** Para cualquier uso de la imagen, voz o testimonio de niñas, niños y adolescentes en materiales de FUNDEMÁS (incluyendo fotografías, videos, audios o citas), se deberá obtener el **consentimiento informado y por escrito** de sus padres, madres o tutores legales. Este consentimiento se solicitará antes de cualquier captura o difusión, asegurando que se explique claramente la finalidad y el alcance del uso del material.
- **Comunicación Digital Inapropiada:** Ninguna persona podrá comunicarse con niñas, niños o adolescentes de los proyectos o programas a través de plataformas digitales (ej. Facebook, Instagram, X), tecnología móvil (ej. mensajes de texto, WhatsApp u otras redes sociales), o en línea, sin previo aviso a la coordinación o gerencia correspondiente de FUNDEMÁS y sin el consentimiento y conocimiento de su padre, madre o responsable. Además, el personal o afiliado a

FUNDEMAS no deberá comunicarse con niñas, niños, adolescentes o personas adultas de las comunidades con términos sugestivos o sexuales a través de ninguna plataforma digital, red social o tecnología móvil.

- **Explotación Laboral Infantil:** FUNDEMAS no contratará, tolerará ni fomentará ningún tipo de explotación laboral infantil. En el caso de proyectos de emprendimiento para adolescentes, se incentivará la continuidad de sus estudios y se actuará en consonancia con la Ley Crecer Juntos para la Protección Integral de la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia de El Salvador.
- **Cuidado de menores:** en el caso que se necesite brindar servicios de cuidado de menores de edad, se utilizarán criterios ....

## 5. Proceso ante conductas prohibidas en esta política.

1. **Reconocimiento de la situación:** La persona afectada debe evaluar si el comportamiento experimentado encaja dentro de las definiciones de explotación, abuso o trata, acoso sexual o laboral según la política definida.
2. **Documentación:** Documentar todos los incidentes y comportamientos inapropiados, incluyendo fechas, lugares, testigos y cualquier intercambio de comunicación relevante.
3. **Búsqueda de apoyo:** Realizarlo de manera confidencial, si es necesario, a través de un consejero, un representante de su área de trabajo o un miembro del Comité de Integridad para discutir el incidente y explorar las opciones disponibles.
4. **Denuncia formal:** Seguir el procedimiento oficial de denuncia de FUNDEMAS (Ver *Procedimiento para la denuncia de comportamiento antiético*).

5. **Investigación:** El Comité de Integridad iniciará el proceso de investigación de manera oportuna y justa, garantizando la confidencialidad y la imparcialidad durante el proceso. La jefatura superior directa de la unidad de gestión estará a cargo de la recopilación de evidencias, siempre y cuando no haya conflicto de interés con la persona investigada.
6. **Medidas provisionales:** El Comité de Integridad puede tomar medidas provisionales para proteger a la persona afectada y a otros, que pueden incluir ajustes temporales en las condiciones de trabajo, hasta que se complete la investigación.
7. **Resolución y seguimiento:** Según los resultados de la investigación, el Comité de Integridad tomará las acciones correctivas apropiadas, que pueden incluir desde capacitaciones hasta medidas disciplinarias contra la persona agresora.
8. **Seguimiento:** Realizar un seguimiento con la persona afectada para asegurar que las medidas tomadas han sido efectivas y que no se ha producido una recurrencia del comportamiento inapropiado. Ofrecer acceso continuo a asesoramiento psicológico o legal y a otros recursos de apoyo para la recuperación de la persona afectada.

## 5.1 Matriz de gravedad de conductas y posibles sanciones

En la siguiente matriz se detalla una serie de ejemplos que clasifican la conducta en niveles de gravedad: Leve, Media y Grave. Según el nivel de gravedad será el tipo de sanción.

