

**CAPACITACION**  
**PEAS y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**  
**CONSULTORIAS HIAS**  
**ENERO 2025**

**TOLERANCIA CERO DE CEDRO AL  
HOSTIGAMIENTO, ACOSO, EXPLOTACION Y  
ABUSO SEXUAL**

## **POLITICA DE TOLERANCIA CERO**

CEDRO declara su pleno rechazo a cualquier acto o amenaza de hostigamiento, acoso, explotación o abuso sexual cometido por parte de nuestro personal, independientemente de su nivel o jerarquía, así como por parte de nuestros socios, asociados y aliados, y de aquellos que nos representan. Tales comportamientos vulneran la integridad y dignidad de las personas y dañan la credibilidad de nuestra organización.

Por ello, CEDRO aplica una política de tolerancia cero ante estas conductas, tanto dentro de la institución o en el contexto de los proyectos y programas que implementa. Por el alto daño que generan estas conductas, son faltas graves que pueden ser sancionadas hasta con el despido, conforme a las leyes peruanas y las normas que la institución dicta sobre la materia.

Esta política se incluye a través de cláusulas en los contratos de trabajo, contratos de servicios, acuerdos, convenios, entre otros, que suscribe CEDRO.

# **HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

## ¿QUE ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

Conforme a Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el **hostigamiento sexual** es una forma de violencia que se configura a través de:

- Conducta/s de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige.
- Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.
- No requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.
- Se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.

## IDEAS CLAVE SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Conducta de naturaleza sexual: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

Conducta sexista: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

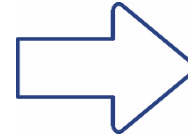
El hostigamiento sexual puede perpetrarse mediante el uso de las TICs: Invitaciones a salir no consentidas, envío de imágenes con contenido sexual no solicitadas, indagaciones sobre la vida sexual, bromas con contenido sexual.

Las conductas sexuales no bienvenidas y la interculturalidad: Cada región, país y cultura tiene sus propios modos y formas, por lo que es mejor evitar expresiones que pueden incomodar o intimidar en ciertos contextos (Mi amor, mi guapa, mi niña). La clave es utilizar expresiones profesionales en el trabajo, que brinden seguridad a las otras personas y eviten causar incomodidades.

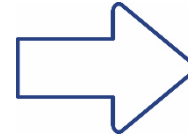
# CONDUCTA SEXISTA

- Comentarios referidos a los roles de género estereotipados: las labores domésticas deben ser hechas por la mujer; las mujeres deben ser las encargadas de hacer el café, decorar la oficina, lavar los platos; las mujeres deben quedarse en su casa, etc.
- Es común escuchar comentarios sexistas o estereotipados respecto a que las mujeres se dedican a conversar en las reuniones o a “chismes”, mientras que los hombres son más eficientes en sus comunicaciones.
- Otro estereotipo es que cuando una mujer habla fuerte, no sonríe y tiene opiniones, se le considera histérica o “está en sus días”; a un hombre con las mismas actitudes, se le llama decidido, apasionado.

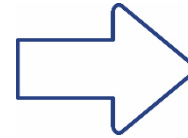
# CONDUCTAS QUE SON HOSTIGAMIENTO SEXUAL



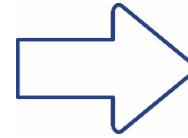
**A. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso** respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.



**B. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada** por la víctima, que atente o agravie su dignidad.



**C. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual,** que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.



**D. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual** que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.



# SITUACIONES QUE PUEDEN SER HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- “Intentó besarme a la fuerza”
- “Me miraban y se reían cuando me agachaba para recoger el cargador”
- “Me tocaron”
- “Miradas lascivas”
- “Me dijo que estaba obsesionado conmigo”
- “Me pedía fotografías”
- “Me miraba las #####”
- “Que lindas ##### tienes”
- “Fiu, fiu”
- “¿Qué haces tan solita?”
- “¡Qué linda eres!”

- Referirse a una persona adulta como niña(o), bombón, muñeca(o), bebé, mi amor, cariño, etc.
- Realizar comentarios homofóbicos o respecto a la sexualidad de la persona.
- Exhibir fotos, fondos de pantalla, etc. con contenido sexual en PC o teléfono.
- Realizar invitaciones para reunirse, almorzar o tener una cita con una persona.
- Hacer comentarios sobre el cuerpo o aspecto físico de la persona, piropos.
- Contar chistes de carácter sexual o en “doble sentido”.
- Realizar preguntas personales sobre la historia o preferencias sexuales de la persona.

