

# POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, EL ABUSO Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL (PSEAH) DE ASOCIACIÓN WAVED

Versión actualizada.  
Aprobada en reunión de Junta Directiva  
del 04 de abril de 2024

## ÍNDICE

### Contenido

1.	DESCRIPCIÓN GENERAL .....	3
2.	ÁMBITO Y OBJETIVO .....	3
3.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....	4
4.	LOS PRINCIPIOS Y COMPROMISOS DE SALVAGUARDA DE ASOCIACIÓN WAVED (PSEAH) .....	5
4.1	Los seis principios básicos de Asociación Waved sobre la protección contra el acoso, el abuso y la explotación sexual.....	5
4.2	Compromisos de Asociación Waved.....	7
5.	INTEGRACIÓN DE LA PSEAH EN LA LABOR DE ASOCIACIÓN WAVED.....	8
6.	CÓMO TRANSMITIR UNA INQUIETUD O PRESENTAR UNA DENUNCIA .....	11
6.1	Canales de Denuncia.....	11
6.2	Confidencialidad .....	12
6.3	Atención a las Denuncias.....	12
6.4	Falsas Acusaciones.....	13
	ANEXO 1: DEFINICIONES .....	14
	CONTROL DE VERSIONES.....	16

## 1. DESCRIPCIÓN GENERAL

Asociación Waved, en el empeño por salvaguardar la dignidad de quienes integran y/o colaboran con la organización, tiene la responsabilidad de cuidar que nuestras actividades y programas sean espacios seguros y libres de violencia, creando y manteniendo un entorno seguro y libre de acoso, abuso y explotación laboral y sexual - así como de cualquier otro trato discriminatorio - respetuoso con la dignidad y la libertad personal.

La salvaguardia es un sistema que nos ayuda a prevenir que nuestro propio personal cometa explotación, abuso y acoso sexual (EAAS), y a responder adecuadamente a estas violencias.

Asociación Waved desarrolla el presente Protocolo para así mejorar las medidas que ya aplicamos. El principal contenido de este protocolo es la definición del procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona - ya sea de voluntariado, como personal, proveedores, contratistas, Junta Directiva de Asociación Waved, personas beneficiarias y personas sujetas de asistencia - quiera denunciar un posible caso de acoso, abuso y/o explotación sexual. Así mismo, se establecen también las medidas preventivas que deberá aplicar Asociación Waved en esta materia.

## 2. ÁMBITO Y OBJETIVO

Para Asociación Waved es prioridad que todas sus acciones se orienten a proteger a los niños, niñas y adolescentes que se encuentran bajo nuestro cuidado contra daños físicos, emocionales o sociales tanto intencionales como no intencionales.

Esta protección previene incidentes entre el personal y los niños o entre los niños y voluntarios. Nuestra política se enmarca en el reconocimiento de los derechos del niño, procedimientos para reclutamiento y capacitación de personal idóneo y pautas para la relación entre los voluntarios y los niños y adolescentes.

Esta política aplica tanto a los funcionarios de la organización y al Personal Relacionado; como a los miembros de la junta, maestros, voluntarios, pasantes/practicantes, visitantes y consultores internacionales y locales, además de contratistas individuales y corporativos de estas entidades y el personal relacionado. Esto incluye entidades externas a Asociación Waved y sus trabajadores e individuos que han celebrado acuerdos de asociación, subvención o sub-recepción con Asociación Waved, así como voluntarios de la comunidad y trabajadores por incentivos.

Esta política establece el enfoque de Asociación Waved a la hora de prevenir y abordar el acoso, el abuso y la explotación sexual (PSEAH). Esto incluye:

- Nuestro compromiso de prevenir el acoso, abuso y explotación sexual y de asegurar que siempre se adopten medidas efectivas en cuanto se produzca un problema de este tipo;
- Los principios en los que basaremos nuestra toma de decisiones y nuestras medidas;
- Lo que esperamos de todas las personas que trabajan en nombre de Asociación Waved.