GRAVEDAD	CONDUCTA	SANCIÓN
Leve	1. Exhibición de objetos, imágenes, carteles, calendarios, mensajes por medios digitales y pantallas de computadora con contenido de naturaleza sexual que cause	1. Amonestación Escrita (1 <sup>a</sup> . vez) 2. Suspensión de un día de trabajo (2 <sup>a</sup> . vez)

	<p>incomodidad presentada por medios físicos o digitales.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Comentarios sexuales, piropos obscenos, o comentarios degradantes sobre la apariencia o actividad sexual de alguien.</li> <li>3. Miradas lascivas, silbidos indeseados, gestos sugestivos que generen incomodidad.</li> <li>4. Preguntas o discusiones intrusivas sobre experiencias o actividades sexuales.</li> <li>5. Comentarios, chistes o referencias sexuales inapropiados, bromas sexuales, chismes sobre la vida sexual de alguien; comentarios sobre el cuerpo o capacidades sexuales de una persona.</li> </ol>	<p>3. Terminación de contrato (3<sup>a</sup>. vez)</p>
Media	<p>Interno:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Insistencias en aceptar invitaciones para encuentros o citas no deseadas fuera del entorno laboral.</li> <li>2. Repetidos coqueteos, propuestas o insinuaciones sexuales no deseadas verbalmente o a través de mensajes.</li> <li>3. Intentos de quedarse a solas con alguien de manera deliberada e innecesaria.</li> </ol> <p>Externo:</p>	<p>1. Suspensión de un día de trabajo (1<sup>a</sup>. vez)</p> <p>2. Terminación de contrato (2<sup>a</sup>. vez)</p>

	<p>1. Aprovecharse de la posición de poder para solicitar favores sexuales a cambio de entrar u obtener beneficios dentro de algún programa.</p>	
Grave	<p>1. Solicitudes explícitas o implícitas de favores sexuales a cambio de beneficios laborales (promociones, evaluaciones favorables, etc.).</p> <p>2. Amenazas o represalias por rechazar propuestas sexuales (maltrato, asignación de tareas no correspondientes, despido).</p> <p>3. Contacto físico no deseado (tocamientos, sujetar, presionar, pellizcos, roces, impedir movimiento).</p> <p>4. Presión para tener relaciones sexuales.</p> <p>5. Intento de violación o confrontaciones físicas.</p> <p>6. Agresiones o actos sexuales bajo coacción.</p> <p>7. Mantener relaciones sexuales con personas menores de 18 años. No se acepta como justificación válida el desconocimiento de la edad real de la persona.</p> <p>8. Pagar con dinero, empleo, bienes o servicios por relaciones sexuales.</p>	<p>I. Terminación de contrato (1<sup>a</sup>. vez)</p>

	9. Recurrir a promesas para lograr que otras personas acepten algún tipo de comportamiento que pudiera humillarlas o explotarlas. Esto incluye el pago o la oferta de dinero a cambio de relaciones sexuales con un/a trabajador/a sexual.	
--	--	--

## 6. Acciones correctivas

### 6.1 Personal en la institución

Responder ante una situación de acoso sexual puede ser sumamente difícil y estresante para la víctima. Sin embargo, es importante saber que hay varias maneras de manejar la situación de manera efectiva. La seguridad personal siempre debe ser la prioridad. A continuación, se presentan algunas recomendaciones sobre cómo puede responder una víctima de acoso sexual ante una persona acosadora:

1. **Respuesta directa:** Si se siente con seguridad, confronte a la persona acosadora directamente pero de manera calmada. Puede decirle claramente que su comportamiento es inapropiado y que desea que se detenga. Por ejemplo: "Ese comentario (o acción) es inapropiado y me hace sentir incómodo/a. Por favor, no lo repitas."

