

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, EL ABUSO Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL

1. ALCANCE DE LA POLÍTICA

Esta política aplica a todas las personas vinculadas a RIDHE:

- a). Equipo remunerado; b). Pasantes y voluntarios; c). Personas defensoras de derechos humanos (PDDH) vinculadas a nuestros diferentes programas; d). Consultores/as, asociadas/os, expertos y/o colaboradoras/es; e). Miembros de nuestra Red; f). Organizaciones de la sociedad civil socias o aliadas que participen en actividades promovidas por RIDHE; g). Beneficiarias/os y comunidades con las que trabajamos.

Todas estas personas deben cumplir obligatoriamente con la presente política, sin excepción, en espacios presenciales, digitales, comunitarios o transnacionales. Esta política es de aplicación obligatoria y se extiende a todas las oficinas de la **Red Internacional de Derechos Humanos Europa (RIDHE)**, **incluyendo la sede en Bruselas (Bélgica), la oficina de Ginebra (Suiza) y la oficina regional en San José (Costa Rica)**, así como a todas las operaciones, proyectos y actividades desarrolladas en cualquier otro país.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En RIDHE tenemos cero tolerancia frente al acoso sexual, el abuso y la explotación sexual (SEA, por sus siglas en inglés), así como frente a la inacción, la complicidad o el encubrimiento de hechos de esta naturaleza y creemos firmemente que:

- Ninguna persona debe soportar ningún tipo de violencia sexual ni abuso de poder.
- Las personas defensoras de derechos humanos, mujeres, jóvenes, población LGBTIQ+, personas en movilidad forzada y sobrevivientes de violencia enfrentan riesgos diferenciados que requieren medidas de protección reforzadas.
- Los principios de dignidad humana, consentimiento libre e informado, igualdad, seguridad y no discriminación rigen todas nuestras acciones.

RIDHE se compromete a:

- Prevenir cualquier forma de acoso, abuso y explotación sexual dentro de la organización y sus proyectos.
- Fortalecer sus capacidades para proteger, recibir, denunciar, investigar y responder a estas situaciones.
- Garantizar que las víctimas/sobrevivientes y denunciantes reciban un trato digno, confidencial y respetuoso, sin riesgo de represalias.
- Promover una cultura organizacional ética, segura, inclusiva e interseccional.

3. PRINCIPIOS RECTORES DE RIDHE SOBRE PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO, ABUSO Y EXPLOTACIÓN SEXUAL.

- Conducta prohibida y sanciones: Toda forma de explotación, abuso o acoso sexual cometida por personas vinculadas a RIDHE constituye una falta grave y puede derivar en: a). Terminación inmediata de contrato; b). Expulsión de procesos, programas o alianzas; c). Reporte a autoridades competentes, cuando corresponda.

Obligación de reportar:

- Cualquier persona vinculada a RIDHE que tenga indicios, sospechas o conocimiento de conductas de SEA debe reportarlo a los canales establecidos (ver sección 5).
- El silencio o encubrimiento vulnera esta política y también puede ser sancionado.
- Deber de cuidado y entorno seguro: Todas las personas colaboradoras de RIDHE tienen la obligación de contribuir a crear y mantener ambientes seguros para mujeres, niñas, jóvenes, personas defensoras y cualquier otra población en situación de vulnerabilidad.

Enfoque de víctima/sobreviviente: Todas las acciones de RIDHE se basan en la confidencialidad, seguridad, consentimiento informado, no revictimización y respeto absoluto a la autonomía de quien denuncia.

4. POLÍTICA INSTITUCIONAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO, ACOSO, ABUSO Y EXPLOTACIÓN SEXUAL

La RIDHE se compromete a adoptar un enfoque integral que incluya prevención, detección, respuesta e investigación, asegurando:

4.1. Prevención: La construcción de una cultura organizacional segura, diversa e interseccional, promoviendo la sensibilización y formación periódica en: **Violencias basadas en género; Acoso y explotación sexual; Ética del cuidado; Conductas apropiadas y prohibidas; Inclusión de cláusulas de prevención de SEA en todos los contratos, convenios y alianzas.**

4.2. Mecanismos de denuncia: Disponibilidad de varios canales seguros, confidenciales y accesibles para denunciar y desarrollo de alternativas para reportar sin temor a represalias.