# FRASES Y MITOS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

***“Eres muy sensible, puede ser un mal entendido, no te está hostigando”***

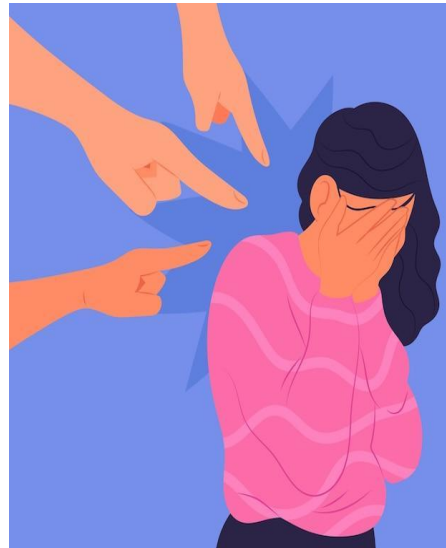
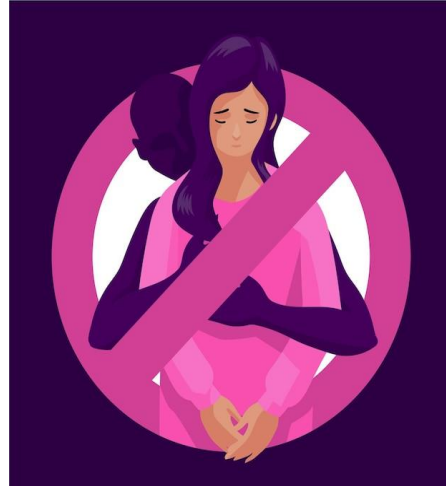
Cualquier conducta sexual o sexista que te afecte puede ser considerada como hostigamiento sexual.

***“Un piropo es un cumplido, deberías sentirte halagada”***

Los comentarios sobre el cuerpo o apariencia física de naturaleza sexual no deseados son hostigamiento sexual.

***“Las mujeres provocan el acoso con sus gestos y forma de vestir”***

Considerar a la mujer como responsable de la violencia es un prejuicio



***“Si demoró en denunciar es porque le gustaba”***

Las víctimas de este tipo de violencia, difícilmente denuncian los hechos debido al temor, la vergüenza y al juzgamiento social.

***“Las mujeres denuncian por venganza”***

Muchos servidores utilizan este argumento para defender su mal comportamiento.

***“Sólo las mujeres jóvenes son hostigadas sexualmente”.***

Tanto mujeres como varones, de toda edad, pueden ser víctimas de hostigamiento sexual.

# **ACOSO, EXPLOTACION Y ABUSO SEXUAL**

## ACOSO, EXPLOTACION Y ABUSO SEXUAL SEGÚN ONU

**Acoso sexual:** Avance sexual indeseado, requerimiento de favores sexuales, conductas verbales, físicas o gestos de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento sexual que pueda razonablemente percibirse o ser tomado como ofensivo o humillante, cuando tal conducta interfiera en el trabajo, sea hecha una condición de empleo, o cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, sea que constituya un patrón de conducta o un acto aislado, entre personas del mismo sexo u opuesto y bajo la comprensión de que tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas, ofensores u ofensoras. Se da entre colegas, en espacios laborales.

**Explotación sexual:** Todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, incluidos, entre otros, aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.

**Abuso sexual:** Toda intrusión física, atentado o amenaza de atentado físico, de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.