2. **Documentación:** Registre detalles específicos del incidente tan pronto como sea posible, incluyendo fecha, hora, lugar, lo que se dijo o hizo, y cualquier testigo presente. Esta documentación puede ser crucial si decide informar el acoso o buscar acciones legales.
3. **Buscar apoyo:** Comparta su experiencia con alguien de confianza, ya sea a su jefatura, a un amigo(a), familiar, colega, o un(a) consejero(a). El apoyo emocional es fundamental en estos momentos.
4. **Seguir el procedimiento de Denuncia FUNDEMAs:** Infórmese sobre los procedimientos a seguir para denunciar el explotación, abuso o trata, acoso laboral y sexual y siga estos pasos  
[https://docs.google.com/document/d/1ukEOafXJGZ\\_UDH8PmOCgbTUhWSU9aji4RD66qW4FXgU/edit?usp=drive\\_link](https://docs.google.com/document/d/1ukEOafXJGZ_UDH8PmOCgbTUhWSU9aji4RD66qW4FXgU/edit?usp=drive_link)

## 6.2 Personal en campo

Para el personal que realiza visitas de campo y se encuentra en situaciones de explotación, abuso o acoso, es vital contar con un protocolo claro y eficaz que brinde seguridad y procedimientos a seguir:

1. **Priorizar la seguridad personal:** En cualquier indicio de acoso o abuso, la prioridad inmediata debe ser la seguridad personal. Esto puede incluir alejarse de la fuente de acoso o buscar un lugar seguro.

En caso de peligro inminente, buscar ayuda inmediata de las autoridades locales o de compañeros de trabajo presentes.

2. **Documentar el incidente:** Documentar con tanto detalle como sea posible el incidente, incluyendo fechas, horas, lugar, descripción de los hechos, y nombres de testigos, si los hubiera. Esto es crucial para cualquier investigación futura.

Si es seguro hacerlo, guardar cualquier evidencia que pueda respaldar el relato del incidente, como mensajes de texto, correos electrónicos o grabaciones.

3. **Notificar a su jefatura superior:** Informar lo ocurrido a la jefatura o a la persona designada por FUNDEMÁS para manejar estos casos tan pronto como sea posible. Esto puede ser a través de los canales establecidos de denuncia.  
Si la situación implica a un superior directo o si no se siente la seguridad de reportarlo dentro de la estructura habitual, utilizar el directorio o correo de los miembros del Comité de Integridad de FUNDEMÁS (integridad@fundemas.org).
4. **Buscar apoyo:** Buscar apoyo psicológico o asesoramiento, ya sea a través de los recursos que FUNDEMÁS tenga disponibles o mediante servicios externos.
5. **Cooperar en la investigación:** Colaborar con la investigación que se lleve a cabo, proporcionando toda la información y evidencia disponible. Es importante que el proceso de investigación sea imparcial y confidencial.
6. **Protección del personal:** Es responsabilidad primordial de las jefaturas asegurar el bienestar y la seguridad de nuestro personal. En caso de ser necesario para preservar su integridad, se tomarán medidas como la modificación de horarios, la reasignación de zonas de intervención o cambios en los proyectos o equipos de trabajo asignados. Estas acciones se llevarán a cabo con la máxima consideración hacia las necesidades y la seguridad de nuestro personal, garantizando un entorno laboral seguro y respetuoso para todos.

## 7. Acciones Preventivas

A continuación se detallan acciones preventivas para la explotación, abuso o trata, acoso laboral y sexual:

1. **Conocimiento obligatorio de la política:** Es imperativo que todo el personal esté plenamente informado sobre la Política Contra la Explotación, el Abuso, Acoso Laboral y Sexual de FUNDEMÁS. Para asegurar su amplia difusión, se implementarán métodos tanto grupales como individuales. Cada miembro del personal deberá firmar un documento, que se guardará en su expediente personal, como constancia de haber sido informado acerca de la política y de su compromiso con adherirse a las responsabilidades que esta implica. La falta

de firma en este documento no exime a ninguna persona de su obligación de cumplir con la política establecida.

