

POLÍTICA SOBRE LA PREVENCIÓN

DE LA EXPLOTACIÓN Y DEL ABUSO SEXUAL

APROBADA POR EL CONSEJO
DE ADMINISTRACIÓN EL
9 DE DICIEMBRE DE 2025



ÍNDICE

1. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA SOBRE PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y DEL ABUSO SEXUAL *	3
2. COMPROMISOS DEL CECI	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
4. DEFINICIONES	5
5. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	6
6. PRINCIPIOS RECTORES	10
7. PREVENTION PROGRAM	11
8. MECANISMOS DE GESTIÓN DE DENUNCIAS Y SEÑALAMIENTOS	12
9. RECEPCIÓN DE UNA DENUNCIA O DE UN SEÑALAMIENTO	15
10. TRATAMIENTO DE LAS DENUNCIAS Y SEÑALAMIENTOS ADMISIBLES	16
11. ENFOQUE INDIVIDUALIZADO	18
12. DOCUMENTACIÓN Y CONSERVACIÓN	19
13. MEDIDAS DE APOYO	19
14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19
15. PREGUNTAS	20
ATESTACIÓN	21

1. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA SOBRE PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y DEL ABUSO SEXUAL*

* en adelante, PPEAS

Comprometido junto a nuestros socios, el CECI trabaja para lograr por economías inclusivas y sostenibles, en las que las mujeres y los jóvenes ejerzan plenamente sus derechos y su liderazgo, alcanzando oportunidades económicas y en materia de educación y salud que sean resilientes al cambio climático. El CECI lleva a cabo esta labor estableciendo relaciones basadas en los valores de cooperación, respeto, igualdad, integridad y compromiso.

Sin embargo, a pesar de este compromiso, el CECI reconoce que persisten los desequilibrios de poder inherentes a esta labor y es consciente de su deber de protección, no solo hacia las poblaciones con las que trabaja, sino también hacia su propio personal.

El CECI se preocupa por crear entornos de trabajo y programas seguros, que ofrezcan un clima libre de cualquier forma de abuso y explotación sexual.

En este marco, los objetivos de la PPEAS son los siguientes:

- Luchar contra cualquier forma de explotación y abuso sexual por motivos de género, incluida cualquier forma de conducta sexual inapropiada.
- Establecer mecanismos claros de prevención e intervención.
- Proteger la integridad y la dignidad de las personas en todos los contextos y actividades del CECI.
- Garantizar procesos equitativos y confidenciales para el tratamiento de las denuncias.

Cabe señalar que esta PPEAS complementa y reafirma las obligaciones generales previstas en la [Política contra el acoso psicológico y sexual](#), así como en el [Código de conducta, normas éticas y conflictos de intereses del CECI](#).

2. COMPROMISOS DEL CECI

El CECI se compromete a prevenir y erradicar cualquier forma de explotación o abuso sexual dentro de la organización y en el marco de los proyectos y programas que lleva a cabo.

El CECI se compromete a mantener entornos de trabajo armoniosos, en los que prevalezcan la colaboración, el respeto a las personas y los principios de igualdad de género, y en los que el personal, los voluntarios, los socios y las comunidades no sufran ni cometan explotación, abuso o conducta indebida en ninguna de sus formas.

El CECl aplica una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de explotación y abuso sexual, y toma las medidas correctivas adecuadas en todos los casos confirmados.

El CECl ofrece apoyo psicológico y un espacio seguro y confidencial a las presuntas víctimas.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La PPEAS se aplica y tiene por objeto proteger:

- Todo el personal y los voluntarios de la organización (incluidos los pasantes y los proveedores de servicios);
- A los miembros del Consejo de administración;
- Las organizaciones socias estratégicas y financieras;
- Los miembros de las comunidades con las cuales trabaja el CECl, sus socios y subcontratistas;
- Los consultores y subcontratistas;
- Cualquier persona que interactúe con el CECl en el marco de sus actividades.

La PPEAS se aplica en todos los siguientes contextos:

- En todos los lugares y entornos de trabajo del CECl, así como fuera de ellos;
- Durante el horario laboral y fuera de él.
- Durante los viajes y desplazamientos profesionales;
- Durante las actividades sociales relacionadas con el trabajo (congresos, eventos de celebración, etc.);
- En las comunicaciones profesionales, independientemente del medio utilizado (en persona, por teléfono, redes sociales, etc.);
- En cualquier otro contexto relacionado con el trabajo, incluido el teletrabajo.