La política aplica tanto dentro como fuera del horario laboral regular. Las acciones tomadas por los trabajadores de Asociación Waved y el personal relacionado fuera del horario laboral, que se considere contradicen esta política, se considerarán una violación de esta.

### 3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En Asociación Waved tenemos tolerancia cero ante el acoso, el abuso y la explotación sexual, así como ante la inacción al respecto. Creemos que todas las personas tienen derecho a vivir sus vidas libres de violencia sexual y de cualquier abuso de poder, independientemente de su edad, género, sexualidad, orientación sexual, discapacidad, religión u origen étnico.

En Asociación Waved nunca vamos a tolerar que miembros de nuestro personal, voluntariado, consultores, organizaciones socias o cualquier otra persona relacionada con la ejecución de nuestros programas, cometan ningún tipo de acoso, explotación o abuso sexual. Nos comprometemos además a apoyar a las personas supervivientes/víctimas mejorando nuestra capacidad de protección, de denuncia, de investigación, de respuesta y de protección contra el acoso, explotación y abuso sexual.

#### 4. LOS PRINCIPIOS Y COMPROMISOS DE SALVAGUARDA DE WAVED (PSEAH)

En Asociación Waved estamos comprometidos a la completa y continua aplicación de los seis principios básicos relacionados con la explotación y los abusos sexuales propuestos por el Grupo de Trabajo del Comité Permanente entre Organismos (IASC, por sus siglas en inglés) sobre Protección de la Explotación y el Abuso Sexuales de las Naciones Unidas, así como sus normas operativas estándar en materia de PSEA, y la Norma Humanitaria Esencial en materia de Calidad y Rendición de Cuentas.

##### 4.1 Los seis principios básicos de Waved sobre la protección contra el acoso, el abuso y la explotación sexual<sup>1</sup>

- La explotación y el abuso sexual por parte de los trabajadores de Asociación Waved y demás personal relacionado constituyen una conducta ilícita grave y es, por lo tanto, razón suficiente para la rescisión de un contrato de empleo o de un acuerdo. El acoso sexual por parte de trabajadores de Asociación Waved y demás personal relacionado constituye una razón suficiente para la adopción de medidas disciplinarias, incluida el despido.

---

<sup>1</sup> Los seis principios básicos proceden del Boletín del secretario general de la ONU sobre "Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales" (ST/SGB/2003/13). Han sido modificados por Asociación Waved para incluir el acoso sexual, así como a "todos los colaboradores de Asociación Waved y demás personal relacionado".

- Toda actividad sexual con niños o niñas (personas menores de 18 años) queda terminantemente prohibida, independientemente de la edad de consentimiento o de la mayoría de edad legal en el país. El desconocimiento de la edad real de un/a menor no es un argumento de defensa válido.
- Queda prohibido en todo momento a todo trabajador de WAVED y demás personal relacionado realizar cualquier oferta de dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de sexo, incluyendo favores sexuales u otras formas de comportamientos vejatorios, degradantes o explotadores. Esto incluye la compra de sexo, así como su intercambio por la asistencia a la que tienen derecho todas las personas beneficiarias de los programas.<sup>2</sup>
- También están prohibidas las relaciones sexuales entre trabajadores de Asociación Waved o personal relacionado y los miembros de las comunidades con las que trabajamos. Dados los contextos de actuación de nuestra organización, dichas relaciones tienden a basarse en dinámicas de poder inherentemente desiguales, por lo que pueden minar la credibilidad e integridad de toda la labor de ayuda y desarrollo de Asociación Waved. Por ello, los colaboradores de Asociación Waved y demás personal relacionado deben declarar toda relación previamente existente con miembros de las comunidades con las que trabajamos a sus responsables directos/as o a los puntos focales.
- Cuando un trabajador de Asociación Waved o personal relacionado tenga sospechas de que un/a colega está cometiendo explotación, abusos o acoso sexual, ya sea dentro de la organización o fuera de ella, debe comunicar inmediatamente dichas sospechas a través de los mecanismos de denuncia establecidos (véase la sección 6).
- Los trabajadores de Asociación Waved y demás personal relacionado están obligados a crear y mantener un entorno de protección contra el acoso, el abuso y la explotación sexual, así como del abuso de menores, y promover la aplicación de la presente política. Los responsables de Asociación Waved con personal a su cargo en todos los niveles de