2. **Capacitación integral obligatoria:** Todo el personal recibirá formación obligatoria sobre la explotación, acoso laboral, abuso y acoso sexual, cubriendo aspectos cognitivos, psicológicos y legales. Este enfoque multidisciplinario tiene como objetivo proporcionar una comprensión holística del tema y reforzar nuestro compromiso con un entorno de trabajo respetuoso y seguro.
3. **Integración del personal de nuevo ingreso:** Para las personas recién incorporadas, se introducirá esta política como parte de su programa de inducción general. La capacitación específica se organizará para transmitirse de manera inmediata.
4. **Comunicación continua:** Con el fin de mantener y promover una cultura de respeto y seguridad, periódicamente se difundirá información relevante a través de nuestros canales de comunicación interna. Esto incluirá la definición y ejemplos de hostigamiento y acoso sexual, guías sobre cómo identificar conductas consideradas acoso, artículos especializados, un resumen sobre el proceso de denuncia y campañas de sensibilización. Todo ello con el objetivo de fomentar un ambiente laboral sano, libre de discriminación y seguro para todos.

## 8.La reparación de daños

FUNDEMAS se compromete a realizar acciones que no solo atienda a las denuncias sino también facilite un proceso de sanación y justicia para las víctimas, brindando el apoyo necesario para su recuperación, asegurando que sus derechos y necesidades sean la prioridad a lo largo del proceso, tomando en consideración lo siguiente:

1. **Atención centrada en las víctimas:** Se asegura que las experiencias, derechos y necesidades de las víctimas sean el foco central del proceso de reparación de daños.

2. **Accesibilidad:** Se garantiza que los mecanismos de denuncia y apoyo sean fácilmente accesibles para todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad y niños(as).
3. **Confidencialidad:** Se mantiene la privacidad y la confidencialidad de las víctimas a lo largo de todo el proceso de denuncia y reparación.
4. **Apoyo integral:** Se ofrece un apoyo continuo y multidisciplinario que aborda las necesidades emocionales, legales y físicas de las víctimas.

El proceso de denuncia y reparación consta de tres etapas, que se detallan a continuación:

**1. Canales de denuncia:**

- a. Correo electrónico de denuncia: integridad@fundemas.org
- b. Línea directa atendida por miembros del Comité de Integridad para ofrecer orientación inicial y recibir denuncias.
- c. Punto de contacto designado de personal capacitado dentro de FUNDEMÁS para asistir a las víctimas o supervivientes en el proceso de denuncia.

**2. Medidas de apoyo y reparación:**

- a. Proporcionar acceso a servicios de asesoramiento psicológico y apoyo emocional.
- b. Ofrecer asesoramiento legal para guiar a las víctimas o supervivientes a través de las opciones legales disponibles.
- c. Implementar cambios necesarios en el entorno laboral para asegurar el bienestar de las víctimas o supervivientes, como ajustes de horario o reubicaciones temporales.
- d. Realizar talleres y sesiones de formación para todo el personal sobre los derechos de las víctimas o supervivientes y cómo apoyarles adecuadamente.

**3. Seguimiento y evaluación:**

- a. Dar seguimiento para evaluar el bienestar de las víctimas después de realizar una denuncia.

- b. Evaluar y revisar periódicamente las políticas y procedimientos de reparación de daños para asegurar su efectividad y la satisfacción de las necesidades de las víctimas o supervivientes.

## 9. Gestión de responsable de acusaciones y denuncias

FUNDEMÁS se compromete a gestionar todas las acusaciones y denuncias de explotación sexual, abuso y acoso laboral y sexual con la máxima seriedad, integridad y confidencialidad. Para ello, se han establecido procedimientos que garantizan la rendición de cuentas y el respeto a las garantías procesales, priorizando siempre la seguridad y el bienestar de las víctimas o supervivientes, así como la protección de la identidad de todas las personas implicadas.