4. DEFINICIONES

Explotación sexual	<p>Término definido por el Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre disposiciones especiales para prevenir la explotación y los abusos sexuales como "el hecho de abusar o intentar abusar de una situación de vulnerabilidad, de una relación de desigualdad de poder o de una relación de confianza con fines sexuales, incluyendo, pero no exclusivamente, con el fin de obtener un beneficio económico, social o político".</p>
Abuso sexual	<p>Término definido en el Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre las disposiciones especiales para prevenir la explotación y el abuso sexuales como "la invasión física de carácter sexual, real o amenaza ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas. Constituye también abuso sexual la amenaza de tal agresión. Todo acto sexual con un menor (persona menor de 18 años) constituye abuso sexual".</p>
PEAS (Protección contra la explotación y el abuso sexual)	<p>Término utilizado por las Naciones Unidas y la comunidad de organizaciones no gubernamentales (ONG) que hace referencia a las medidas adoptadas para proteger a las personas vulnerables contra la explotación y el abuso sexual cometidos por sus propios empleados o cualquier personal asociado.</p>
Violencia de carácter sexual	<p>término definido por la Organización Mundial de la Salud en las disposiciones especiales destinadas a comprender y combatir la violencia contra las mujeres como "cualquier acto sexual, intento de obtener un acto sexual, comentario o insinuación de naturaleza sexual, o acto destinado al tráfico o dirigido de otro modo contra la sexualidad de una persona mediante el uso de la coacción, cometido por una persona independientemente de su relación con la presunta víctima, en cualquier contexto, incluidos, entre otros, el hogar y el trabajo".</p> <p>La coacción puede incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El uso de la fuerza en diversos grados; • La intimidación psicológica; • El chantaje; • Las amenazas. <p>La violencia sexual también puede producirse cuando la persona agredida es incapaz de dar su consentimiento, ya sea porque está ebria, drogada, dormida o sufre una discapacidad mental.</p>

<p>Presunta víctima</p>	<p>Persona que declara haber sufrido, o que se considera razonablemente que haya podido sufrir, un acto de abuso y explotación sexual u otro tipo perjuicio, antes de que los hechos se hayan establecido mediante una investigación o un análisis formal. El término tiene por objeto proteger a la persona, reconociendo su testimonio, y permite poner en marcha medidas de apoyo o seguridad, respetando al mismo tiempo la presunción de inocencia de las personas señaladas.</p>
<p>Señalamiento</p>	<p>El señalamiento es un procedimiento mediante el cual una persona informa al CECI de una situación preocupante, un comportamiento inadecuado o un clima de trabajo potencialmente problemático, sin declararse necesariamente víctima ni formular una acusación formal. Puede tratarse de un hecho observado, vivido o relatado. Salvo cuando una denuncia es manifiestamente sin fundamento o frívola, toda queja o denuncia se someterá a un análisis de admisibilidad. Por defecto, este análisis lo realiza o respalda un consultor externo cualificado, independiente de la organización.</p>
<p>Denuncia</p>	<p>La denuncia es un procedimiento formal iniciado por una persona que se considera víctima/superviviente de explotación o abuso sexual. Implica una solicitud explícita de intervención por parte del CECI, de acuerdo con los procedimientos establecidos. La presentación de una denuncia suele dar lugar a una evaluación de admisibilidad y puede conducir a una investigación interna u otras medidas oficiales. Salvo cuando una denuncia es manifiestamente sin fundamento o frívola, todas las denuncias se someten a un análisis de admisibilidad. Por defecto, este análisis lo realiza o lo respalda un consultor externo cualificado, independiente de la organización.</p>

5. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Para garantizar un lugar y un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier tipo de explotación y abuso sexual, todas las personas que colaboran con el CECI desempeñan un papel activo en la prevención, detección y tratamiento de comportamientos inapropiados.

Las siguientes responsabilidades, sin carácter exhaustivo, definen los compromisos que se esperan de cada uno:

RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS POR TODOS Y TODAS

- Adoptar una conducta ejemplar que contribuya a un ambiente laboral libre de toda explotación y abuso sexual.
- Promover activamente los principios de prevención en su trabajo, entre los socios y en todos los contextos en los que actúa el CECI.
- Señalar cualquier situación de riesgo o cualquier violación de la PPEAS utilizando uno de los mecanismos de notificación previstos en la misma.

LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

- Movilizar los recursos humanos y financieros necesarios para que la organización respete sus compromisos.
- Comprometerse a revisar la PPEAS cada cinco (5) años o según los requisitos y necesidades de la ley que rige la materia y/o el contexto.
- Garantizar una gobernanza ética ejemplar en materia de prevención de la explotación y los abusos sexuales.

EL DIRECTOR O DIRECTORA GENERAL DEL CECI

- Mantenerse informada de cualquier denuncia o señalamiento admisible o que suponga un riesgo para el CECI, así como de las medidas adoptadas para su tramitación.
- Recibir la información pertinente de los informes de investigación, con el fin de poder manejar los impactos en el equipo y garantizar la continuidad de las operaciones.
- Ser consultada sobre las medidas que deben adoptarse, de conformidad con el artículo 10.2, cuando la situación lo requiera.
- Recurrir al Comité de Ética, Gobernanza y Recursos Humanos en caso de necesidad.