---

<sup>2</sup> El Código de Conducta de Asociación Waved prohíbe estrictamente el intercambio de sexo por dinero. Desde nuestra organización no entramos a juzgar a aquellas personas que participan en la venta de sexo a cambio de dinero u otros bienes, como regalos o apoyo material ("sexo transaccional"). Sin embargo, hemos prohibido a nuestros miembros la compra de sexo con el fin de prevenir la explotación y el abuso sexual.

la organización tienen una especial responsabilidad a la hora de apoyar y desarrollar sistemas que favorezcan el mantenimiento de dicho entorno.

## 4.2 Compromisos de Asociación Waved

En Asociación Waved no mediremos esfuerzos en crear y mantener una cultura organizacional segura, equitativa e inclusiva para todas las personas que trabajan para y con la organización, así como para las personas de las comunidades donde trabajamos, con el fin de garantizar que reciban un trato digno, que se las escuche y que se respeten sus derechos.

Con esta finalidad, cumplimos los siguientes compromisos para prevenir y responder al acoso, el abuso y la explotación sexual:

- a) Reportar cualquier abuso, ya sea que se observe o se sospeche, al coordinador de la Zona respectiva (Punto Focal) de inmediato.
- b) Alejarse de situaciones en las que se encuentre solo con un niño, por ejemplo, trasládese a un espacio con otros niños y adultos.
- c) Compartir contenido en redes sociales de participantes, estudiantes menores de 18 años, bajo previa autorización firmada de los representantes.
- d) Adicionalmente, pedir a los niños su consentimiento (en un idioma que entiendan) antes de tomar fotografías de cerca o de niños individuales. Los entrenadores y otros miembros del Team de Asociación Waved también deben dar permiso para que se tomen fotografías.
- e) Asegurarse de que toda la comunicación con y sobre los niños sea decente y respetuosa, en lugar de ser condescendiente, y siempre garantice la confidencialidad.

- f) Comprometerse a defender los derechos de los niños y mantener a los niños seguros en todo momento.
- g) Liderar como ejemplo y esforzarse por ser un modelo que seguir para los niños y jóvenes participantes.
- h) Crear un ambiente de seguridad para los niños en la playa, la Zona (y de camino al programa y de regreso).

## 5. INTEGRACIÓN DE LA PSEAH EN LA LABOR DE WAVED

- **Realización de evaluaciones de riesgos de salvaguarda:** para identificar áreas de salvaguarda y acoso sexual, explotación y abuso y riesgos de abuso infantil, y documentará los pasos que se están tomando para eliminar o reducir estos riesgos.
- **Incorporación de medidas de salvaguarda en los programas y durante todo el ciclo de los proyectos:** Haremos esto a través de nuestro enfoque del diseño de programa colaborativo, incluso con nuestros socios y participantes de los programas, en todas las etapas para originar un mejor diseño, monitoreo y evaluación de la protección en nuestros programas. Nuestro objetivo es identificar y mitigar, o minimizar, los riesgos derivados de nuestros programas.
- **Procesos de selección y contratación más seguros:** En cumplimiento de la legislación aplicable, Asociación Waved se compromete a evitar que las personas que hayan cometido actos de acoso, explotación y abuso sexual sean (o vuelvan a ser) contratadas o que se colabore con ellas. El personal directivo y administrativo deben asegurar la implantación de sólidos procesos de verificación al respecto de todo el personal (p. ej.: comprobación previa de antecedentes penales o similar), incluyendo para empleados/as, voluntarios/as, consultores/as y otros/as representantes. En este sentido, todos los formularios de solicitud de empleo, las entrevistas y la petición de referencias deben incluir requisitos y valoraciones de prevención y salvaguardia e igualdad.