# Definición de conducta sexual indebida

	Explotación sexual	Abuso sexual	Acoso sexual
¿QUIÉN?	Nosotrxs + beneficiarix	Nosotrxs + beneficiarix	Nosotrxs + nosotrxs
¿QUÉ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abuso de vulnerabilidad, desequilibrio de poder o confianza</li> <li>La actividad sexual de la víctima genera desequilibrio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intrusión física de naturaleza sexual</li> <li>Uso de fuerza o coerción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conducta o avance no deseado de naturaleza sexual</li> <li>Crea un ambiente intimidatorio o se convierte en una condición de empleo</li> </ul>
EJEMPLOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ofrecimiento de dinero, regalos, trabajo u otras ventajas sociales o políticas a cambio de sexo</li> <li>Retención de servicios que deben prestarse o chantaje por sexo</li> <li>Amenazas de explotación sexual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Besos, contactos, apretones o roces no deseados</li> <li>Amenazas de un acto sexual no deseado</li> <li>Violación o intento de violación</li> <li>Cualquier actividad sexual con niños</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tocar, besar o hablar de manera inapropiada a un/a colega en el trabajo</li> <li>Intento o concreción de un abuso sexual</li> <li>Violación o intento de violación</li> </ul>

# CEDRO ACOGE LOS PRINCIPIOS CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL DE LA ONU

1. La explotación y abuso sexual (EAS) constituyen faltas graves de conducta, que pueden generar el despido



Son delitos penados con cárcel

2. Las actividades sexuales con niños (menores de 18 años) están prohibidas



Son delitos que pueden acarrear cadena perpetua

3. El intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, está prohibido (prostitución es explotación sexual)



No se debe contratar/sobornar a nadie a cambio de sexo

4. Se prohíbe toda relación sexual con personas beneficiarias



Estas conductas pueden basarse en la desigualdad y socavan la credibilidad e integridad del trabajo de CEDRO, son una forma de violencia que viola los Derechos Humanos de las personas a quienes se brinda apoyo, servicios y protección

5. Todx trabajador está obligado a reportar cualquier preocupación relacionada con explotación y abuso sexual que implique a compañeros de trabajo



Debe denunciarse todo acto caso de explotación y abuso sexual en que estén involucrados otros colegas

6. El personal tiene la obligación de establecer y mantener un entorno donde se prevenga la explotación y el abuso sexual



Todxs debemos desalentar la explotación y el abuso sexual

## Conductas prohibidas

El Boletín del Secretario General sobre la PEAS prohíbe todo tipo de explotación o abuso sexuales, incluidos los siguientes comportamientos.

*Seleccione un tema para obtener más información.*

**Actividad sexual con un niño o una niña**

+

**Hacer un intercambio por sexo o favores sexuales**

+

**Sexo con trabajadoras sexuales**

+

**Actividad sexual forzada**

+

# **Recepción, asistencia y derivación, investigación**



# Presentación de quejas

## Presentación de quejas:

- ✓ Presencial (local de CEDRO y coordinadores en eventos)
- ✓ Correo: quejas@cedro.org.pe
- ✓ Línea 0800-80-280 opción 2



# Recepción de quejas por acoso, explotación y abuso sexual



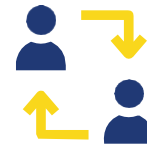
Recepción del caso mediante: correo, línea telefónica, presencial



Asesoramiento y apoyo para ingreso de queja (uso de formularios, entrega de pautas), consentimiento informado



Equipo PEAS evalúa y determina la asistencia y derivación, así como la investigación interna



Primer paso:  
Asistencia y derivación

Segundo paso:  
investigación interna (si el caso involucra un trabajador de CEDRO)



## FORMULARIO DE NOTIFICACIÓN DE INCIDENTE DE ACOSO, EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL

**CONFIDENCIAL:** Por favor, restrinja el acceso a este documento y guárdelo de forma segura. Utilice siempre nombres en clave para referirse a las personas implicadas en el caso, omita información que pueda revelar identidades y mantenga la información sobre la identidad y los datos personales de las personas implicadas separadas de las notificaciones de incidentes e informes conexos.