EL COMITÉ DE DIRECCIÓN

- Promover activamente una cultura organizativa basada en la prevención, la responsabilización y la transparencia en materia de explotación y abusos sexuales.
- Asegurarse de que la política se difunda entre todas las partes interesadas de la organización.
- Comprometerse a proteger a las presuntas víctimas y a los denunciantes y ofrecerles las medidas de acompañamiento y apoyo adecuadas.
- Apoyar a los directivos en la prevención y en el manejo de las denuncias y señalamientos.
- Garantizar una gobernanza ética ejemplar en materia de prevención de la explotación y los abusos sexuales.
- Promover activamente una cultura organizativa de respeto e inclusión.

LOS EMPLEADOS Y VOLUNTARIOS (incluidos los pasantes y los proveedores de servicios)

- Contribuir, con su conducta, a que su entorno esté libre de explotación o abusos sexuales.
- Respetar a los colegas de trabajo y a todas las demás personas con las que interactúan en el marco de su trabajo.
- Participar en las actividades de concertación (formación, sensibilización, comunidades de práctica) establecidas para prevenir la explotación y los abusos sexuales.
- Denunciar cualquier situación de explotación o abuso sexual de la que sean testigos o que les sea comunicada.
- Garantizar la confidencialidad de toda la información relacionada con una denuncia o un señalamiento.
- Colaborar en las investigaciones, cuando sea necesario.

LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- Proporcionar apoyo y asesoramiento a los directivos en sus intervenciones, en las medidas correctivas que deben adoptarse y en materia disciplinaria.
- Determinar la naturaleza de la intervención que debe realizarse tras una denuncia o un señalamiento.
- Velar por la formación continua de las partes interesadas.
- Gestionar y promover el programa de ayuda a los empleados.
- Consultar a recursos especializados para obtener apoyo, según sea necesario.
- Administrar y velar por la aplicación de la PPEAS de manera coherente y confidencial.
- Conservar los documentos confidenciales durante el periodo previsto por las normas exigidas en las diferentes regiones.
- Garantizar la coordinación con los empleados y el seguimiento del proceso de firma de las atestaciones de la política.
- Proceder a la comunicación requerida del evento a los donantes y completar y transmitir los documentos solicitados, de acuerdo con sus requisitos específicos, garantizando al mismo tiempo la confidencialidad de las denuncias y o señalamientos.

LAS DIRECCIONES Y REPRESENTACIONES NACIONALES, ASÍ COMO TODAS LAS PERSONAS DESIGNADAS COMO RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN DE LA PPEAS CON LAS ORGANIZACIONES ASOCIADAS

- Comunicar, sensibilizar y hacer firmar la PPEAS, que forma parte integral del contrato de trabajo, al personal, los voluntarios, los socios, los pasantes y los proveedores de servicios/consultores.
- Asegurarse de que las comunidades participantes, los socios y todas las demás partes interesadas, incluidas las comunidades que trabajan directamente con el CECL, estén plenamente informadas de la existencia del mecanismo de denuncia y

- señalamiento, y que dispongan de un acceso sencillo, seguro y fácilmente disponible.
- Recibir y documentar las denuncias o notificaciones recibidas en persona o por correo electrónico.
 - Si procede, comunicarse rápidamente con la Dirección de recursos humanos para determinar la naturaleza de la intervención necesaria (recorrir a un consultor experto para la investigación, apoyo jurídico, etc.), acordar los pasos para manejar la denuncia o señalamiento y obtener el apoyo necesario para aplicar las medidas correctivas y disciplinarias adecuadas.
 - Designar a una persona para que lleve a cabo la investigación a nivel local (si es necesario).
 - Coordinar la puesta en marcha de actividades de concertación (formación, sensibilización, comunidades de práctica).
 - Garantizar la confidencialidad de toda la información relativa a una denuncia o señalamiento.

CUALQUIER PERSONA CON CARGO DIRECTIVO EN EL CECI

- Mantener la vigilancia y estar atenta para detectar y actuar sobre los factores de riesgo.
- Reaccionar rápidamente ante cualquier situación de la que tengan conocimiento y comunicarla inmediatamente según los procedimientos internos.
- Identificar, en colaboración con la Dirección de recursos humanos, las medidas correctivas y/o disciplinarias que deben aplicarse.
- Intervenir rápidamente tan pronto como se les comunique una situación problemática.
 - Si procede, ponerse en contacto con la Dirección de recursos humanos para obtener apoyo en sus intervenciones, en las medidas correctivas que deben adoptarse y en materia disciplinaria, y determinar la naturaleza de la intervención que debe realizarse (mediación o investigación) tras la notificación o la denuncia.
- • Garantizar la confidencialidad de toda la información relativa a una denuncia o notificación.