4.3. Respuesta: Atención rápida, profesional y confidencial ante cualquier señal o denuncia. Asegurando medidas de protección inmediatas para quien denuncia o podría estar en riesgo. Activando el acompañamiento psicosocial y referenciación a servicios especializados.

4.4. Investigación: a). Procedimientos claros, transparentes y respetuosos del debido proceso; b). Documentación rigurosa y segura de la información; b). Toma de decisiones ágil, proporcional y orientada a la protección.

4.5. Transparencia y rendición de cuentas: a). Información oportuna a la Junta Directiva; b). Acciones disciplinarias proporcionales; c). Medidas correctivas a nivel institucional, de gestión y de cultura organizacional.

5. CÓMO TRANSMITIR UNA INQUIETUD O PRESENTAR UNA DENUNCIA

Cualquier persona vinculada a RIDHE puede presentar una denuncia o expresar una preocupación sobre hechos de acoso, abuso o explotación sexual sin temor a represalias.

Canales de denuncia:

- Correo confidencial institucional: etica@ridheuropa.org
- Accesible para denuncias escritas en cualquier momento.
- Canal directo con la Presidencia de RIDHE: president@ridheuropa.org
- Para casos que requieran escalamiento inmediato: etica@ridheuropa.org por razones de seguridad, conflicto de interés o confianza, la persona denunciante prefiera no dirigirse a la dirección,

Las denuncias verbales, serán documentadas con consentimiento y garantías:

- Confidencialidad absoluta y prohibición total de represalias.
- Protección de identidad de denunciantes y sobrevivientes.
- Acciones inmediatas frente a cualquier riesgo.

6. APROBACIÓN Y REVISIÓN

Esta política fue aprobada y actualizada por la Asamblea General y Consejo de Administración de la Red Internacional de Derechos Humanos Europa (RIDHE) el 20/03/2025, durante la Sesión Ordinaria N° 8.

RIDHE se compromete a revisarla periódicamente, actualizarla según estándares internacionales y fortalecer su implementación en todos los niveles de la organización.

PROCEDIMIENTO OPERATIVO ESTÁNDAR (POE)

PREVENCIÓN, RECEPCIÓN, GESTIÓN E INVESTIGACIÓN DE CASOS DE ACOSO, ABUSO Y EXPLOTACIÓN SEXUAL (SEA).

1. Se aprueba y se establece un procedimiento claro, seguro, ético y confidencial para:

- 1.1. Prevenir el acoso, abuso y explotación sexual.
- 1.2. Recibir denuncias.
- 1.3. Gestionar y responder de manera oportuna.
- 1.4. Investigar conforme a estándares profesionales.
- 1.5. Proteger a víctimas/sobrevivientes y denunciantes.
- 1.6. Sancionar y corregir dentro de RIDHE.

2. Principios rectores: Todas las acciones se basan en:

- 2.1. Confidencialidad estricta: Se protege la identidad de denunciantes, testigos y personas afectadas.
- 2.2. Seguridad física, emocional y digital: Se evalúan continuamente riesgos y se activan medidas de protección.
- 2.3. Consentimiento informado: Se explica cada paso del proceso antes de realizarlo.
- 2.4. No revictimización: Nadie será forzada/o a contar la historia más de lo necesario.
- 2.5. No represalias: Toda forma de intimidación, amenaza o castigo está prohibida.
- 2.6. Perspectiva de género, interseccional e intercultural: Considera las desigualdades estructurales que pueden agravar la violencia.
- 2.7. Imparcialidad y debido proceso: Las investigaciones serán objetivas, transparentes y sin conflicto de interés.

3. Principios rectores de este POE se aplican a:

- 3.1. Personal remunerado de RIDHE; Pasantes y voluntarios; Miembros de la junta directiva; Consultoras/es y aliadas/os; Personas defensoras acompañadas; Participantes y beneficiarios/as de proyectos; Aliados externos cuando participan en actividades facilitadas por RIDHE.

4. Definiciones Operativas:

- 4.1 Acoso sexual: Conducta no deseada de naturaleza sexual, verbal, no verbal o física que genera un entorno hostil o intimidante.
- 4.2 Abuso sexual: Involucra coerción, fuerza, manipulación, intimidación, amenazas o aprovechamiento de posición de poder.
- 4.3 Explotación sexual: Aprovecharse de la vulnerabilidad o dependencia de una persona con fines sexuales a cambio de favores, recursos, protección, trámites, oportunidades o promesas.
- 4.4 Denunciante: Persona que presenta información o inquietud.
- 4.5 Persona sobreviviente/víctima: Persona directamente afectada por la conducta.

