

POLÍTICA DE SALVAGUARDIA CORPORACIÓN VOCES POR EL TRABAJO

1. Introducción

La Corporación Voces por el Trabajo tiene tolerancia cero ante el acoso, el abuso y la explotación sexual, así como el compromiso de garantizar un entorno seguro y protector para todas las personas con las que trabaja, especialmente niñas, niños, adolescentes, personas con discapacidad, mujeres, comunidades indígenas, y cualquier población en situación de vulnerabilidad. Esta política de salvaguardia tiene como objetivo prevenir y responder de manera adecuada ante cualquier forma de abuso, explotación, negligencia o maltrato.

2. Objetivo General

Establecer lineamientos, normas y procedimientos para proteger a las personas beneficiarias y a los miembros de la organización de cualquier daño físico, sexual, emocional o psicológico que pueda surgir en el contexto de las actividades desarrolladas por la corporación.

3. Alcance

Esta política aplica a todos los miembros de la Corporación Voces por el Trabajo: Socias y socios, miembros de la Junta Directiva, equipo directivo y administrativo, empleados, voluntarios, contratistas, consultores y cualquier persona que represente a la organización.

4. Principios Rectores

1. **Protección ante todo:** El bienestar de las personas vulnerables es prioritario, por tanto, propiciamos 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.
2. **Cero tolerancia al abuso y al acoso:** Cualquier forma de acoso, abuso o explotación es inaceptable y constituye una conducta ilícita grave.
3. **Transparencia y rendición de cuentas:** Las actuaciones estarán guiadas por la ética, la legalidad y la justicia.
4. **Participación segura:** Promover entornos de participación libres de coerción o riesgo.
5. **Confidencialidad:** Toda información relacionada con incidentes será tratada con la debida reserva, mediante canales de denuncia de forma segura para casos de acoso, explotación y abuso sexual.

5. Definiciones Clave

- ❖ **Salvaguardia:** Medidas preventivas y reactivas para proteger a las personas vulnerables del acoso, abuso, explotación, negligencia o maltrato.
- ❖ **Acoso:** Todo comportamiento indeseado y molesto, conducta verbal o física, gesto, o cualquier otro comportamiento que pueda ser razonablemente interpretado o percibido como ofensivo y humillante para otra persona.

- ❖ **Abuso:** Toda acción u omisión que cause daño físico, psicológico o emocional a otra persona.
- ❖ **Explotación sexual:** Uso real o intento de uso de una persona en situación de vulnerabilidad con fines sexuales a cambio de favores, dinero u otros beneficios.
- ❖ **Maltrato infantil:** Acción, omisión o trato negligente que ocasione daño a un menor de 18 años.

6. Conductas Prohibidas

- ❖ Cualquier forma de contacto sexual con personas menores de 18 años.
- ❖ Relación sexual con personas beneficiarias, sin importar la edad, en contextos de poder desigual.
- ❖ Maltrato físico, verbal o psicológico a cualquier persona.
- ❖ Uso de imágenes o información sin consentimiento explícito.
- ❖ Discriminación por género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad u origen.

7. Responsabilidades

7.1 De la Alta Dirección:

- Aprobar y respaldar la implementación de esta política.
- Garantizar que existan recursos y personal responsable de su ejecución.
- Coordinar acciones de capacitación, prevención y respuesta.
- Recibir y gestionar reportes de casos de manera confidencial y segura.
-

7.2 De todos los miembros de la Corporación:

- Conocer y cumplir esta política.
- Reportar de inmediato cualquier situación sospechosa o incidente.

8. Procedimientos de Prevención

- Revisión de antecedentes y referencias antes de contratar personal.
- Capacitación obligatoria anual en salvaguardia y ética organizacional.
- Supervisión continua en actividades con población vulnerable.
- Políticas de acompañamiento y supervisión en campo.

9. Canal de Denuncia

- Se habilitará un canal confidencial y accesible (correo electrónico, línea telefónica).
- Las denuncias pueden ser anónimas, pero se incentiva la identificación para facilitar la investigación.
- Se garantiza la protección contra represalias a quienes reporten de buena fe.

10. Proceso de Gestión de Incidentes

1. Recepción del reporte.
2. Evaluación preliminar de riesgos.
3. Activación de protocolos internos y notificación a autoridades si corresponde.
4. Medidas de protección inmediata.
5. Investigación interna o externa.
6. Sanciones o medidas correctivas según el caso.

7. Seguimiento y cierre del caso.

11. Coordinación con Autoridades

La Corporación Voces por el Trabajo cooperará plenamente con entidades como el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), la Fiscalía General de la Nación, y otras autoridades cuando sea necesario.

12. Normativa Nacional e Internacional Aplicable

- ❖ Constitución Política de Colombia
- ❖ Código de Infancia y Adolescencia (Ley 1098 de 2006)
- ❖ Ley 1257 de 2008 (Violencia contra la mujer)
- ❖ Ley 1146 de 2007 (Prevención del abuso sexual infantil)

13. Seguimiento y Evaluación

- ❖ La política será evaluada anualmente.
- ❖ Se aplicarán auditorías internas y encuestas de percepción sobre ambientes seguros.
- ❖ Las actualizaciones serán aprobadas por la Junta Directiva.

14. Anexos

- ❖ Código de Conducta.
- ❖ Formato de Reporte de Incidentes.
- ❖ Carta de Compromiso Ético para trabajadores y voluntarios.