LAS ORGANIZACIONES SOCIAS

- En caso de que las organizaciones socias no cuenten con una política equivalente a la presente PPEAS, éstas deberán firmar y adherirse a la presente PPEAS, que se adjunta a los convenios de cooperación.
- Asegurarse de que las comunidades participantes, así como las demás partes interesadas, estén plenamente informados y dispongan de un acceso sencillo y seguro a un mecanismo de denuncia y señalamiento.
- Informar y comunicar esta PPEAS a sus empleados y colaboradores, y velar por que todas las personas la conozcan y comprendan sus implicaciones.

- Garantizar un entorno de trabajo libre de explotación y abusos sexuales, tomando todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y el respeto de sus empleados y colaboradores, y de las comunidades en las que contribuyen en nombre del proyecto.
- Poner en marcha medidas de prevención contra la explotación y los abusos sexuales, integrando estas cuestiones en su comunicación y sus prácticas internas.
- Colaborar activamente en las iniciativas de sensibilización y prevención organizadas por el CECI, tales como, capacitaciones, talleres de sensibilización, y comunidades de práctica, para reforzar la lucha contra estas violaciones.
- Colaborar en cualquier investigación tras una denuncia o notificación que involucre a cualquier persona del CECI.
- Informar al CECI de cualquier denuncia o incidente relacionado con esta política de prevención de la explotación y los abusos sexuales, de conformidad con los procedimientos establecidos.
- Tratar todas las denuncias de explotación o abuso sexual con rigor y de acuerdo con los principios rectores de esta PPEAS.
- Preservar la confidencialidad de todos los hechos y toda la información que lleguen a su conocimiento en relación con la presente PPEAS.

6. PRINCIPIOS RECTORES

Sin menosprecio a la posibilidad de un tratamiento individualizado descrito en la sección 11, todas las denuncias o señalamientos presentados en el marco de la esta política se tratarán con el mismo rigor, discreción y seriedad que las presentadas en el marco de la [Política contra el acoso psicológico y sexual](#).

Además de garantizar la equidad procesal y la confidencialidad, el CECI se compromete a adoptar un enfoque centrado en las presuntas víctimas, situando su dignidad, seguridad y empoderamiento en el centro de su respuesta.

Los siguientes principios guían la aplicación de la PPEAS:

Autonomía y elección	Respetar el derecho de las presuntas víctimas a tomar decisiones informadas sobre su recuperación, al tiempo que se les ofrece un acompañamiento solidario y se les facilita el acceso a recursos que favorezcan su restablecimiento.
Seguridad y bienestar	Se dará prioridad a la seguridad física, emocional y psicológica de las presuntas víctimas en cada etapa. Se adoptará un enfoque que tenga en cuenta sus traumas para minimizar los efectos traumáticos y favorezca su recuperación.
Voz y participación	Las perspectivas y las vivencias de las presuntas víctimas orientarán la aplicación de las políticas, los programas y las medidas de intervención. Sus experiencias se tomarán en

	cuenta de manera respetuosa y se considerarán una aportación esencial.
Confidencialidad y discreción	Todas las denuncias y señalamientos se tratarán con máxima confidencialidad, velando por que la información se comparta únicamente según el principio de "necesidad de saber" y con el consentimiento de la presunta víctima, cuando las circunstancias lo permitan.
Equidad y responsabilidad	El proceso será imparcial y transparente, garantizando un trato equitativo para todas las partes y la adopción de medidas adecuadas en respuesta a las denuncias y señalamientos con fundamento.

7. PREVENTION PROGRAM

El programa de prevención de la explotación y del abuso sexual del CECL ofrece una serie de actividades planificadas y estructuradas.

- **Capacitación y sensibilización**
 - Capacitación obligatoria para todos los nuevos miembros del personal en los seis (6) meses siguientes a su contratación.
 - Capacitación específica para las personas responsables de tramitar las quejas y señalamientos (a menos que esta responsabilidad se delegue a un recurso externo).
 - Actualización de la capacitación cada tres (3) años para todo el personal.
- **Identificación y control de riesgos**
 - Implementación de medidas preventivas basadas en el análisis de riesgos.
 - Revisión de las medidas tras los incidentes señalados.
- **Comunicación y sensibilización**
 - Difusión, atestación, y firma anual de la PPEAS por parte de los empleados y voluntarios. Los miembros del Consejo de administración deberán firmar la atestación de la PPEAS cada dos años.
 - Adaptaciones y sensibilización adaptadas a los diferentes contextos culturales.
 - Difusión de material de sensibilización para el personal y los socios, también disponible para las comunidades con las que colaboran el CECL o sus socios.

