



# Marco de las Políticas de Protección de PADF

## Tabla de Contenido

<b>MARCO DE LAS POLÍTICAS DE PROTECCIÓN DE PADF.....</b>	<b>1</b>
<b>OBJETIVO Y ALCANCE .....</b>	<b>3</b>
<b>PRINCIPIOS DE PROTECCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>ROLES Y RESPONSABILIDADES.....</b>	<b>3</b>
<b>PREVENCIÓN.....</b>	<b>4</b>
CREAR UNA CULTURA DE PROTECCIÓN.....	4
GESTIÓN DE RIESGOS .....	6
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN .....	5
CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS/AS Y OTRAS PERSONAS.....	5
PROGRAMAS SEGUROS E INVESTIGACIÓN.....	6
ADQUISICIONES: SOCIOS Y PROVEEDORES DE SERVICIOS.....	7
COMUNICACIONES SOBRE LA NIÑEZ Y LAS COMUNIDADES .....	7
<b>RESPUESTA Y RESPONSABILIDAD .....</b>	<b>8</b>
<b>POLÍTICAS COMPLEMENTARIAS .....</b>	<b>9</b>
<b>ANEXO A: GLOSARIO.....</b>	<b>10</b>

## Objetivo y alcance

El propósito de esta política es describir los compromisos de la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF) para la protección de aquellos que trabajan en o con nuestra organización, así como aquellos a quienes servimos. PADF cree en la creación de un hemisferio de oportunidades, para todas las personas. PADF trabaja en toda América Latina y el Caribe para hacer nuestra región más fuerte - más saludable, pacífica, justa, inclusiva, resiliente y sostenible para las generaciones actuales y futuras. PADF se asocia y capacita a la sociedad civil, los gobiernos y el sector privado para el bien de la región. Nuestros compromisos con la protección nos permiten alcanzar nuestras metas y objetivos organizacionales.

La protección se refiere a la prevención y respuesta a los daños causados por nuestra organización a las personas que trabajan en ella y a las personas a las que servimos. La probabilidad de explotación y/o abuso aumenta cuando los individuos están en una situación vulnerable y cuando existen dinámicas de poder desiguales. El compromiso de PADF para la protección incluye la protección de los empleados/as de los daños y el comportamiento inadecuado, incluida la discriminación, intimidación y / o acoso en cualquier forma, y la prevención y respuesta a los daños causados por nuestra organización a las personas que servimos, incluida la explotación sexual y el abuso y el acoso sexual. PADF adopta un enfoque interseccional a la protección, reconociendo que todo el mundo tiene diferentes grados de poder y privilegio en diferentes circunstancias sobre la base de sus identidades de intersección y que las personas pueden experimentar, o estar en riesgo de, diferentes tipos de abuso sobre la base de estas identidades. PADF cree en la promoción de la igualdad de género en toda la organización. El liderazgo y los programas de PADF reflejan este valor fundamental.

PADF trabaja con un Código Global de Conducta que establece las normas de conducta que se espera de los que trabajan en y para PADF. El Código Global de Conducta tiene como objetivo ser de fácil acceso para los empleados/as y se centró en los comportamientos que defienden los valores de PADF. Incluye compromisos de políticas en contra de la Discriminación, Acoso e Intimidación, Tráfico de Personas, Protección en contra del Abuso y Explotación Sexual, Protección de la Niñez y Comunidades, Política de Denuncias, y otros aspectos de conducta que contribuyen a crear un ambiente seguro, incluyendo asegurar que nuestro trabajo en línea es tan seguro como nuestro trabajo en persona.

Esta política aplica a todos los Empleados/as de PADF y Otras personas en todos los lugares, tanto durante como fuera de las horas normales de trabajo.

- **Empleados:** empleados a tiempo completo, a tiempo parcial, internacionales y nacionales contratados por PADF en cualquier lugar, así como asesores, consultores, becarios, voluntarios, miembros de la Junta y fideicomisarios contratados por PADF
- **Otras personas:** empleados de organizaciones socias, subvencionarios; y cualquier otro individuo, grupo u organización que tenga una relación formal o contractual (pero no laboral) con PADF.

Las definiciones de daño y abuso contempladas en esta política y en las políticas complementarias, así como las definiciones de otros términos, figuran en el Glosario del Anexo A.