Los principios que guían nuestro enfoque incluyen:

1. **Observancia de las garantías procesales:** Se asegura un proceso justo y equitativo para todas las partes, respetando el derecho a la defensa, la presunción de inocencia y el acceso a recursos legales y de apoyo.
2. **Prioridad a la seguridad de las víctimas o supervivientes:** se implementan medidas inmediatas para proteger la seguridad y la privacidad de las víctimas o supervivientes, ofreciéndoles el apoyo necesario para su recuperación.
3. **Confidencialidad y protección de la identidad:** Se mantiene en estricta confidencialidad la identidad de las víctimas o supervivientes, los acusados y cualquier testigo, limitando el intercambio de información estrictamente a aquellos que necesitan conocerla para llevar a cabo la investigación y la resolución del caso.
4. **Registro de la información:** Se registra cada caso o incidente reportado, así como todas las medidas de seguimiento relacionadas, incluidas las investigaciones realizadas y las acciones correctivas adoptadas. Este registro es confidencial y se almacena de manera segura.

5. **Acciones de investigación y correctivas:** Se lleva a cabo investigaciones exhaustivas y objetivas para determinar los hechos de cada caso, aplicando las medidas correctivas pertinentes de acuerdo con la gravedad del incidente y en conformidad con la legislación vigente y las políticas internas de la organización.

## 1. Otros

- a. Esta política está sujeta a revisión y modificación por la junta directiva de FUNDEMÁS cuando se considere necesario. Todos los cambios serán comunicados adecuadamente a todo el personal.

## 10. Referencias de otras políticas y documentación relacionadas

Política, Documentos o Legislación	Enlace
1. Código de Ética	<a href="https://docs.google.com/document/d/1O1YdzInWcBeXLerk_KqFtQ69jyKX3XIs/edit?usp=sharing&amp;ouid=107430840594350829001&amp;rtpof=true&amp;sd=true">https://docs.google.com/document/d/1O1YdzInWcBeXLerk_KqFtQ69jyKX3XIs/edit?usp=sharing&amp;ouid=107430840594350829001&amp;rtpof=true&amp;sd=true</a>
2. Procedimiento para la denuncia de comportamiento antiético	<a href="https://docs.google.com/document/d/1TKhxQgqlqbh85fennat-tc07IAarX8yp/edit?usp=sharing&amp;ouid=107430840594350829001&amp;rtpof=true&amp;sd=true">https://docs.google.com/document/d/1TKhxQgqlqbh85fennat-tc07IAarX8yp/edit?usp=sharing&amp;ouid=107430840594350829001&amp;rtpof=true&amp;sd=true</a>
3. Protocolo de seguimiento para el bienestar de los supervivientes	

4. Constitución de la República de El Salvador, Artículo 3.	<a href="https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072857074_archivo_documento_legislativo.pdf">https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072857074_archivo_documento_legislativo.pdf</a>
5. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Artículo 7.	<a href="https://www.mtps.gob.sv/download/ley-general-de-prevencion-de-riesgos-en-los-lugares-de-trabajo-2/">https://www.mtps.gob.sv/download/ley-general-de-prevencion-de-riesgos-en-los-lugares-de-trabajo-2/</a>
6. Código Penal Salvadoreño, Artículo 165	<a href="https://www.cnj.gob.sv/index.php/publicaciones-cnj/49-codigo-penal-de-el-salvador-comentado">https://www.cnj.gob.sv/index.php/publicaciones-cnj/49-codigo-penal-de-el-salvador-comentado</a>
7. Ley especial integral para una vida libre de violencia	<a href="https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_073006947_archivo_documento_legislativo.pdf">https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_073006947_archivo_documento_legislativo.pdf</a>
8. Ley Crecer Juntos	chrome-extension://efaidnbmnnibpcajpcgkclefindmkaj/https://www.conapina.gob.sv/wp-content/uploads/2024/06/DECRETO-LEY-CRECER-JUNTOS.pdf
9. Reformas a la Ley Crecer Juntos	chrome-extension://efaidnbmnnibpcajpcgkclefindmkaj/https://www.conapina.gob.sv/wp-content/uploads/2024/06/REFORMA-LEY-CRECER-JUNTOS_VFOK.pdf

## 11. Definiciones

- Acoso general: es una conducta no deseada, inoportuna y no solicitada que degrada, amenaza u ofende y genera un ambiente hostil. Generalmente, el acoso está dirigido a un individuo o a un grupo específico de individuos. Esto incluye (pero no se limita a) el acoso por razón de etnia, color de piel, religión, sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad o ascendencia, discapacidad, condición médica, estado civil o condición de veterano.