- **Acuerdos de asociación seguros:** Desde Asociación Waved debemos asegurar que todo acuerdo de asociación, acuerdo de subvención secundaria o entre aliados contenga los siguientes elementos: (i) incorporación de la presente política como anexo; (ii) inclusión de las fórmulas adecuadas para que las entidades y personas contratadas, así como los miembros de su personal y voluntariado, se adhieran a un código de conducta que sea conforme a los planteamientos de esta política; y (iii) disponer expresamente que la incapacidad de estas entidades y personas de adoptar medidas preventivas adecuadas contra el acoso, la explotación y el abuso sexual, de investigar y comunicar acusaciones en esta materia, o bien de aplicar medidas correctoras una vez producido el SEAH, constituye base suficiente para que Asociación Waved rescinda dichos acuerdos. (iv) Asociación Waved integrará evaluaciones de la capacidad de las organizaciones socias, incluidas las políticas, procedimientos y formación existente en materia de Prevención y Salvaguardia y, en los casos en los que no existan, ofrecerá apoyo y fomentará el desarrollo de sus capacidades en el marco de esta nueva colaboración.
- **Asociación Waved se asegurará** de que todo el personal conozca nuestra Política de Salvaguarda, nuestros comportamientos y conducta esperados, y como denunciar las irregularidades incorporando las expectativas de Asociación Waved sobre la prevención del acoso sexual, la explotación y abuso y el abuso infantil en los códigos de conducta relevantes, las nuevas orientaciones de los trabajadores, cursos de capacitación y actualización de sensibilización y a través de comunicaciones internas periódicas
- **Rendición de cuentas ante las comunidades con las que trabajamos:** Desde Asociación Waved, nos comprometemos a promover la rendición de cuentas ante las personas y las comunidades con las que trabajamos: (i) siendo siempre transparentes sobre los programas, actividades y servicios ofrecidos a estas personas; (ii) aumentando la sensibilización sobre nuestro código de conducta, las políticas de prevención y salvaguardia, y los canales de denuncia; (iii) buscando activamente las opiniones de las comunidades sobre la labor de Asociación Waved y sobre conductas personales, y registrando las quejas; (iv) presentando a las propias

comunidades las respuestas adoptadas por Asociación Waved como resultado del feedback que habían proporcionado, a ser posible a través de algún miembro del equipo directivo de la organización. Estos pasos deben repetirse con regularidad a lo largo del ciclo de vida de un programa o actividad.

- **Programación segura:** Nuestros colaboradores y demás personal relacionado deben adoptar medidas proactivas para no provocar involuntariamente daños a civiles, para contribuir activamente a la reducción de las amenazas existentes y para asegurar que los programas sean sensibles a estas cuestiones. Esto incluye la adopción de buenas prácticas y medidas de protección contra el acoso, la explotación y el abuso sexual durante todo el ciclo del programa o proyecto, incluido su diseño, la elaboración de propuestas de financiación, los análisis, los mecanismos de denuncia y queja, y los procesos de evaluación y seguimiento.

## 6. CÓMO TRANSMITIR UNA INQUIETUD O PRESENTAR UNA DENUNCIA

### PARA DENUNCIAR CUALQUIER PREOCUPACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y SALVAGUARDIA PUEDE:

- Ponerse en contacto con el punto focal de Prevención y Salvaguardia:

**Jacobo Gómez: +507 6812-8182**

- Ponerse en contacto con nuestro canal de denuncias:

[denuncias@gowaved.org](mailto:denuncias@gowaved.org)

Los colaboradores de Asociación Waved y demás personal relacionado tienen la responsabilidad de reportar toda sospecha o inquietud acerca de SEAH. Cualquier persona puede transmitir una inquietud o presentar una denuncia sobre un incidente de esta naturaleza que haya experimentado, presenciado o del que haya tenido noticia y que implique a un miembro del personal de Asociación Waved o de una organización con la que colaboramos (proveedores, organizaciones socias, contratistas, etc.) sin temor a represalias.