## Principios de Protección

- **Tolerancia Cero.** PADF mantiene el principio de tolerancia cero hacia la inacción sobre los reportes e inquietudes con respecto al abuso o daño de aquellos que trabajan en la organización y aquellos a quienes servimos. PADF responderá a todos los reportes, inquietudes o alegaciones de una manera justa, razonable y oportuna de acuerdo con la

Política de Investigaciones de PADF, asegurando al mismo tiempo que los derechos y necesidades de los sobrevivientes permanezcan en primer lugar.

- **Responsabilidad.** PADF acepta la responsabilidad de sus acciones. La organización gestiona rigurosamente los resultados, entregables, documentación y conocimiento. PADF construye un sentido de responsabilidad entre los empleados para que el comportamiento potencialmente deficiente o abusivo pueda ser desafiado. Los gerentes en todos los niveles tienen responsabilidades particulares para crear ambientes que mantengan a las personas seguras y promuevan la implementación del Código Global de Conducta.
- **Respeto.** PADF valora la diversidad y la inclusión. La organización fomenta la cooperación, la colegialidad, la empatía y el trabajo en equipo, trabajando juntos hacia los mismos fines. PADF busca crear un ambiente de trabajo de decencia, justicia, sinceridad y confianza y construir una cultura de apertura para permitir que los problemas e inquietudes sobre la protección sean planteados y discutidos.
- **Enfoque centrado en las personas sobrevivientes y la comunidad.** PADF pone los derechos, la dignidad, las necesidades y los deseos de los sobrevivientes y víctimas de daño y abuso en el centro para que obtengan la asistencia y el apoyo que necesitan. La confidencialidad es prioritaria en todo momento y nuestros procedimientos están diseñados de forma que se evite la posible revictimización del sobreviviente.
- **Obligación de reportar.** Cuando un empleado de PADF desarrolla inquietudes o sospechas sobre daños o abusos por parte de un colega o miembro del personal asociado, debe informar de tales inquietudes. La excepción son los sobrevivientes o las víctimas de daños y abusos. Les animamos a que reporten, pero ellos pueden decidir si lo hacen, cuándo y cómo.

## Roles y Responsabilidades

Todos los empleados/as tienen un papel que desempeñar en materia de protección. Determinados empleados/as tienen también la responsabilidad de supervisar la aplicación de esta Política de Protección o de diseñar, adaptar los sistemas y procesos de la organización para integrar los requisitos de protección. Las personas con responsabilidades particulares designadas en materia de protección son responsables de ayudar a los demás a comprender sus obligaciones en virtud de la Política de Protección y de responder, según sea necesario, a los reportes e inquietudes en materia de protección.

### Todos los Empleados/as y Otras personas

- Los empleados/as y otras personas, independientemente del tipo de relación contractual, deben conocer y seguir estrictamente esta política, sus procedimientos y directrices. Cada empleado/a debe tener claro su deber y responsabilidad de protección, reporte y promoción de un comportamiento adecuado.
- Los empleados y otros deben completar la inducción obligatoria y las oportunidades de formación relacionadas con la protección según lo solicitado por PADF.
- Los empleados/as y otras personas están obligados a reportar las sospechas, a respetar la confidencialidad de las personas involucradas, a no actuar de mala fe y a no tomar represalias bajo ningún pretexto.
- Se espera que los empleados/as y otras personas se comporten de acuerdo con las normas de conducta más estrictas, tal y como se indica en el Código Global de Conducta y se detalla en las políticas asociadas.

## Gerencia

- La gerencia es responsable de crear y promover una cultura de protección en la que los empleados/as se sientan capaces de plantear sus inquietudes sin temor a represalias. Son responsables de dar ejemplos positivos dentro y fuera del trabajo para promover la política de protección. La gerencia velará por que los empleados adquieran los conocimientos y competencias necesarios para crear una cultura de protección.
- Quienes desempeñen funciones de gestión integrarán los requisitos de protección en los sistemas y procesos, programas y proyectos de los que sean responsables.
- La gerencia supervisará que sus equipos, así como aquellos con quienes la organización tiene relaciones, estén conscientes de las políticas de PADF sobre la prevención y reporte de, y respuesta a, daño y abuso. Esto incluye las comunidades a quienes servimos.
- La gerencia se asegurará de que se asignen puntos focales de protección y de que se pongan a disposición recursos para aplicar la protección en su ámbito de responsabilidad, incluida la formación, la supervisión y el seguimiento de la implementación de la política de protección.
- La gerencia incluirá conversaciones sobre la protección y el monitoreo de la implementación de la política de protección en sus reuniones de equipo y en los informes de gestión internos y externos.
- La gerencia es responsable de esta política y de su implementación.
- La gerencia es responsable de garantizar que la política se revise y actualice cada tres años.