El acoso general no es, por naturaleza, sexual y puede consistir en conductas verbales o físicas que insultan o demuestran hostilidad o aversión hacia un individuo o un grupo de individuos. Algunos ejemplos de conductas que pueden constituir acoso son (pero no se limitan a) las siguientes: (a) el uso de comentarios despectivos, palabras o frases ofensivas, chistes, bromas desagradables, difamación, estereotipos negativos, amenazas y otras acciones intimidantes u hostiles; (b) material gráfico o escrito que insulta, estereotipa o demuestra aversión u hostilidad hacia un individuo o un grupo y que se coloca en paredes, tableros de anuncios, correos electrónicos, mensajes de voz o en cualquier otra parte de las instalaciones de la organización o que circula en el lugar de trabajo; y (c) la exhibición de símbolos, eslóganes o elementos asociados al odio o a la intolerancia hacia un grupo específico.

- **Acoso laboral:** Forma de comportamiento negativo entre compañeros o compañeras o entre personas con jerarquía superior y subordinadas, en el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente, por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla o aislarla.
- **Acoso sexual:** una situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, y está considerado como delito.
- **Agresor(a):** Persona que infinge cualquier tipo de violencia hacia otra que sea trabajadora o trabajador, sin importar si ocurre en el interior o exterior del lugar de trabajo. Mientras no se haya realizado la investigación se habla de "presunto agresor".
- **Abuso:** es el acto deliberado de maltrato que puede dañar la seguridad, el bienestar, la dignidad y el desarrollo de una persona. Suele involucrar a individuos que tienen una relación de responsabilidad y cuidado con la víctima, como el personal del proyecto, padres, madres, tutores, maestros, trabajadores comunitarios, proveedores de atención sanitaria, líderes religiosos, amigos u otros niños.
- **Abuso o maltrato infantil:** Toda acción u omisión que pueda provocar dolor, sufrimiento o daño a la integridad o salud física, psicológica o sexual de una niña o niño por parte de cualquier persona, incluidos sus familiares cercanos, educadores y personas a cargo de su cuidado, cualesquiera que sean los

medios utilizados. Incluye el abuso físico, sexual y psicológico, el descuido o trato negligentes y la explotación infantil<sup>1</sup>.

- **Abuso sexual:** Intrusión física cometida o amenaza de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.
- **Abuso físico:** Uso no accidental de la fuerza física que inadvertida o deliberadamente provoca un riesgo de lesión o sufrimiento, o los causa efectivamente. La fuerza física incluye (pero no se limita a) golpes, sacudidas, patadas, pellizcos, empujones o tirones, apretones, quemaduras, mutilación genital femenina, tortura y otros actos físicos.
- **Abuso psicológico:** Daño cometido por el maltrato emocional o el rechazo persistentes o graves, como los castigos degradantes, las amenazas, la intimidación y la falta de cuidado o cariño, que genera efectos adversos en el comportamiento y el estado emocional de un individuo o en el comportamiento y el desarrollo de un niño o una persona joven.<sup>1</sup>
- **Explotación:** es el uso de la fuerza u otras formas de coacción, secuestro, fraude, engaño, abuso de poder o posición de vulnerabilidad. También puede ser el dar o recibir pagos o beneficios para lograr el consentimiento de una persona que tiene control sobre otra.
- **Explotación laboral infantil:** el trabajo que priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y mental. Se refiere al trabajo que es mental, física, social o moralmente peligroso y perjudicial para los niños; y/o interfiere con su escolarización al: privarlos de la oportunidad de asistir a la escuela; obligarlos a abandonar la escuela prematuramente; o exigirles que intenten combinar la asistencia a la escuela con trabajos excesivamente largos y pesados<sup>2</sup>.
- **Explotación sexual:** Cualquier forma de abuso sexual de una posición de vulnerabilidad, diferencias de poder o confianza, para fines sexuales, incluyendo pero no limitado a, beneficios financieros, sociales o políticos.
- **Víctima:** Persona que ha sufrido un menoscabo a sus derechos humanos siendo receptor de cualquier tipo de acoso sexual. Mientras no se haya realizado la investigación se habla de “presunta víctima”.
- **Conducta sexual indebida** puede traspasar los límites de la edad y de el género y puede incluir insinuaciones sexuales no deseadas, pedidos de favores

