

## **CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA PREVENCIÓN DEL ABUSO Y EXPLOTACION SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS CENTROS DE CAPACITACION OFICINAS O INSTITUCIONES DONDE PARTICIPAN JÓVENES Y ADULTOS**

- I. INTRODUCCION**
- II. DEL OBJETO**
- III. DE CARÁCTER GENERAL**
- IV. DE LAS DEFINICIONES**
- V. DEL TRATO CON LOS PARTICIPANTES**
- VI. DE LOS ESPACIOS O AMBITO DE ACTUACION**
- VII. DEL USO EMPLEO DE IMAGENES O VIDEOS**
- VIII. USO DE LA INFORMACION Y PROTECCIÓN DE DATOS**
- IX. DE LA CREACION DE LA OFICINA O COORDINACION DE PROTECCION CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL**
- X. DE LOS CASOS DE EXPLOTACION, ABUSO SEXUAL O MALTRATO**
- XI. DE LA RUTA DE ATENCIÓN**
- XII. DISPOSICIONES FINAL**

### **I. INTRODUCCION**

El presente Código de Conducta para la prevención del abuso y explotación sexual y la violencia de género contiene un conjunto de indicaciones y normas que deben ser de obligado conocimiento y cumplimiento por parte de todo el personal que presta servicios en Oficinas, Centros de Capacitación e Institutos donde participan en actividades formación, adiestramiento, culturales o de pastoral, jóvenes y adultos en general. Ello incluye al personal administrativo, obrero y de actividades especiales: entrenadores, voluntarios catequistas, animadores de grupos juveniles, cofradías entre otros.

Conviene tener presente que debemos ser prudente en nuestras acciones ya que otras personas las pueden interpretar mal, a pesar de todo lo bien intencionadas que sean. Es necesario evitar pensar que “eso a mí no me pasará” o “en mi Centro no sucederá”. Quienes más peligro tienen, frecuentemente no son conscientes de ello, por lo cual se debe atender a cualquier indicación de que nuestro comportamiento puede ser mal interpretado. Hay que conocer las



situaciones que puedan implicar riesgos y saber cómo evitarlas o reducir al máximo posible.

La mayoría de las normas y procedimientos de prevención que se indican a continuación son de sentido común, que ya se ponen en práctica, otras son una guía para mitigar los posibles riesgos y para procesar las denuncias en los casos de abuso sexual, cuando se presume la existencia de alguna forma de explotación o violencia de género. Sin embargo, es imprescindible que cada persona, de acuerdo a la actividad que realiza, sea advertida y verifique concretamente que se cumplan las medidas de prevención o de actuación en todas las situaciones en las que se desarrolla su trabajo y que los superiores jerárquicos o encargados de actividades velen por su aplicación.

## **II. DEL OBJETO.**

El presente Código de Conducta para la prevención del abuso, explotación sexual y violencia de género tiene por objeto principal tutelar los derechos, el respeto y la prevención a cualquier intento de abuso, así como también, evitar o prevenir situaciones que puedan dar lugar a interpretaciones o generación de rumores que afecten la reputación del personal de los Centros o de quienes participen en actividades de cualquier naturaleza.

El personal de los Centros y demás instituciones y las personas que participan en actividades relacionadas con la actividad del Centro, deberán mantener un trato profesional, adecuado y correcto con los participantes, evitando actitudes y comportamientos susceptibles de ser interpretados como abuso de confianza, conciencia o de poder, teniendo presente que los destinatarios de las acciones, en principio, confían en la buena intención del personal del Centro y tienden a acatar las instrucciones que emanan de la coordinación, lo cual representa una gran responsabilidad.

## **III. DE CARÁCTER GENERAL**



El personal que presta servicios en oficinas, Centros de Capacitación e Institutos donde participan en actividades formación, adiestramiento, culturales o de pastoral jóvenes y adultos en general, tendrá con todas las personas, y de modo particular con los participantes, un trato que garantice el respeto a su dignidad, derechos e integridad física, psicológica y moral.