1. Detalles de cómo, cuándo y quién recibió la denuncia:

---

---

---

2. Descripción del supuesto incidente, con inclusión de fechas, horas y lugares:

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

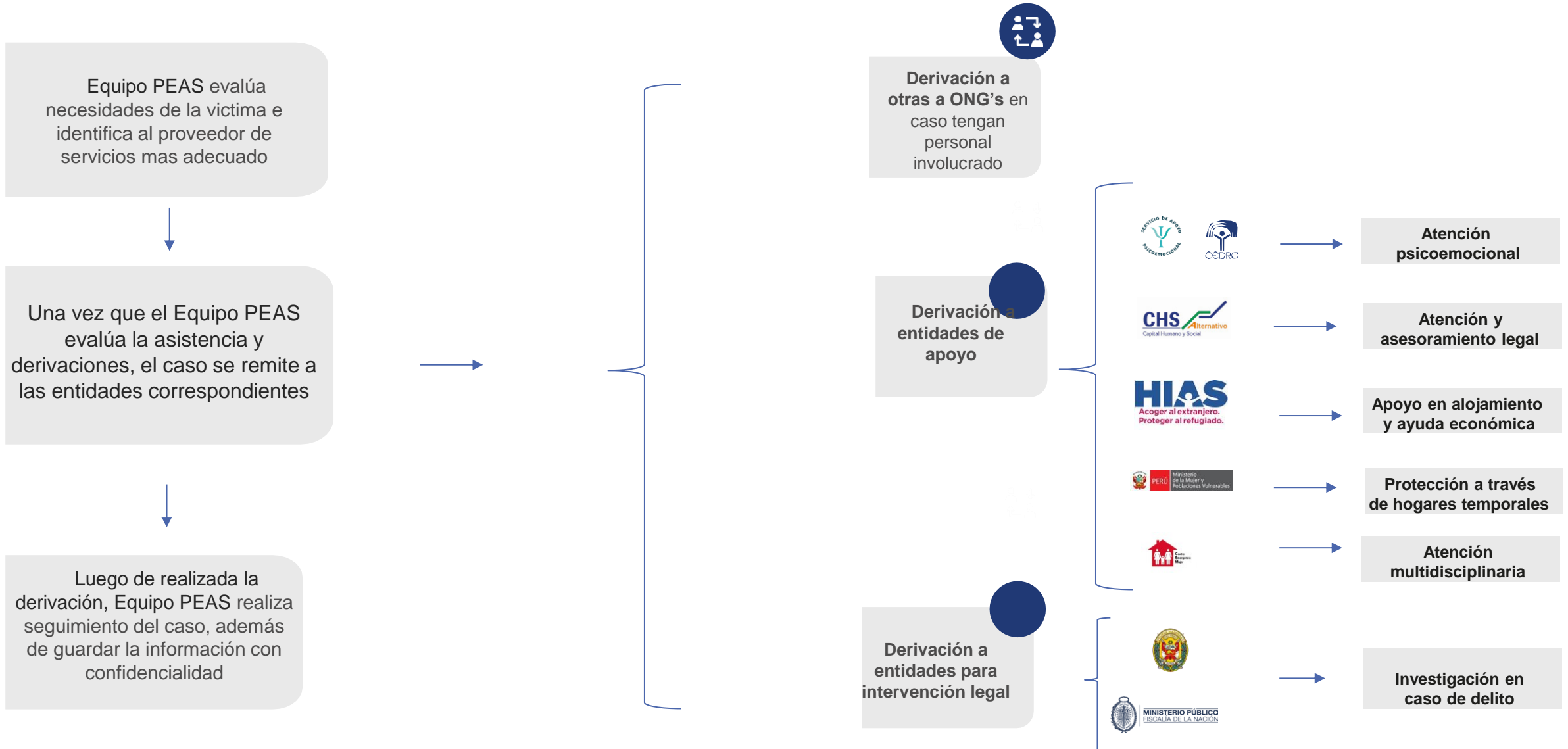
Consentimiento para divulgar información. (Léalo con el sobreviviente/cuidador y responda a cualquier pregunta antes de que firme. Si el consentimiento se da verbalmente y el sobreviviente/cuidador no puede firmar, firme en nombre del sobreviviente/cuidador).

Yo, \_\_\_\_\_ (nombre del sobreviviente), entiendo que el propósito de la revelación y/o derivación de esta información a terceros, es garantizar la seguridad y la continuidad de la atención entre los proveedores de servicios. El representante de CEDRO, me ha explicado claramente el procedimiento de la derivación y me ha indicado la información exacta que debe ser revelada. Al firmar este formulario, autorizo este intercambio de información.