<sup>1</sup> Fuente: Política Crecer Juntos

<sup>2</sup> Trabajo infantil - Definición de OIT - <https://www.ilo.org/topics/child-labour/what-child-labour>

sexuales, conductas verbales o físicas o gestos de naturaleza sexual, así como cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que podría esperarse/percibirse razonablemente como ofensivo o humillante para otra persona e interferir con su trabajo, convertirse en una condición laboral o crear un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo. La conducta sexual indebida puede ser verbal, física o visual. Incluye acciones dirigidas a un individuo o acciones observadas por un individuo.

- **Intimidación** se define como el maltrato persistente y repetido dirigido a una o más personas específicas por parte de uno o más agresores e incluye (pero no se limita a) las amenazas, la intimidación, la humillación pública o los insultos, las burlas persistentes y desagradables, el abuso o el uso del poder para extenuar, humillar o denigrar, la obstaculización laboral/sabotaje intencional o el acecho.

Mientras que el acoso suele fundarse en características protegidas y puede ser más fácil de detectar, la intimidación, en cambio, la puede padecer cualquiera y puede ser más sutil y acumulativa.

- **Negligencia/trato negligente:** Considerando el contexto y los recursos, no satisfacer las necesidades físicas y/o psicológicas básicas, ya sea deliberadamente o por negligencia, de un niño, una niñas o un adulto, bajo la responsabilidad de un cuidador o tutor.

La negligencia incluye (pero no se limita a) no proveer alimentos adecuados, no proporcionar vestimenta y/o refugio suficiente o apropiado según la estación climática, no prevenir daños, no garantizar una supervisión adecuada, no garantizar el acceso a atención médica adecuada o proporcionar un tratamiento médico inadecuado (p. ej., dar medicamentos cuando no se tiene la autorización) o no brindar un entorno físico seguro (p. ej., exposición a la violencia, ubicación insegura, hábitos de descanso inseguros, dejar a un niño o niña con un adulto no autorizado, acceso a armas u objetos peligrosos, no dar al niño un espacio seguro para que ocupe, etc.).

- **Trata de personas** es una forma de explotación. La trata se define como el reclutamiento, el traslado o la recepción de personas por medio del engaño, la coacción, la amenaza o la fuerza con fines de explotación, como la explotación laboral, la prostitución o la explotación sexual. Los tipos de conductas prohibidas con fines de explotación más habituales en los esquemas de trata de personas, de acuerdo con los elementos definidos previamente, incluyen la

prostitución forzada y la pornografía infantil, los matrimonios forzados, el tráfico ilícito de órganos, el contrabando de estupefacientes y la mendicidad o el trabajo forzoso.

## 12. Autorización

Esta Política Contra la Explotación, el Abuso, Acoso Laboral y Sexual fue aprobada por las siguientes autoridades:

Fecha	Nombre y Cargo	Firma

## 2. Revisión

Fecha	Nombre y Cargo	Revisión