8. MECANISMOS DE GESTIÓN DE DENUNCIAS Y SEÑALAMIENTOS

8.1 DENUNCIA Y SEÑALAMIENTO

El CECI anima a todas las personas a denunciar cualquier conducta indebida relacionada con la PPEAS.

El CECI pone a disposición del personal, voluntarios, socios, comunidades que colaboran con la organización o con sus socios, así como cualquier persona relacionada con un proyecto o programa, mecanismos de denuncia y señalamiento. La finalidad de estos mecanismos es facilitar la denuncia de cualquier comportamiento inadecuado o de cualquier situación de explotación o abuso sexual.

La presunta víctima o la persona que presenta la denuncia debe proporcionar información suficiente para que la denuncia o señalamiento pueda tramitarse adecuadamente. Esta información suele incluir, entre otros:

- La identidad de la presunta víctima;
- Una descripción del contexto y de los hechos alegados;
- Cualquier otra información pertinente, en particular los nombres de los testigos, los lugares, las fechas y los detalles, si procede.

8.2 CANALES DE TRANSMISIÓN DE DENUNCIAS Y SEÑALAMIENTOS

- *Denuncia o notificación por escrito a la Dirección de recursos humanos*

Las denuncias y notificaciones pueden enviarse directamente a la Dirección de Recursos Humanos a: directionRH@ceci.ca. El correo electrónico debe incluir los elementos mencionados anteriormente.

- *Denuncia o señalamiento ante el- director(a), la dirección o la representación del país, o la persona designada como responsable de la aplicación de la PPEAS en el país.*

Se puede presentar una denuncia o señalamiento ante un gerente o ante el representante del país responsable de la aplicación de la presente PPEAS, quien recopilará la información mencionada en el párrafo anterior y, con el consentimiento de la presunta víctima o denunciante, la compartirá con la dirección de recursos humanos (directionRH@ceci.ca).

➤ *Denuncia o notificación a un recurso externo independiente*

Las denuncias o señalamientos pueden presentarse en francés, inglés o español, de forma totalmente anónima y confidencial, en la siguiente dirección: plainte@koesia.ca.

Esta dirección electrónica es manejada por un recurso profesional externo e independiente del CECI. La información compartida es estrictamente confidencial y solo se comunicará a una persona de confianza del CECI con el consentimiento explícito de la presunta víctima o persona denunciante.

➤ *Denuncia o señalamiento a las organizaciones asociadas*

Como se menciona en la sección "Funciones y responsabilidades", las organizaciones socias deben disponer de una política cuyo rigor sea equivalente al de la PPEAS del CECI. Si no es así, la organización deberá desarrollar su propia política, o utilizar y comunicar la del CECI.

Por lo tanto, todos nuestros socios están obligados a establecer un mecanismo de denuncia eficaz, así como un enfoque riguroso y conforme a las normas en materia de prevención y tratamiento de los casos de explotación y abuso sexuales.

Además, se designarán a dos personas por cada proyecto para dar apoyo al seguimiento, las denuncias y los señalamientos presentados en el marco de nuestros proyectos con las organizaciones asociadas:

- One person from the partner organization;
- One person from the CECI project staff designated as responsible for the application of the PPSEA.

Juntas, estas dos personas deben velar por el cumplimiento de esta política por parte de los socios y notificar al CECI y a los socios de cualquier caso de explotación y abuso sexual que surja.

En aras de la diligencia, el CECI pide a todas las organizaciones socias y a sus comunidades participantes que le informen inmediatamente cuando se presente una denuncia o se reciba una notificación relacionada con la PPEAS.

En caso de que se presente una denuncia o un señalamiento contra una persona que trabaja en una organización socia, la persona designada por el CECI en el país transmitirá, lo antes posible, la denuncia o señalamiento a la Dirección de recursos humanos, así como a la organización socia en cuestión. Se asegurará de que la organización se haga cargo de la denuncia de conformidad con sus políticas y procedimientos internos, y de que cumpla con sus obligaciones en virtud de su propia política.

La persona designada por el CECI también se mantendrá informada sobre la tramitación de la denuncia, la decisión sobre su admisibilidad, y las medidas adoptadas tras la investigación, incluidas las posibles sanciones.

Este proceso debe llevarse a cabo respetando la independencia y la equidad procesal del proceso de tramitación de la organización social, así como las obligaciones y restricciones legales que le son aplicables.

La persona designada por el CECI ofrecerá su apoyo a la organización social y colaborará en la tramitación y la investigación, si procede.