5. Procedimiento General:

5.1. Etapa 1 — Recepción de la denuncia o inquietud a través de canales autorizados:

- Correo confidencial: etica@ridheuropa.org
- Presidencia; Miembros designados por la Junta Directiva.
- Comunicación verbal o escrita durante actividades o evaluaciones.

5.1.1. Acciones inmediatas tras recibir la denuncia:

- a). Registrar fecha, hora, medio y descripción inicial;
- b). Crear un código interno para el caso (sin nombres);
- c). Garantizar confidencialidad absoluta;
- d). Evaluar riesgo inmediato;
- e). Activar medidas de protección si es necesario.

5.2 Etapa 2 — Evaluación inicial y clasificación del caso (máx. 72 horas):

RIDHE clasificará los casos como:

A. Riesgo alto/Caso grave: Agresión sexual; Explotación sexual; Abuso sexual con coerción; Riesgo para la vida o integridad de la persona. **Acción:** activar ruta de protección + comité de investigación inmediato.

B. Riesgo medio: Acoso sexual persistente: Conductas sexuales indebidas sin coerción directa.
Acción: evaluación ampliada e inicio de investigación.

C. Riesgo bajo: Comentarios inapropiados aislados; Comportamientos incómodos sin continuidad
Acción: medidas correctivas y seguimiento; Siempre se escucha la preferencia de la persona sobreviviente.

5.3 Etapa 3 — Comité de Gestión de Casos (CGC): El Comité está conformado por:

- Un miembro de Junta Directiva sin conflicto de interés.
- Persona responsable de Ética/Protección (cuando aplique).
- Psicólogo/a y/o Asesor/a legal externa.

Las funciones de este comité:

1.Verificar información. 2.Proteger a la persona sobreviviente. 3. Aprobar investigación. 4. Garantizar imparcialidad. 5. Definir medidas preventivas urgentes. 6. Nombrar un equipo investigador.

6. Investigación (cuando proceda)

6.1. Selección del equipo investigador: Debe cumplir con: Independencia, ausencia de conflicto de interés, capacitación en violencia sexual y enfoque victimocéntrico, puede ser personal interno o un equipo externo.

6.2. Plan de investigación: Incluye: Objetivos, metodologías, lista de personas a entrevistar, riesgos y medidas de protección, plazo (entre 15 y 45 días según el caso).

6.3. Entrevistas: Reglas obligatorias: Realizadas por personal capacitado, en espacios privados y seguros, con consentimiento informado, sin presionar ni cuestionar credibilidad, permitido: acompañamiento emocional o persona de confianza.

6.4. Documentación: Toda evidencia se almacena con contraseña, en carpetas restringidas, bajo código del caso y sin incluir nombres reales (solo claves).

6.5. Informe de investigación: Debe contener: Hallazgos, análisis, conclusiones, recomendaciones, nivel de responsabilidad, Medidas disciplinarias sugeridas.

El informe se entrega al Comité de Gestión de Casos y decide las medidas disciplinarias:

- 1.Terminación inmediata de contrato y/o Suspensión temporal.
- 2.Exclusión de actividades.
- 3.Rescisión de alianzas o convenios.
- 4.Prohibición de colaboración futura.
- 5.Reporte a autoridades competentes (cuando corresponda).

7. Respuestas y medidas disciplinarias

Medidas institucionales: a). Revisión de protocolos; b). Capacitación obligatoria; c). Supervisión reforzada; d). Medidas correctivas en equipos o programas.

8. Acompañamiento y protección de la víctima

La RIDHE garantizará: a). Atención psicosocial; b). Referencia a servicios especializados (salud, apoyo legal, refugio); c)Protección frente a represalias; d). Acompañamiento seguro durante el proceso; e). Ajustes razonables para su participación

9. Cierre del caso

Un caso solo se cierra cuando: a). Se aplicaron medidas; b). Se documentó el archivo final; c). Se informó a la persona denunciante (sin exponer confidencialidad); d). Se generaron recomendaciones institucionales.

RIDHE conservará el expediente interno durante 5 años, bajo estricta confidencialidad.

10. Revisión del POE

El POE debe revisarse cada 2 años o antes si existe un caso grave y/o cambian los estándares internacionales y/o se modifica la estructura institucional de la RIDHE.