### 6.1 Canales de Denuncia

Cualquier persona (incluidos los miembros de las comunidades con las que Asociación Waved trabaja) puede transmitir una inquietud o presentar una denuncia ante la organización sobre algo que haya experimentado o presenciado sin temor a represalias. Esto puede hacerse verbalmente o por escrito, dirigiéndose a un miembro del equipo, al punto focal de Prevención y Salvaguardia o acudiendo a la línea confidencial de denuncia. Para más orientación, véase la información proporcionada en la parte superior de esta página.

### 6.2 Confidencialidad

Las denuncias pueden realizarse de forma anónima. Haremos todo cuanto esté en nuestra mano para mantener dicho anonimato a lo largo de todo el proceso de denuncia. La transmisión de información sobre la identidad de las personas implicadas en la denuncia se limitará a aquellos miembros del personal para los que haya una necesidad absoluta de acceder a dicha información, y no se compartirá con otras personas sin el consentimiento informado de la persona superviviente, salvo si corriera peligro la vida de una persona, la seguridad de un menor o si es requerido por la ley, tras consultarlo con asesores jurídicos y si resulta seguro hacerlo.

Solo se compartirá información que no posibilite identificaciones personales conforme a los requisitos de reporte de los donantes y órganos reguladores.

### 6.3 Atención a las Denuncias

En Asociación Waved nos comprometemos a atender todas las denuncias de una manera oportuna, realizando la investigación correspondiente, con toma de decisiones transparentes y centrado en el apoyo a las personas supervivientes/víctimas. Específicamente, nos comprometemos a:

- Una gestión de los casos sólida y transparente: Se documentarán todas las acusaciones de acoso, explotación y abuso sexual y su posterior seguimiento en una base de datos segura y confidencial para asegurar la rendición de cuentas. Se confirmará oficialmente la recepción de toda denuncia en un plazo de 24 horas y un equipo de Prevención y Salvaguardia acordará una reunión para evaluar los riesgos inmediatos y los pasos a seguir en las siguientes 72 horas.
- Investigaciones: Desde Asociación Waved llevaremos a cabo investigaciones independientes, seguras y discretas mediante investigadores/as competentes que colaboran con nuestros equipos de Prevención y Salvaguardia, reconociendo siempre los derechos y deberes de asistencia de todas las personas implicadas, incluyendo a quien denuncia, a la persona superviviente/víctima, a testigos y a la persona denunciada.
- Una toma de decisiones transparente: Desde Asociación Waved adoptaremos medidas rápidas y apropiadas contra todo/a empleado/a de la organización o personal relacionado que haya cometido algún acto de acoso, explotación o abuso sexual. Entre dichas actuaciones, pueden incluirse medidas administrativas o disciplinarias, así como la remisión a las autoridades locales pertinentes, si resultara lo más apropiado y seguro. Para asegurar la imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas de cada investigación, la Junta Directiva (formada por diversidad de género) formará un panel con el personal relacionado, nuestro Coordinador de Riesgos y nuestros consultores legales para la toma de decisiones. En cualquier caso, todo el proceso de toma de decisiones quedará siempre sujeto al escrutinio de las personas responsables y/o referentes especializados/as en prevención y salvaguardia.
- Apoyo a las personas supervivientes/víctimas: Las personas supervivientes/víctimas de acoso, explotación y abuso sexual tienen derecho a recibir servicios de apoyo

especializado. Desde Asociación Waved nos comprometemos a remitirlas a unos servicios competentes, de acuerdo con sus deseos y necesidades. Estos servicios pueden incluir servicios de apoyo psicosocial, orientación, asistencia médica, asesoramiento jurídico y programas de asistencia allí donde estén disponibles.