## Puntos Focales de Protección

- Los puntos focales de protección actúan como punto de contacto para que los empleados/as comuniquen cualquier duda o planteen cualquier inquietud de protección.
- Los puntos focales de protección asumen un papel de liderazgo en la concienciación sobre las medidas de protección de PADF, incluyendo nuestro Código Global de Conducta.
- Los puntos focales de protección trabajan con los gerentes/empleados/as para garantizar que los programas y las operaciones identifiquen los riesgos de protección y desarrollan las medidas de mitigación adecuadas.
- Los Puntos Focales de Protección ayudan a los equipos a realizar un mapeo de los servicios y a identificar las vías de derivación que la organización puede utilizar para ayudar a los sobrevivientes a acceder a los servicios disponibles.

## Prevención

### Crear una cultura de protección

PADF se compromete a crear y promover una cultura organizacional que celebre la diversidad, aborde la desigualdad y desmantele los usos negativos del poder y el privilegio. PADF reconoce que el apoyo a la equidad e igualdad de género es de suma importancia para garantizar un lugar de trabajo que esté libre de daño y abuso. Liderazgo y Gerencia modelarán comportamientos y trabajarán con "campeones" de protección (Empleados seleccionados) quienes activamente promueven una cultura de protección.

## Gestión de riesgos

PADF adopta un enfoque de gestión de riesgos para la protección. Aquellas personas con la responsabilidad de diseñar, entregar y gestionar el trabajo de PADF son responsables de identificar potenciales riesgos de protección y medidas de mitigación a través de todos los programas y operaciones. La protección es un componente clave del enfoque de la organización a la ética y el riesgo y se incluye en los procesos de riesgo organizacional. Para gestionar eficazmente los riesgos de protección, PADF desarrollará la orientación necesaria y las herramientas que permitan a los empleados/as evaluar y abordar el riesgo en su área de operación.

## Reclutamiento y selección

Una práctica más segura en el reclutamiento significa que cada etapa del proceso (desde el anuncio hasta la inducción) debe integrar protecciones, con el fin de disuadir a los candidatos inadecuados de solicitar o ser nombrados en la organización. La protección en el reclutamiento requiere un proceso coherente y exhaustivo de obtención, cotejo, análisis y evaluación de la información de y sobre los solicitantes. Procesos de reclutamiento minuciosos y robustos serán puestos en marcha a través de PADF y alineados con la ley de empleo relevante.

## Capacitación de los empleados/as y otras personas

Todos los empleados/as de PADF reciben inducción y formación periódica sobre la protección y son conscientes de su obligación de informar de los problemas de protección. Los empleados/as recién contratados y otras personas reciben una inducción sobre la política de protección de PADF y el enfoque a más tardar un mes después de su nombramiento o contratación.

Todos los empleados reciben al menos una formación de actualización sobre protección al año, con formación adicional para equipos específicos según sea necesario.

Se impartirá formación adicional sobre protección a equipos o puestos específicos en función de la naturaleza del trabajo realizado, el contexto, los requisitos de los donantes y la naturaleza del riesgo del trabajo de ese puesto o equipo, por ejemplo, el contacto con niños/as y comunidades. Esto incluye:

- Formación específica de los Puntos Focales de PADF para que puedan desempeñar sus funciones de forma competente;
- Formación específica para el liderazgo y la gerencia con el fin de ayudarles a crear y promover una cultura de protección. Esto incluirá la comprensión del rol del poder y el privilegio en la protección, cómo los prejuicios conscientes e inconscientes afectan la creación de una cultura de protección y cómo modelar comportamientos que contribuyan a una organización más segura.