Además, los miembros de las comunidades locales también pueden, si lo desean, notificar estos casos directamente a las personas designadas por el CECI.

Es importante notar que una denuncia presentada por una organización social no conduce a una suspensión automática de la financiación de los proyectos.

No obstante, se espera que todas las partes respeten rigurosamente esta PPEAS, demostrando diligencia, sensibilización y compromiso para garantizar un entorno de trabajo libre de abusos y explotación sexual.

8.3 EXCEPCIONES: DENUNCIA O SEÑALAMIENTO CONTRA UN MIEMBRO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, LA DIRECCIÓN GENERAL O LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El manejo de las denuncias y señalamiento, así como su tramitación, se llevarán a cabo de conformidad con el procedimiento establecido en la presente política. Las personas responsables de la gestión del señalamiento o denuncia son:

➤ *Denuncia o señalamiento contra un miembro del consejo de administración*

Si una denuncia o un señalamiento se refiere a un miembro del Consejo de administración, además de recurrir al recurso externo independiente, la Dirección general y la Dirección de recursos humanos recurrirán a la presidencia del Consejo de administración, así como a la presidencia del comité de ética, gobernanza y recursos humanos, con el fin de contribuir a determinar la admisibilidad y, en su caso, el enfoque de la investigación y las medidas que se deriven de ella.

En caso de que la denuncia o el señalamiento se refiera al presidente del Consejo de administración o al presidente del Comité de ética, gobernanza y recursos humanos, la persona señalada será sustituida por otro miembro del comité EGRH para contribuir a la gestión del caso.

➤ *Denuncia o notificación contra la Dirección general*

Si una denuncia o notificación se refiere a la Dirección general del CECI, además de recurrir al recurso externo independiente, la Dirección de recursos humanos recurrirá a la presidencia del Consejo de administración, así como a la presidencia del Comité de ética, gobernanza y recursos humanos, con el fin de contribuir a determinar la admisibilidad y, en su caso, el enfoque de la investigación y las medidas que se deriven de ella.

➤ *Denuncia o señalamiento contra la Dirección de Recursos Humanos*

Si una denuncia o un señalamiento se refiere a la Dirección de recursos humanos, además de recurrir al recurso externo independiente, la Dirección general recurrirá a otro miembro del Comité de dirección para que contribuya a determinar la admisibilidad y, en su caso, el enfoque de la investigación y las medidas que se deriven de ella.

9. RECEPCIÓN DE UNA DENUNCIA O DE UN SEÑALAMIENTO

Cualquier denuncia o señalamiento recibido en una oficina nacional, ya sea dirigida a un gerente, a la dirección o a una representación local, debe comunicarse rápidamente a la Dirección de recursos humanos del CECI para garantizar un seguimiento centralizado, coherente y conforme a los procedimientos internos.

La Dirección de recursos humanos o la persona responsable de la gestión de la denuncia informará por escrito a la presunta víctima o al denunciante de la recepción de su denuncia. A continuación, se pondrá en contacto con él o ella para:

- Explicarle el proceso de tramitación de la denuncia o señalamiento;
- Exponerle sus derechos y responsabilidades;
- Comprender bien la naturaleza de la situación denunciada.

Desde el momento en que se recibe la denuncia o el señalamiento, la persona encargada de su manejo, la dirección o representación local y la Dirección de recursos humanos están obligadas a respetar la confidencialidad.

9.1 MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Tan pronto como se haya presentado una denuncia o señalamiento, el CECI podrá aplicar sin demora las medidas que considere necesarias o pertinentes para:

- Preservar un entorno de trabajo seguro y respetuoso.
- Proteger a las personas afectadas.
- Limitar el impacto en los equipos.
- Garantizar la continuidad de las operaciones en un clima profesional saludable.

El CECI se compromete a tratar cada denuncia y cada señalamiento con seriedad, diligencia y humanidad. Una vez recibida, la Dirección de recursos humanos o la persona designada para manejar la denuncia tomará las medidas necesarias para garantizar su tratamiento adecuado.

Esta etapa permite verificar si la información proporcionada es suficiente para tramitar la denuncia o el señalamiento, si las acusaciones no son frívolas ni de mala fe, y si los hechos denunciados, de ser ciertos, podrían constituir explotación o abuso sexual.

Cuando la denuncia o el señalamiento se considera **inadmisible**, se informa al denunciante con claridad y respeto de los motivos de esta decisión. El CECI permanecerá atento a su bienestar y podrá proponer medios alternativos para resolver la situación, involucrando a los directivos si es necesario. Incluso en caso de inadmisibilidad, se pueden identificar y corregir comportamientos problemáticos para preservar un entorno de trabajo saludable.