Firma del responsable (sobreviviente o cuidador en nombre del niño, si el sobreviviente es un niño):

Fecha (DD/MM/AA):

# Asistencia y derivación en casos de acoso, explotación y abuso sexual



# Investigación interna de quejas por acoso, explotación o abuso sexual que involucren personal de CEDRO

Si el Equipo PEAS determina la participación de un trabajador de CEDRO en un caso de acoso, explotación o abuso sexual, se deriva el caso al Área de Recursos Humanos para la investigación interna



El Área de Recursos Humanos inicia la investigación interna, disponiendo inicio de investigación al quejado y le otorga plazo para presentar descargos



Se realizan todas las actividades de investigación necesarias, así como el otorgamiento de medidas de protección a la víctima



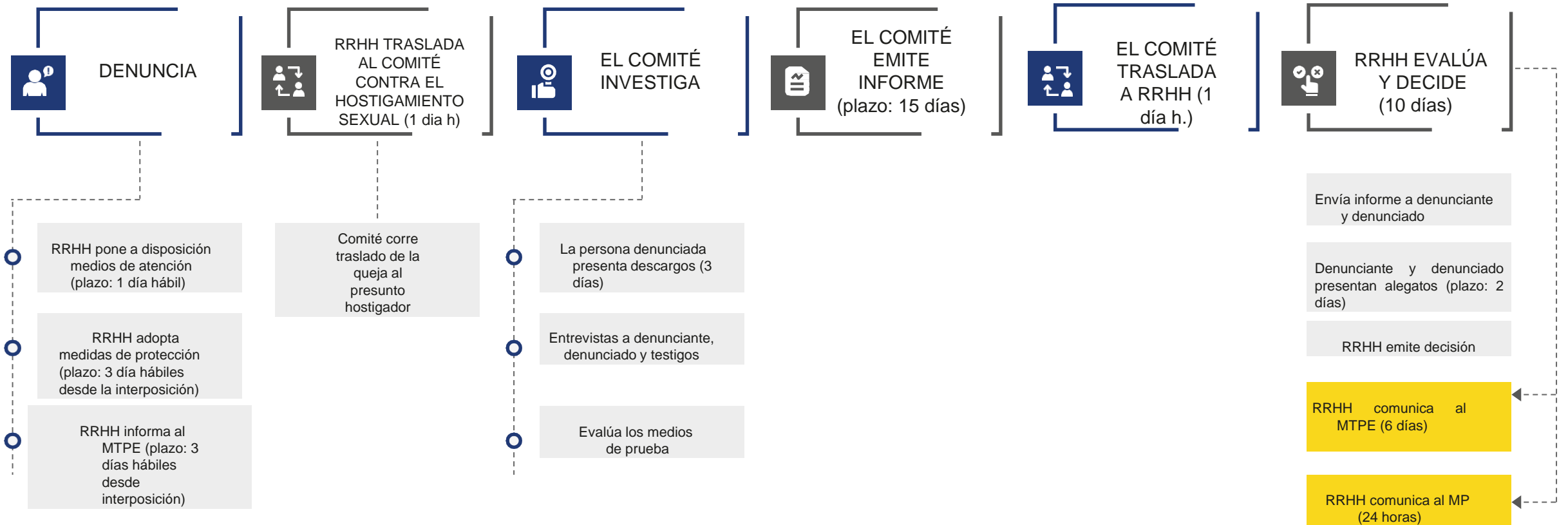
Quejado presenta descargo



Se evalúa el caso y según ello, se absuelve o sanciona a quejado (amonestación, suspensión o despido, según corresponda)

Si se descubren indicios de hostigamiento sexual, el caso se deriva al Comité contra el Hostigamiento Sexual, para el tramite según la siguiente diapositiva

# Tramitación de quejas por hostigamiento sexual



# PRINCIPIOS Y OBLIGACIONES

## PRINCIPIOS (PREVENCION Y SANCION):

- ✓ Principio de dignidad y defensa de la persona
- ✓ Principio de intervención inmediata y oportuna
- ✓ Principio de igualdad y no discriminación por razones de género
- ✓ Principio de confidencialidad
- ✓ Principio del debido procedimiento
- ✓ Principio de impulso de oficio
- ✓ Principio de informalismo
- ✓ Principio de celeridad
- ✓ Principio de no revictimización (declaraciones reiterativas de hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones, etc.)

## OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

### a)Obligaciones en materia de prevención:

- ✓ Diagnóstico anual de incidencia
- ✓ Capacitaciones generales y especializadas anuales
- ✓ Difusión de canales de queja y denuncia

### b)Obligaciones en materia de protección de víctimas y testigos

- ✓ Confidencialidad del procedimiento :
- ✓ Reserva de identidad
- ✓ Atención médica y psicológica
- ✓ Acta de lectura de derechos
- ✓ Medidas de protección como la rotación, suspensión temporal, etc.

### c)Obligaciones en materia de investigación y sanción:

- ✓ Respeto por el debido procedimiento
- ✓ Enfoque de género en la investigación y sanción
- ✓ Continuar con la investigación incluso haya culminado la relación laboral
- ✓ Reporte a MINTRA y al Ministerio Público

# MEDIDAS TEMPORALES (hasta la decisión final)

Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a

Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a

Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado

Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella

Atención médica, física y mental o psicológica

Otras medidas de protección (incluyendo a testigos)

# DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO

- Puede ser verbal o escrita.
- Se remite a RRHH. Si es a otro (jefe directo), debe encauzarla (evitar solucionar “internamente” el caso).
- Puede ser anónima, pero deben identificarse a quienes participan.
- Contenido:
  - a) Datos de la víctima: Nombres y apellidos, documento de identidad, domicilio, teléfono, correo, cargo, oficina o área.
  - b) Datos de la persona contra quien se formula la denuncia: Nombres y apellidos, cargo y/o relación con la persona afectada (superior, mismo nivel jerárquico, subordinado/a, proveedor/a, cliente, beneficiario, otro)
  - c) Datos de persona que formula la denuncia (en caso de tercero): Nombres y apellidos, documento de identidad, correo, cargo, oficina o área.
  - d) Detalle de los hechos materia de la queja: Circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, etc.
  - e) Medios probatorios que permitan verificar actos de hostigamiento sexual: Declaración de testigos, documentos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, pericias (psicológicas, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, etc.)
  - f) Precisar si la víctima solicita medidas de protección temporal.



# DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

La/El denunciante, al no ser parte del PAD, no tiene acceso al expediente ni a tener información abierta sobre el caso, pero tiene derecho a conocer el estado de la denuncia (PAD - Sector público).

- Aprobar y presentar alegaciones.
- Ser escuchada en su testimonio, evitándose la revictimización
- A la confidencialidad. La información dada por la persona denunciante no puede ni debe ser divulgada sin su consentimiento .
- Atención médica y psicológica.
- Medidas de protección temporal.

# ORGANOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCEDIMIENTO

## Comité contra el hostigamiento

- Compuesto por 4 miembros: 2 representantes de trabajadores/as y 2 representantes del empleador/a; garantizando la paridad de género.
- Garantiza la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- Revisa la queja, los descargos, entrevista a las partes y a testigos, y evalúa los medios de prueba.
- Emite informe absolutorio o recomienda sanción.
- Recomienda medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento.

## Área de Recursos Humanos

- Recibe la queja y la remite al Comité
- Pone a disposición canales de atención médica y psicológica
- Adopta las medidas de protección.
- Interpone la sanción y las medidas complementarias.
- Informa al MTPE del inicio del procedimiento y sus conclusiones.
- Da aviso al MP de ser el caso.

# Órganos que intervienen en el proceso

## Comité contra el hostigamiento

- Revisa la queja de la persona denunciante, los descargos de la persona denunciada, entrevista a las partes y a testigos, y evalúa los medios de prueba.
- Emite informe absolutorio o recomienda sanción.
- Recomienda medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento.

## Oficina de Recursos Humanos

- Recibe la queja y la remite al Comité
- Pone a disposición canales de atención médica y psicológica
- Adopta las medidas de protección.
- Interpone la sanción y las medidas complementarias.
- Informa al MTPE del inicio del procedimiento y sus conclusiones.
- Da aviso al MP de ser el caso.

# Consideraciones Adicionales

El Acuerdo Plenario N° 02-2005/CJ-116 ha establecido que aun cuando la víctima sea el único testigo de los hechos, su testimonio puede ser considerado prueba válida para debilitar la presunción de inocencia del/la presunto/a agresor/a.