La formación sobre protección se impartirá a los socios, proveedores y contratistas de PADF, de acuerdo con la naturaleza del trabajo que se realice (incluido el contacto con niños/as y comunidades) y lo que se haya acordado como necesario para realizar ese trabajo de forma segura.

PADF recopilará pruebas de asistencia y finalización de la formación para proporcionar información al Equipo Ejecutivo y a la Junta Directiva.

## Programas seguros e investigación

Es responsabilidad de PADF asegurarse de que nuestros programas/investigaciones no perjudiquen a niños/as o adultos. Aquellas personas responsables de la gestión, diseño y ejecución de programas e investigaciones se asegurarán de que las protecciones estén integradas en todas

las etapas, desde la evaluación hasta el cierre. Estas protecciones garantizarán que se comprendan bien los riesgos que presenta el programa o la investigación, que se identifiquen las acciones para mitigar los riesgos, que se incluyan en los planes del programa y de la investigación y que se financien adecuadamente. Los programas y la investigación se supervisarán y evaluarán para garantizar que se llevan a cabo de forma segura.

Los equipos de programas e investigación se asegurarán de que las personas con las que trabajamos y las que participan en nuestro trabajo comprenden los compromisos de PADF en materia de protección y los sistemas que existen para que puedan presentar reportes o plantear inquietudes.

### Adquisiciones: socios y proveedores de servicios

Cuando PADF trabaja con socios, todos los socios (incluyendo PADF) tienen la responsabilidad de cumplir con los estándares mínimos de protección. Todos los socios, proveedores y contratistas que trabajarán juntos en un programa o servicio deben ser evaluados en su capacidad de implementar medidas de protección. PADF trabajará en colaboración con nuestros socios para crear enfoques de trabajo seguros que defiendan los derechos de todas las personas. Nuestra participación con los socios en materia de protección se basará en el respeto mutuo y el aprendizaje.

Nos aseguraremos de que nuestros acuerdos con socios, etc., incluyan normas de protección acordadas que reflejen los principios y compromisos del sector, por ejemplo, los seis principios básicos del Grupo de Trabajo del Comité Permanente Interinstitucional (IASC), y que sean pertinentes y proporcionales al trabajo que se realiza y a la capacidad de cada socio. Se anima a todos los socios a que apliquen sus propias políticas y códigos de conducta en materia de protección.

En ausencia de éstos, los socios acuerdan adoptar los compromisos y obligaciones descritos en la Política de Protección y el Código Global de Conducta de PADF. Memorandos de Entendimiento (MoU) con organizaciones asociadas y acuerdos con proveedores y proveedores de servicios deben incluir esta política como un apéndice, cuando sea relevante. PADF apoya a sus socios a cumplir con sus compromisos y obligaciones.

Los programas, proyectos y servicios prestados por socios, proveedores y prestadores de servicios, etc., se diseñarán de modo que incluyan acciones específicas para desarrollar la capacidad de los involucrados en la entrega. Esto incluirá, por ejemplo, la formación de los socios, el establecimiento de mecanismos comunitarios de reporte (CBRM) y el reporte de inquietudes dentro de la asociación o el acuerdo de contratación. Cuando sea posible, las acciones de desarrollo de capacidades incluirán el apoyo al desarrollo de una política, un código de conducta, etc.

#### Principios básicos de IASC

1. La explotación y los abusos sexuales cometidos por trabajadores humanitarios constituyen actos de falta grave y, por tanto, motivo de despido.
2. La actividad sexual con niños/as (personas menores de 18 años) está prohibida independientemente de la mayoría de edad o de la edad de consentimiento local. La creencia errónea sobre la edad de un menor no es una defensa.
3. Está prohibido el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Esto incluye el intercambio de ayuda que se debe a los beneficiarios.
4. Se prohíbe toda relación sexual entre quienes prestan asistencia y protección humanitarias y una persona beneficiaria de dicha asistencia y protección humanitarias que implique el uso indebido de rango o posición. Tales relaciones socavan la credibilidad y la integridad de la labor de ayuda humanitaria.
5. Cuando un trabajador humanitario tenga dudas o sospechas de abuso o explotación sexual por parte de un compañero/a de trabajo, ya sea en la misma agencia o fuera de ella, deberá informar de dichas sospechas a través de los mecanismos de reporte establecidos por la agencia.
6. Los trabajadores humanitarios están obligados a crear y mantener un entorno que evite la explotación y los abusos sexuales y promueva la implementación de su código de conducta. Los gerentes de todos los niveles tienen la responsabilidad particular de apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.