Cuando la denuncia o el señalamiento se considera **admisible**, se inicia un proceso equitativo e imparcial. Se informa a las partes por escrito y la persona señalada recibe una copia de los hechos alegados para que pueda prepararse adecuadamente para una posible reunión y, si lo desea, responder por escrito.

Los responsables solo reciben la información necesaria para el manejo del caso. El CECI garantiza un acompañamiento constante a la presunta víctima o al denunciante, ofreciéndole atención, apoyo y claridad en cada etapa del proceso.

10. TRATAMIENTO DE LAS DENUNCIAS Y SEÑALAMIENTOS ADMISIBLES

Con el fin de garantizar una neutralidad rigurosa, todas las denuncias y señalamientos son estudiadas sistemáticamente por un consultor externo especializado. El alcance de la participación del consultor externo se adapta a las particularidades de cada caso.

Este apoyo, adaptado en función de las particularidades de cada situación, puede tomar varias formas: experto en gestión de denuncias, recurso especializado, organismo tercero, asesoramiento jurídico, servicios policiales, o acompañamiento psicosocial. Este enfoque tiene por objeto garantizar la neutralidad del proceso, reforzar la confianza de las partes involucradas, ofrecer un acompañamiento adaptado al contexto y a las necesidades específicas de la presunta víctima, y preservar la integridad del tratamiento de las denuncias y señalamientos.

10.1 LA INVESTIGACIÓN FORMAL

Si la denuncia se considera admisible en virtud de la PPEAS, se inicia una investigación equitativa, imparcial y confidencial en un plazo razonable.

Los objetivos de la investigación son:

- Determinar la veracidad de los hechos alegados;
- Garantizar a cada parte el derecho a ser escuchada y a presentar su versión de los hechos;

- Ofrecer a cada parte condiciones equitativas para responder a las alegaciones o exponer su punto de vista;
- Elaborar un informe escrito y documentado y proponer conclusiones.

La investigación puede ser realizada por:

- Una persona interna capacitada;
- O un profesional externo independiente especializado en el manejo de casos delicados o complejos.

La investigación se documentará rigurosamente por la persona responsable de la misma y conservada en un lugar seguro por la Dirección de recursos humanos, con un seguimiento completo de todas las medidas tomadas a lo largo del proceso.

- Se informa por escrito a las partes involucradas del inicio de la investigación.
- Cada una de ellas tiene la oportunidad de presentar su versión de los hechos de manera equitativa.
- Los testigos que se consideren pertinentes son entrevistados en el marco de la investigación.
- La investigación se lleva a cabo con rigor, diligencia e imparcialidad.
- Se respeta estrictamente la confidencialidad de todo el proceso.

10.2 INFORME DE LA INVESTIGACIÓN

Al final del proceso de investigación, la persona responsable de la misma redacta un informe final detallado en el que se recogen los hechos, los análisis, y las conclusiones.

En todos los casos, el informe de investigación deberá remitirse a la Dirección de recursos humanos. Este documento constituye la base sobre la que se apoya la Dirección de recursos humanos del CECI para evaluar la situación y comunicar las conclusiones a la Dirección general.

Tras la investigación, las posibles conclusiones son:

DENUNCIA O SEÑALAMIENTO CON FUNDAMENTO

Cuando la denuncia o la notificación se considera con fundamento, la Dirección de recursos humanos, junto con la Dirección general y la dirección correspondiente, determinan las medidas adecuadas, que pueden incluir:

- Medidas disciplinarias, incluido el despido inmediato.
- La suspensión del contrato de trabajo, colaboración o asociación;
- Medidas de apoyo a la presunta víctima.
- Acompañamiento en la aplicación de medidas legales;
- Documentación en el expediente de la persona declarada responsable.

DENUNCIA O NOTIFICACIÓN SIN FUNDAMENTO Y PRESENTADA DE BUENA FE

Cuando una denuncia o señalamiento se considera sin fundamento pero presentada de buena fe:

- No se tomará ninguna medida contra la persona denunciante.
- Se pueden emitir recomendaciones para mejorar la situación.
- Se pueden ofrecer medidas de apoyo a las partes.
- Se realiza un seguimiento de la persona señalada.

DENUNCIA O NOTIFICACIÓN DE MALA FE

Una denuncia o señalamiento presentado de mala fe o con intención de causar daño:

- Se considera una falta grave.
- Puede dar lugar a medidas disciplinarias contra la persona denunciante, que pueden llegar hasta el despido.
- Se documenta en el expediente de la persona denunciante.

Cabe señalar que los directivos solo reciben la información necesaria para manejar el impacto en los equipos y garantizar la continuidad de las operaciones, de conformidad con las leyes de protección de datos personales.