Como Asociación Católica, conocemos que todas las formas de explotación y abusos sexuales y violencia de género constituyen una violación a los derechos humanos y una dominación, desde una posición de poder, sobre una población vulnerable que nos hemos comprometido a capacitar y ayudar. De ahí que la explotación, los abusos sexuales y la violencia de género pueden tener consecuencias adversas graves para las personas sobrevivientes a veces de por vida; socavan además la integridad y el prestigio de los Centros y de otros agentes humanitarios y de desarrollo, poniendo en riesgo la seguridad de su personal y sus operaciones.

Todo el personal que presta servicios en oficinas, Centros de Capacitación e Institutos donde participan, en actividades formación, adiestramiento, culturales o de pastoral jóvenes y adultos, deberá estar consciente de su propia vulnerabilidad y por ello procurar:

- a. La actuación en equipo en las actividades.
- b. La transparencia y visibilidad física de dichas actividades.
- c. La planificación, aprobación y evaluación de las actividades por parte de los responsables.

#### **IV. DE LAS DEFINICIONES**

**ABUSO SEXUAL:** Todo atentado o amenaza de atentado físico de naturaleza sexual, cometido mediante el empleo de la fuerza o la coerción o en situación de desigualdad. Se incluyen la explotación y los abusos sexuales sin contacto físico y por Internet.

**CONFIDENCIALIDAD:** Es una propiedad de la información recibida mediante la cual se pretende mantenerla en custodia secreta, garantizando su acceso a sólo a las personas autorizadas o que manifiesten un interés legítimo, personal y directo debidamente comprobado.



**EXPLOTACION SEXUAL** Todo abuso cometido o amenaza de abuso 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 ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.

**VIOLENCIA DE GENERO:** Las Naciones Unidas en la Declaración de la Violencia contra la mujer (1993) definen la violencia contra la mujer como «todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada».

**TRANSPARENCIA:** Transparencia se refiere a la honestidad, ética y responsabilidad que deben tener los entes públicos y privados a fin de dar a conocer a los interesados las gestiones y actividades realizadas sobre las cuales tengan un interés legítimo,

**POLITICA DE TOLERANCIA CERO:** Política del Vaticano y de las Naciones Unidas que establece que la explotación y los abusos sexuales por parte del personal que trabaja con personas naturales de cualquier edad, incluido el personal de las Naciones Unidas, de sus asociados o socios implementadores están prohibidos y que toda transgresión será castigada.

**PREVENCION:** Es el resultado de concretar la acción de prevenir y consiste en tomar las medidas preventivas necesarias y más adecuadas para evitar o contrarrestar un perjuicio o un daño que pueda ocurrirle al niño, niña o adolescente.

## **V. DEL TRATO CON LOS PARTICIPANTES Y TRABAJADORES.**

Se deberá tomar en cuenta los siguientes particulares:

- a. El trato con los participantes por parte del personal que presta servicios en Oficinas, Centros de Capacitación e Institutos donde participan en actividades formación, adiestramiento, culturales o de pastoral con jóvenes y adultos deberá efectuarse en un clima de confianza y transparencia, donde todos sean escuchados, tanto por el tiempo

- dedicado a ello, como por la actitud receptiva y empática que será puesta de manifiesto en todo momento.
- b. Se debe procurar la transparencia en todas las actuaciones, procurando que las mismas sean verificables con testigos y evitando situaciones comprometidas en las que un miembro del personal se encuentre a solas con un participante.
  - c. Cuando un miembro del personal tenga que tratar personalmente con un participante que no es de su ámbito de adiestramiento inmediato, sino que le corresponde a otro miembro del personal, deberá avisar con antelación a éste o le comunicará la intervención a la mayor brevedad posible, informándole del hecho y del contenido de lo tratado (motivación y conclusiones).
  - d. Si bien las demostraciones de afecto son relevantes y necesarias para el buen desarrollo de los procesos formativos y están relacionadas con la acogida, la aprobación, la comprensión, la escucha empática o el aprecio por el otro, ello no implica necesariamente que debe ser expresada mediante el contacto físico. Por consiguiente, se debe evitar el contacto físico innecesario o prolongado, reducir las manifestaciones físicas de afecto, evitando caricias, besos o abrazos imprudentes e injustificados que pueda prestarse a ambigüedades. Por ello, es importante encontrar los gestos y palabras adecuados y en los contextos apropiados, de modo que no se genere ningún tipo de ambigüedad, no comporten estimulación erótica, ni ocasionen desagrado o invasión de la intimidad de la otra persona.
  - e. Se debe evitar mostrar favoritismo individual hacia algún participante en actividades, bien sea otorgando obsequios que se puedan malinterpretar o expresando palabra o cualquier exaltación de sus cualidades que pueda generar en ellos una relación de dependencia por demanda de tales refuerzos positivos, susceptible de ser usada en favor propio.
  - f. Las correcciones o amonestaciones deberán ser francas, respetuosas y leales, sin invocar motivos de raza, orientación sexual, sexo u otros

- referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, enfermedad, defectos físicos o psíquicos, o discapacidad.
- g. El personal que presta servicios en Oficinas, Centros de Capacitación e Institutos donde participan en actividades formación, adiestramiento, culturales o de pastoral, jóvenes y adultos, deberá evitar cualquier tipo de relación personal que distorsione o que sea ajena a su acción educativa, cultural, religiosa o pastoral y observará el debido cuidado cuando éstos intenten promoverlas.
  - h. Las actividades que incluyan la intervención de los participantes se deberán planificar y organizar preferiblemente en forma grupal, evitando las individualidades, procurando la participación de más de un instructor y/o facilitador o que al menos haya otras personas en el entorno inmediato.
  - i. El lenguaje verbal o corporal a emplearse en las Oficinas, los Centros de Capacitación e Institutos donde participan en actividades formación, adiestramiento, culturales o de pastoral jóvenes y adultos deberá ser correcto y adecuado, utilizando un diálogo fluido y seguro, sin traspasar los límites de la relación profesional. No se deben utilizar palabras vulgares, ni expresiones soeces o groseras y evitar siempre comentarios o gestos sugerentes de naturaleza sexual.

## **VI. DE LOS ESPACIOS, AMBITOS DE ACTUACION**

Se deberá tener presente lo siguiente:

- a. Todas las oficinas, salones y demás espacios, donde algún miembro del personal de Oficina o del Centro pueda permanecer con otra persona a solas, deberán tener cristales transparentes en las puertas o en todo caso mantener las puertas abiertas.
- b. Las entrevistas individuales con los participantes y trabajadores del Centro y oficina deberán ser conocidas por otras personas, coordinadores, facilitadores o instructores y tener lugar en un espacio

- visible. Se deberán efectuar en los lugares y horarios habitualmente, sin dar lugar a ambigüedades derivadas de lugares o tiempos inusuales.
- c. El personal que presta servicios en Oficinas, Centros de Capacitación e Institutos donde participan en actividades formación, adiestramiento, culturales o de pastoral, jóvenes y adultos no podrá permanecer en el recinto de trabajo fuera del horario establecido, ni podrá realizar actividades no programadas, sin el conocimiento previo y la aprobación de los responsables de la Oficina, Centro o Instituto.
  - d. Se deberá procurar tener baños para personal y participantes, diferenciados por sexo.
  - e. Para la realización de actividades tales como convivencias, excursiones, que requieran la pernocta fuera del ámbito regular, se deberán acondicionar espacios o dormitorios exclusivos de acuerdo al sexo.
  - f. En relación al uso de vehículos propiedad de algún miembro del personal por parte de un participante, se recomienda no trasladarlos regularmente o a solas en su vehículo particular, ni siquiera en trayectos cortos, salvo que resulte imprescindible por razones de seguridad.

## **VII. DEL USO O EMPLEO DE IMÁGENES Y VÍDEOS**

Las fotografías o videos de actividades en las oficinas, los Centros de Capacitación e Institutos donde participan en actividades formación, adiestramiento, culturales o de pastoral, jóvenes y adultos deberán ser preferentemente de grupo y para uso exclusivo de la actividad que se realiza, deberá hacerla el personal autorizado y nunca en situaciones comprometidas. No se deberán hacer fotos ni videos de carácter privado o íntimo.

## **VIII, USO DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS.**

- a. La información que el personal recibe de los participantes, deberá ser tratada confidencialmente y conforme al destino que tal información ha de



tener en el ámbito de su labor, no en otro. En ningún caso procederá la cesión de esta información.