Preocupaciones de protección que surjan de la asociación, programa o prestación de servicios, o que involucren a empleados de alto nivel o clave en las organizaciones asociadas, proveedoras de servicios serán reportadas según el acuerdo de asociación / prestación de servicios. PADF trabajará con el socio o proveedor de servicios en la respuesta, proporcionando apoyo cuando sea necesario para asegurar que la respuesta se gestiona de manera eficaz.

El incumplimiento de los acuerdos de asociación o de los contratos de prestación de servicios puede dar lugar a la rescisión de dichos acuerdos o contratos.

### Comunicaciones sobre la niñez y las comunidades

PADF garantiza que las comunicaciones con niños/as y comunidades, o en las que participen niños/as y comunidades, se guíen por los requisitos de protección de datos y den prioridad al interés superior de los implicados. Esto incluye obtener el consentimiento informado necesario, garantizar que se eliminan los detalles identificativos y mantener la dignidad y la agencia de las personas involucradas.

PADF proporcionará la orientación pertinente a los empleados/as y otras personas sobre la obtención, almacenamiento y publicación de imágenes e información que sea adecuada, apta para el propósito y vaya acompañada de los consentimientos pertinentes.

## Reportar

PADF se compromete a crear una cultura en la que los empleados/as y otras personas se sientan seguros para plantear sus inquietudes y hacer reportes.

La Política de Denuncias de PADF compromete a los empleados/as con conocimiento de cualquier mala conducta o irregularidad a reportarlo. Los empleados/as y otras personas pueden encontrarse en una posición en la que observen daños o abusos, o esto les sea revelado. Se espera que se tomen en serio cualquier inquietud planteada; escuchen las opiniones y deseos de aquellas personas que revelan el daño o abuso; e informen de ello a través de las vías de reporte de PADF. Las vías de reporte de PADF incluyen:

- Punto Focal
- Gerente o Supervisor
- Llame al **0800 915 1571** o envíe un correo electrónico a través de la línea directa de PADF, <https://www.safecall.co.uk/file-a-report/> gestionada por Safecall, un proveedor externo de servicios de denuncia de irregularidades. El servicio se prestará en el idioma del país de origen de su denuncia. Al llamar a la línea directa, podrá permanecer en el anonimato si así lo desea.
- **WhatsApp +1(703)953-9241**

Los reportes recibidos por los Puntos Focales o Gerentes deben ser reportados inmediatamente a la línea directa de PADF, proporcionando tanta información como se obtenga de la revelación/reporte realizado.

Los proyectos y programas evaluados como de alto riesgo darán lugar a una decisión sobre el establecimiento de Mecanismos Comunitarios de Reporte (CBRM). Las decisiones sobre el establecimiento de éstos incluirán la designación de la responsabilidad de manejar los reportes que surjan a través de los CBRMs a los empleados/as apropiados. Todos los reportes de protección que surjan a través de los CBRMs deben ser reportados a la línea directa de PADF.

Todos los reportes o inquietudes presentados serán tratados confidencialmente. Los reportes de carácter delictivo se comunicarán a las autoridades locales siempre que sea seguro hacerlo.

No hay límite de tiempo en el que alguien puede plantear una inquietud sobre algo que ha experimentado. Puede haber limitaciones a la forma en que una cuestión histórica puede ser abordada, pero PADF tomará todas las medidas razonables para hacer frente a la inquietud.

PADF prohíbe cualquier acto de represalia contra un empleado/a que hace un reporte o plantea una inquietud de buena fe.

## **Apoyo y atención**

PADF adopta un enfoque centrado en el sobreviviente para responder a los reportes e inquietudes y esto incluye el apoyo y la atención que se ofrece a los sobrevivientes, así como aquellos que observan o reportan daños y abusos. Reconocemos los efectos inmediatos y a largo plazo del daño y el abuso en los sobrevivientes y nos aseguraremos de que nuestra organización sea capaz de proporcionar apoyo y atención. PADF lleva a cabo un mapeo de los actores y organizaciones locales que pueden proporcionar apoyo y atención en todos los lugares en los que trabaja PADF.