- Evitar valoraciones parcializadas sobre la declaración de la víctima
- No se debe suponer que el testimonio ha sido realizado por motivos de enemistad, resentimiento o venganza contra la persona acusada.
- Otorgar credibilidad.
- Valorar el testimonio de la víctima en función de otros datos que puedan corroborar lo señalado.
- Considerar la persistencia de la víctima en su acusación (acusación prolongada en el tiempo y sin contradicciones)

# DELITOS QUE PUEDEN ESTAR RELACIONADOS A UN CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL (Cod. Penal)

- El acoso, en el que una persona, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana. Esta conducta se da aun cuando la conducta no hubiera sido reiterada, continua o habitual. También al realizar las mismas conductas valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación. (PPL: De 1 a 4 años; de 4 a 7 si victima es menor de edad).
- El acoso sexual, en el que una persona, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con otra persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual. Igual si realiza la misma conducta valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación. (PPL: De 3 a 5 años; De 4 a 8 si la victima es menor de edad o tiene discapacidad, condición o relación de dependencia, si hay relación laboral)
- El chantaje sexual, en el que una persona amenaza o intimida a otra persona, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual. También si el agente amenaza a la víctima con la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual en los que esta aparece o participa.(PPL: De 2 a 4; De 3 a 5 si hay chantaje de difusión)
- Otro delito es el de violación sexual de menor de edad. Menores de catorce: cadena perpetua.

# **CODIGO DE CONDUCTA EN CEDRO (SALVAGUARDA Y PROTECCION)**

- CEDRO asume el compromiso de respetar y proteger a las poblaciones con las que trabaja, y garantizar un entorno de colaboración y un clima respetuoso y seguro para todos y todas.
- Este compromiso es especialmente importante porque trabajamos con niños, niñas, adolescentes y jóvenes (NNAJ) y personas adultas vulnerables<sup>1</sup>, en el contexto de nuestros proyectos, por lo que evitamos cualquier situación que genere o exponga a cualquier persona, pero especialmente a estos grupos, a situaciones de riesgo de daño, violencia o abuso.
- En ese sentido, CEDRO establece una serie de medidas para prevenir el riesgo de cualquier daño, violencia o abuso a las personas, especialmente los niños, niñas, adolescentes y jóvenes (NNA) y personas adultas vulnerables. La prevención incluye el hostigamiento, el acoso, explotación, abuso sexual y cualquier otra conducta discriminatoria o irrespetuosa hacia cualquier persona, cuyo alcance aplica a todos quienes trabajan o representan en cualquier función a la institución o se relacionan con CEDRO, exigiéndoles los estándares más altos de integridad y responsabilidad y que se conduzcan en línea con este Código de Conducta.

# Normas del presente código de conducta :

El personal siempre debe:

1. Tener un comportamiento que respete los derechos y dignidad de todos/as las personas, especialmente de los NNAJ y personas adultas vulnerables con quienes tienen contacto, previniendo situaciones de daño, incluyendo daño por omisión o acciones de discriminación.
2. Cumplir en todo momento con la normativa nacional e internacional, referida a la protección a NNAJ y adultos vulnerables.

3. Informar a través de los mecanismos de quejas establecidos por la institución o al punto Focal de Salvaguardia, según corresponda, cuando tenga indicios, sospechas o preocupación sobre una situación indebida o si recibieron la información o denuncia con respecto a actos o comportamientos de hostigamiento, acoso, abuso o explotación sexual, así como daños, violencia, abuso o exposición al riesgo, en perjuicio del NNAJ y/o adultos vulnerables a través de cualquier medio, por parte de un compañero o compañera de trabajo o miembro de una organización socia o asociada en la implementación de las intervenciones o personal de algún proveedor.
  
4. Crear y mantener un entorno positivo, respetuoso, profesional y seguro para la integridad física y psicológica, datos o información de NNAJ y personas adultas vulnerables que participan en los proyectos o programas de CEDRO, que prevenga el hostigamiento, el acoso, la explotación y el abuso sexual, además del daño, violencia o abuso. Así como promover la aplicación de este código de conducta. Los gerentes/coordinadores/líderes de todos los niveles de la institución tienen responsabilidades particulares para apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.