## **IX. DE LA CREACION DE LA COORDINACION DE PROTECCION CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL**

- a. Se debe incluir dentro del organigrama de las oficinas, del Centro de Capacitación o Institución, una oficina de protección contra la explotación abusos sexuales y violencia de género que pueda recibir informes o denuncias de posibles abusos o explotación sexual o violencia del que pudiera ser objeto uno de los participantes. La creación de la oficina, deberá contar con la participación del Coordinador del Centro, un miembro del equipo directivo o de pastoral y un instructor, cuya creación y funciones deberá ser informada a los participantes, así como también de los medios para recibir la información incluyendo un correo electrónico particular.
- b. La Oficina o Coordinación tendrá entre otras, funciones de prevención y de recepción de información y denuncias. Entre las funciones de prevención se mencionan: realizar evaluaciones periódicas de las políticas y prácticas del Centro en materia de protección de explotación, abuso sexual y violencia de género y sugerir mejoras; efectuar encuentros o talleres periódicos de capacitación y concienciación para todo el personal del Centro y los que participan en actividades pastorales, culturales o deportivas; asegurar que todo el personal del Centro y los que participan en actividades pastorales, culturales o deportivas conozcan el contenido y firme el Código de Conducta y que la investigación de infracciones a las políticas de explotación y abusos sexuales y violencia de género que puedan haberse cometido anteriormente sea parte habitual de verificación dentro del proceso de contratación; promover campañas de concienciación entre los miembros del Centro y participantes proyectado hacia las comunidades locales sobre la prevención de la explotación y abusos sexuales y violencia de género; informar acerca de



la legislación vigente, las sanciones y penas aplicables y los diversos mecanismos para plantear denuncias o informaciones, incluyendo los datos de contacto.

Entre las funciones de denuncia a desarrollar se mencionan: Procurar la elaboración de procedimientos internos para que el personal pueda denunciar incidentes de explotación y abuso sexuales, violencia de género, en condiciones de seguridad y confidencialidad; recibir informes sobre las denuncias de explotación y abusos sexuales e información conexas y coordinar la respuesta de acuerdo con los procedimientos correspondientes.

## **X. DE LOS CASOS DE EXPLOTACIÓN, ABUSO SEXUAL O VIOLENCIA DE GENERO.**

- a. El personal que presta servicios en Centros de Capacitación e Institutos donde participa en actividades formación, adiestramiento, culturales o de pastoral con jóvenes y adultos que tenga conocimiento de un presunto abuso, explotación o acto de violencia realizado por cualquier persona perteneciente directa o indirectamente a la Institución, tiene la obligación de comunicarlo inmediatamente al responsable de la institución. La omisión de este deber, constituirá un incumplimiento a las normas legales que podrá ser sancionado de acuerdo a la gravedad de la conducta omitida y según lo previsto por las normas que rigen la materia.
- b. La coordinación del Centro está en la obligación de proteger explícitamente a la persona o miembro del personal que denuncian faltas de conducta, maltrato, explotación o abuso sexual de cualquier forma de represalia o de aplicación de medidas laborales.
- c. **Procesamiento estándar de la denuncia.** Presentado el reporte o información acerca de un posible abuso o explotación, el responsable que la recibe, deberá confirmar la recepción de la misma a la persona que la coloca y le indicará que la misma se tramitará conforme al protocolo correspondiente y las normas que rigen la materia con especial referencia a la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de

Violencia. Las personas que tengan sospechas o conocimiento de los hechos, una vez transmitida la información y en conocimiento del responsable o de la autoridad competente deberá abstenerse de reunir evidencias o pruebas, comentar el hecho con otros miembros del personal, ni entrevistarse con la presunta víctima.

- d. **Confidencialidad y trato justo.** Las personas responsables de recibir las denuncias en las oficinas, los Centros e Instituciones que realicen actividades de aprendizaje, adiestramiento, culturales o deportivas, con jóvenes y adultos, están en la obligación de respetar la confidencialidad, la protección y el bienestar de todas las personas implicadas en cualquier denuncia de posible maltrato, abuso o explotación sexual, tanto de las personas que denuncien como de las que son objeto de la acusación. Se deberá garantizar que todas las personas implicadas sean tratadas de manera justa y que, durante la investigación y cualquier proceso disciplinario o penal aplicable, se respeten sus derechos a la legítima defensa.