Este mapeo incluye información sobre los instrumentos legislativos que cubren daño y abuso, autoridades locales para reportar actos criminales, organizaciones especializadas en el cuidado y apoyo a víctimas/sobrevivientes.

## **Respuesta y responsabilidad**

Todas las alegaciones e inquietudes se tomarán en serio, independientemente de la identidad del presunto autor/a y de la persona sobreviviente, e independientemente de lo "increíble" que pueda parecer la situación. PADF se compromete a llevar a cabo investigaciones sólidas, transparentes y justas que protejan los derechos de todos los involucrados, con un enfoque particular en la sobreviviente/querellante y el sujeto de la denuncia, asegurando una pronta respuesta y que se mantenga la confidencialidad y se proteja el bienestar de todos. Para evitar la revictimización, nos comprometemos a impedir que los sobrevivientes tengan que reportar sus experiencias repetidamente.

Como parte de nuestro enfoque centrado en el sobreviviente, los sobrevivientes pueden elegir si quieren que PADF investigue formalmente. Sin embargo, puede haber ocasiones en las que PADF tiene el deber de cuidar a otras personas para llevar a cabo una investigación formal. Esto se discutirá con el sobreviviente para garantizar su seguridad en todo momento.

Las investigaciones se guían por las mejores prácticas internacionales y las normas de derechos humanos, y son gestionadas y dirigidas por investigadores formados, que comprenden el impacto del trauma y cómo afecta al sobreviviente y a quienes han sido testigos de una conducta sexual inapropiada. Las Orientaciones sobre las investigaciones lo describen con más detalle. Cuando sea posible y apropiado, las investigaciones serán llevadas a cabo por investigadores externos.

Los reportes corroborados de daños o abusos que afecten a los empleados/as darán lugar a medidas disciplinarias.

## Políticas Complementarias

Política en contra de la discriminación el acoso	Esta Política describe las medidas concretas que se aplican para crear un entorno de trabajo libre de discriminación y acoso. Incluye las normas de conducta que se esperan de los empleados/as y otras personas.
Política de protección de la niñez y las comunidades	Esta política describe las medidas particulares que están en su lugar para prevenir, reportar y responder a los daños que son experimentados por los niños/as y las comunidades con las que trabaja PADF. Describe la prioridad de prevenir el daño causado por PADF y cómo responder cuando el daño no es causado o perpetrado por PADF. Incluye las normas de conducta que se esperan de los Empleados/as y Otras personas para proteger a los niños/as en particular y a los adultos que pueden ser considerados "en riesgo".
Política de protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales (PSEAH)	Esta Política describe el compromiso de PADF para prevenir, reportar y responder a la Explotación Abuso y Acoso Sexuales. Esta Política reconoce la seriedad de estas formas de daño y abuso así como la prioridad de SEAH en el sector de ayuda y desarrollo. Incluye las normas de conducta que se esperan de los Empleados/as y otras personas para prevenir el SEAH.
Política en Contra de la Trata de Personas	Esta política describe las medidas particulares que PADF ha introducido para garantizar que la organización no emplee o contrate a personas que han, o pueden haber, sido objeto de trata. Incluye las normas de conducta que se espera de los empleados/as y otras personas para evitar que la organización emplee o contrate a personas que han sido víctimas de la trata.
Política de Denuncia	Esta política describe las conductas que dan lugar a la denuncia de irregularidades a través de la Política de Denuncia. La Política describe las medidas existentes para proteger a las personas a la hora de reportar sus inquietudes de forma segura y sin represalias.
Procedimientos de Investigación	Estos procedimientos describen cómo llevar a cabo una investigación administrativa en el lugar de trabajo sobre una posible violación de las Políticas bajo el Marco de Protección de PADF.

## Anexo A: Glosario

**Adulto en Riesgo** se define como cualquier persona de 18 años o más que necesita o puede necesitar servicios de atención comunitaria debido a problemas de salud mental, discapacidad física o de aprendizaje, discapacidad sensorial, edad o enfermedad y que es o puede ser incapaz de cuidar de sí mismo o incapaz de protegerse contra daños significativos o explotación grave. Un adulto en riesgo incluiría también a los adultos encarcelados. Dada la naturaleza de nuestro trabajo, cualquier adulto con el que PADF trabaja podría ser considerado como potencialmente en riesgo de daño y, por lo tanto, las disposiciones de esta política se aplicarían a la interacción de PADF con los mismos.