5. Asegurar la presencia de al menos dos personas adultas – una de ellas debe ser miembro de CEDRO - cuando se establece contacto físico o virtual con menores de edad, especialmente si el encuentro se da en un espacio privado

## El personal tiene prohibido:

1. Participar, tolerar o incitar, en actos que generen o puedan generar daños, abuso o exposición al riesgo, en perjuicio de NNAJ o adultos vulnerables, tales como el trabajo infantil (remunerado o no), violencia física (golpes), violencia psicológica (maltrato verbal, gritos, humillaciones, amenazas, abandono a menores de edad y personas dependientes), trata y tráfico de personas, así como exposición de datos privados que puedan poner en riesgo a las personas. También forma parte de esta prohibición, el hostigamiento, el acoso, la explotación y el abuso sexual. Estas conductas, realizadas en servicio o fuera de él, constituyen actos de falta grave de conducta y, por lo tanto, podrían ser motivo de terminación de la relación de empleo, o de la prestación de servicios por parte de proveedores externos, o de la relación con CEDRO, incluidas las organizaciones socias o asociadas en la implementación de los programas y proyectos

2. La actividad sexual con menores de 18 años está prohibida. La creencia errónea con respecto a la edad, es decir, el desconocimiento de la edad real de la persona menor no podrá invocarse como defensa.
3. Se prohíbe toda relación sexual entre quienes prestan asistencia y protección y las personas que se benefician de esa asistencia. Tales relaciones son inadmisibles, atentan contra la integridad física y psicológica de los asistidos, socavan la credibilidad de los trabajadores y dañan la ética de la institución.
4. Se prohíbe el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios (incluida la asistencia a los beneficiarios) por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador.

5. Realizar actividades con menores de 18 años, sin la autorización de padres, madres o tutores legales.
6. Pasar tiempo con menores de 18 años en espacios físicos y/o virtuales fuera de las actividades de CEDRO, excepto cuando son de la misma familia o mantienen una residencia común (incluyendo espacios barriales o de comunidad)
7. Intercambiar datos de contacto personal o cuentas de redes sociales, o pedirles a NNAJ o personas adultas vulnerables sus datos personales cuando no se requiere para las actividades impulsadas por CEDRO.
8. Divulgar información confidencial de NNAJ o participantes de CEDRO sin el consentimiento correspondiente o por canales no oficiales establecidos por la institución.

9. Tomar fotografías a NNAJ, que sean parte de las actividades de CEDRO, sin el consentimiento correspondiente. Las fotografías deben ser archivadas siguiendo lineamientos de seguridad, para evitar su divulgación con terceros, de forma no autorizada.
10. Utilizar la información personal o cualquier material audiovisual para fines fuera del quehacer de la organización fuera del consentimiento para recopilar la información.
11. Comunicarse verbalmente, por lenguaje de señas o por cualquier medio digital o electrónico de manera abusiva, violenta o acosadora.
12. Enviar, pedir o intercambiar con las y los participantes de las actividades de CEDRO, cualquier material audiovisual con contenido violento o sexual, ya sea de manera física, digital o electrónica.

13. Decir piropos, chistes o utilizar mensajes en doble sentido, o que sean violentos, discriminadores, acosadores, con connotación sexual o que hagan sentir incómodos(as) a NNAJ y personas adultas vulnerables.
14. Hacer sugerencias u ofrecer consejos a NNAJ y personas adultas vulnerables que sean inapropiados, ofensivos o abusivos.
15. Mirar, tocar o hacer gestos con una connotación sexual, violenta o discriminadora a cualquier participante de las actividades de CEDRO.
16. En ningún lugar, pasar la noche a solas con una niña, niño, adolescente, joven o adulto vulnerable participante de las actividades de CEDRO, cuando no son de la misma familia.
17. Hospedar de la noche a la mañana en su casa a un NNAJ o persona adulta vulnerable que no sea miembro de su familia, y que no haya sido autorizado explícitamente por CEDRO.
18. Dormir en la misma cama con un NNAJ o persona adulta vulnerable que no sea miembro de su familia.

# **CEDRO TIENE TOLERANCIA CERO AL ACOSO, EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL**

Si tienes alguna queja sobre cualquier comportamiento indebido de nuestros trabajadores, comunícate a través de los siguientes medios:



Línea ética:  
0800-80-280 (opción 2)



Correo:  
[quejas@cedro.org.pe](mailto:quejas@cedro.org.pe)

- Tu queja será tratada de manera efectiva y confidencial