#### 6.4 Falsas Acusaciones

La difamación, la calumnia y las acusaciones falsas están clasificadas como delitos penales según la Ley Penal Panameña. Asociación Waved se reserva el derecho de imponer la siguiente sanción a un miembro del personal si se descubre que había hecho una acusación falsa:

- Disculpa escrita al interesado;
- Elaboración de un procedimiento de modificación de conducta vinculante y controlable con citas y plazos establecidos;
- Amonestación escrita con amenaza de rescindir el contrato;
- Medidas organizativas;
- Retiro temporal;
- Amonestación oral;
- Aviso de rescisión de contrato / asociación;
- Terminación sin previo aviso;
- Denunciar al infractor a la policía;
- Empezar acciones legales y contactar al abogado, etc.

## ANEXO 1: DEFINICIONES

**Acoso sexual:** El acoso sexual es todo comportamiento indeseado y molesto de naturaleza sexual, petición de favor sexual, conducta verbal o física, gesto, o cualquier otro comportamiento de carácter sexual que puedan ser razonablemente interpretados o percibidos como ofensivos y humillantes para otra persona. Este tipo de conductas también se considerarán como acoso sexual cuando interfieran con el trabajo, constituyan una condición para obtener el mismo o creen un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo. Aunque suelen formar parte de un patrón de comportamiento, pueden igualmente consistir en un incidente aislado. El acoso sexual puede producirse entre personas de sexos opuestos o del mismo sexo. Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas o agresores.

**Explotación sexual:** Todo abuso o amenaza de abuso cometidos en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ello, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona. Desde Asociación Waved reconocemos que la expresión "explotación y abusos sexuales" contiene un amplio espectro de comportamientos, no limitándose solo al acto del coito sexual.

**Abusos sexuales:** Toda intrusión física o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o a través de la coacción. En esta categoría se incluyen el matrimonio forzado y la esclavitud sexual, así como actividades sexuales con niños o niñas (toda persona menor de 18 años).

**Relaciones sexuales:** Incluyen, entre otros, las relaciones íntimas de tipo físico por parte de empleados o empleadas o personal relacionado, o relaciones sexuales en línea a través de las redes sociales, mensajes de texto o del teléfono.

**Abusos sexuales de menores:** Se producen cuando un/a niño/a es usado por otro/a niño/a, adolescente o adulto/a para su estimulación o gratificación sexual. Este tipo de abusos sexuales incluye actividades con o sin contacto, abarcando todas las formas de actividad sexual que impliquen a niños/as, ya sea mostrándoles material de explotación sexual de menores en línea o bien tomándoles imágenes con fines de explotación sexual.

**Víctima/superviviente:** Persona que supuestamente ha sufrido acoso, explotación o abusos sexuales.

**Sospecha de conducta inadecuada:** Toda inquietud reportada a través de cualquiera de los canales o vías de denuncia. Dicha sospecha se valora mediante una reunión inicial de caso o bien mediante un grupo de expertos.

**Acusación de conducta inadecuada:** Si en la reunión o el grupo de expertos deciden investigar la sospecha de conducta inadecuada, esta pasa a ser considerada "acusación de conducta inadecuada".

## CONTROL DE VERSIONES

Esta política se revisará y actualizará cada tres años o antes, si así lo exige la legislación o los cambios a nivel externo e interno.

Las políticas ya existentes que deban someterse a revisión deberán respetar la presente política, que rige el resto de las políticas organizacionales.

Versión	Aprobación	Fecha de Aprobación	Cambios y Actualizaciones
1	Junta Directiva	03/04/2023	Aprobación de nueva política.
2	Junta Directiva	04/04/2024	Ampliación y actualización de la política existente.