## **XI. DE LA RUTA DE ATENCIÓN**

- a. Recibido el informe o denuncia ante la Coordinación del Centros e Instituciones que realicen actividades de aprendizaje, adiestramiento, culturales o deportivas con jóvenes y adultos, acerca de un posible maltrato, abuso o explotación sexual hacia un miembro del personal o un participante, por parte de un integrante del Centro que presta servicios en el mismo, se procederá de inmediato a entrevistarse, por separado, con la presunta víctima, a fin de participarles del contenido de la información o denuncia, proporcionar la asistencia inmediata, la información acerca de los proveedores de servicios y a citar al denunciado e informarle de la situación.
- b. La presunta víctima podrá denunciar el hecho ante la Oficina de Atención a la Víctima del Ministerio Público, de conformidad con lo establecido en las normas contenida en el Capítulo IX: Del Inicio del Proceso de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

- c. La Oficina de Prevención de Explotación, Abuso Sexual o Violencia de Género del Centro realizará las investigaciones que considere pertinentes, dentro de los parámetros de confidencialidad y transparencia y colaborará con las autoridades suministrando la información y los recaudos a que hubiere lugar.
- d. Mientras dure el proceso de investigación por parte de la Oficina del Centro y hasta tanto se conozcan los resultados del Procedimiento ante los organismos competentes, deberá proceder a la suspensión laboral, con goce de sueldo, del miembro del personal, presuntamente involucrado en el maltrato, explotación o abuso sexual.

## **XII. DISPOSICION FINAL.**

La Dirección del Centro, o institución, oficinas, Centros e Instituciones que realicen actividades de aprendizaje, adiestramiento, culturales o deportivas con jóvenes o adultos, contando con todo su equipo directivo o responsable, garantizará el conocimiento y cumplimiento de este Código de Conducta por parte de todo el personal, no solamente de los inmediatamente inferiores jerárquicamente o a su cargo. El incumplimiento del mismo podrá ser considerado como mala praxis que será sancionada conforme a la normativa aplicable. El incumplimiento podrá suponer la extinción de la relación laboral.

Estas normas deberán entregarse para su conocimiento, aceptación y firma a todas las personas vinculadas a actividades en el Centro o Instituto: religiosos, instructores, facilitadores, personal administrativo y de servicios, voluntarios, catequistas, monitores y todos los que desde estas instituciones y en representación de ellas actúan ante terceros.



## **Bibliografía**

**Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.** Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N.º 38.668 Extraordinario, del 23 de abril de 2007. Reforma publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela I N.º 40.548, de fecha 25 de noviembre de 2014,

**Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.** Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). <http://venezuela.unfpa.org>

**UNICEF.** Protección contra la explotación y los abusos sexuales (PEAS): Guía práctica y herramienta para la UNICEF y sus asociados. Enero 2020

**Fondo de Población de las Naciones Unidas Venezuela (UNFPA).** Defensoría del Pueblo. Recomendaciones para optimizar la recepción de denuncias contra las mujeres, Venezuela 2012



## RECIBO, CONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA PREVENCIÓN DEL ABUSO Y EXPLOTACION SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS CENTROS DE CAPACITACION O INSTITUCIONES DONDE PARTICIPAN JÓVENES Y ADULTOS

Yo, ....., jurídicamente capaz, titular de la Cédula de Identidad N° \_\_\_\_\_ y domiciliado en ....., en mi condición de ( DENOMINACIÓN DEL CARGO O ACTIVIDAD QUE REALIZA) en el CENTRO O INSTITUCIÓN ....., DECLARO: – 1. He recibido, leído, comprendido y aceptado las normas y recomendaciones contenidas en el **CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA PREVENCIÓN DEL ABUSO Y EXPLOTACION SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS CENTROS DE CAPACITACION O INSTITUCIONES DONDE PARTICIPAN JÓVENES Y ADULTOS**, entendiéndolo el contenido de las mismas como directrices de actuación por las que cualquier personal del centro debe regirse. 2. Comprendo la importancia que tiene la observación de su contenido y en especial de aquellos compromisos y obligaciones inherentes a mis responsabilidades. 3. Asumo mi compromiso personal y profesional de cumplir con dichas normas, y acorde a las mismas, velar por los intereses de los participantes. 4. Me comprometo a cumplir las normas expuestas en dichos documentos y cooperar con el Centro para su correcta aplicación.

Fecha

Nombre Completo

Firma:

N° Cédula de Identidad

Huella DACTILAR