10.3 PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

No se ejercerá ningún tipo de represalia contra una persona que, de buena fe, haya presentado una denuncia o una notificación, haya colaborado en una investigación o haya testificado en el marco de la misma. El CECI se compromete a garantizar un entorno seguro y respetuoso, en el que todos puedan expresarse libremente sin temor a represalias.

11. ENFOQUE INDIVIDUALIZADO

El CECI reconoce que cada situación de denuncia o notificación relacionada con la PPEAS es única y se compromete a adoptar un enfoque individualizado, centrado en el bienestar de la presunta víctima o la persona denunciante. Más allá de los mecanismos formales descritos en los artículos 8, 9 y 10, el tratamiento de las denuncias y los señalamientos pueden tomar en cuenta circunstancias particulares como el tipo de situación, los hechos alegados, la relación entre las personas involucradas, el impacto emocional, las necesidades específicas, o la voluntad de la persona en cuanto al tipo de intervención deseada. Este enfoque permite ofrecer un acompañamiento adaptado, respetuoso y seguro, garantizando que cada persona sea escuchada, apoyada y protegida a lo largo del proceso.

Por otra parte, cualquier presunta víctima puede, en cualquier momento y dentro de los plazos establecidos por la ley, ejercer sus recursos ante un tribunal, en particular en los

casos de agresiones físicas o sexuales que entran en el ámbito del Código Penal. La presentación de una denuncia o un señalamiento ante las autoridades competentes sigue siendo un derecho fundamental, y el mecanismo interno no debe obstaculizarlo en ningún caso. El CECl se compromete a acompañar a cualquier persona que desee emprender tales gestiones, ofreciéndole un apoyo adecuado y comprensivo para que pueda ejercer sus recursos con total confianza y seguridad.

12. DOCUMENTACIÓN Y CONSERVACIÓN

- Todo documento relacionado con una investigación se conserva en un expediente separado y confidencial con acceso restringido. Ningún documento relacionado con una denuncia o señalamiento de acoso se incluye en el expediente personal de ninguna de las partes, con excepción de las cartas administrativas y disciplinarias, que se incluyen en el expediente de la persona objeto de las medidas.
- A menos que lo exija la legislación local, se conservarán durante un período razonable tras el cierre del expediente;
- Se destruyen de forma segura al término del periodo de conservación.

13. MEDIDAS DE APOYO

Se dispone de medidas específicas para apoyar a cualquier presunta víctima y persona denunciante, en función de las circunstancias.

El CECl ofrece:

- Un programa de ayuda a los empleados (PAE) para el personal y los voluntarios.
- Acompañamiento profesional según las necesidades.
- Recursos especializados adaptados al contexto local (cuando estén disponibles).
- Medidas de adaptación razonables en el trabajo, si es necesario.

14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Dirección de recursos humanos:

- Mantiene un registro confidencial de las denuncias y su tramitación.
- Elabora un informe anual anónimo para el Comité de dirección que incluye:
 - La cantidad y la naturaleza de las denuncias recibidas.
 - Los tipos de medidas adoptadas;
 - Las medidas correctivas aplicadas;
 - Las recomendaciones de mejora.

La Dirección general:

- Evalúa anualmente la eficacia de la PPEAS;
- Se asegura de que la PPEAS se revise cada cinco (5) años o con mayor frecuencia si es necesario;
- Se asegura de que se implementen las mejoras recomendadas;
- Presenta los resultados del informe anónimo y formula recomendaciones cuando es necesario al Comité de ética, gobernanza y recursos humanos del consejo de administración del CECL.

La presente PPEAS cumple con los requisitos contractuales establecidos por Global Affairs Canada (GAC) y respeta el compromiso de los líderes de Cooperación Canadá para prevenir y combatir la conducta sexual inapropiada.

15. PREGUNTAS

Cualquier pregunta relacionada con esta PPEAS, su interpretación o su aplicación, puede dirigirse a la dirección de recursos humanos directionRH@ceci.ca.

ATESTACIÓN

Yo, abajo firmante, declaro:

- Haber leído y comprendido la presente política sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales (PPEAS);
- Comprender mi papel y mis responsabilidades en la prevención y denuncia de situaciones de explotación y abuso sexuales;
- Me comprometo a:
 - Comportarme de manera acorde con los valores de la organización;
 - Cumplir las normas de conducta descritas en la presente PPEAS;
 - Denunciar cualquier situación de explotación y abuso sexual de la que sea testigo;
 - Mantener la confidencialidad de cualquier información relacionada con una denuncia.
 - Colaborar en cualquier investigación, si fuera necesario.

Entiendo que el incumplimiento de la PPEAS o la violación de una o varias de sus disposiciones puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido, la suspensión de mi contrato o mi destitución.

_____ Nombre	_____ Firma
_____ Cargo	_____ Fecha