**Intimidación** es el uso de la fuerza, la coerción, la burla hiriente o la amenaza, para abusar, dominar agresivamente o intimidar. El comportamiento suele ser repetido y habitual. Un requisito previo esencial es la percepción (por parte del acosador o de los demás) de un desequilibrio de poder. Este desequilibrio distingue el acoso del conflicto.

**Niño/a** es una persona que no ha cumplido los 18 años de edad. La edad del menor a los 18 años es independiente de la edad de la mayoría de edad legal en las distintas jurisdicciones legales.

**Discriminación** ocurre cuando un empleado/a, posible empleado/a o trabajador/a ha recibido un trato diferente debido a su género, identidad de género, sexo, orientación sexual, estado civil, raza, color, ascendencia, etnia, edad, religión, origen nacional, capacidad física o mental, condición militar, orientación sexual, estado civil o de pareja, estado de embarazo, lactancia y responsabilidades familiares o de cuidador, opinión política, afiliación sindical y no afiliación sindical. La discriminación incluye cualquier situación en la que una persona o un grupo de personas reciban un trato menos favorable que otra persona o grupo debido a sus antecedentes o a determinadas características personales aquí descritas, y el empleador/a haya adoptado medidas adversas de las siguientes formas (aunque no limitadas a):

- Denegar el empleo a un trabajador potencial
- Despedir a un empleado/a
- Ofrecer condiciones y términos de trabajo menos favorables
- Seleccionados para el despido en función de estas características
- Se les impide acceder a oportunidades de formación
- Denegación de ascensos, subsidios u otras prestaciones laborales.

**Abuso emocional** es una lesión a la capacidad psicológica o a la estabilidad emocional causada por actos, amenazas de actos o tácticas coercitivas. El abuso emocional puede incluir, pero no se limita a: Humillación, control, aislamiento, retención de información o cualquier otra actividad deliberada que haga que la persona se sienta disminuida o avergonzada.

**Acoso** es una conducta no deseada basada en la raza, el color, la religión, el sexo, el género, la orientación sexual, el origen nacional, la edad avanzada (a partir de los 40 años), la discapacidad o la información genética (incluidos los antecedentes médicos familiares).

El acoso se convierte en ilícito cuando

- 1) Soportar la conducta ofensiva se convierta en una condición para la continuidad en el empleo, o,
- 2) La conducta es lo suficientemente grave o generalizada como para crear un entorno de trabajo que una persona razonable consideraría intimidatorio, hostil o abusivo.

Las leyes antidiscriminación también prohíben el acoso contra las personas como represalia por presentar una denuncia por discriminación, testificar o participar de cualquier forma en una investigación, procedimiento o demanda en virtud de estas leyes; o por oponerse a prácticas de empleo que razonablemente crean que discriminan a las personas, en violación de estas leyes.

**Negligencia** es la falta de provisión de las necesidades básicas de un niño/a o adulto en riesgo dentro de las actividades financiadas por PADF que son responsables del cuidado de un niño/a o adulto en riesgo en ausencia del padre/madre o tutor/a del niño/a o cuidador/a adulto.

**Abuso físico** son actos, o es una falta de acción, que resulta en lesiones (no necesariamente visibles), dolor o sufrimiento innecesario o injustificado sin causar lesiones, daño o riesgo de daño a la salud o el bienestar, o la muerte. Tales actos pueden incluir, pero no se limitan a: Puñetazos, palizas, patadas, mordiscos, sacudidas, empujones, puñaladas, asfixia o golpes (independientemente del objeto utilizado), o quemaduras. Estos actos se consideran abuso, independientemente de si tenían la intención de herir a la persona.

**Abuso sexual:** Abuso sexual significa la intrusión física real o la amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas. Incluye la esclavitud sexual, la pornografía, el abuso infantil y la agresión sexual.

**Agresión sexual** es la intrusión física real o la amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas. Incluye, pero no se limita a, agresiones sexuales como besos y tocamientos no consentidos. También incluye todas las formas de violación, por ejemplo, los intentos de obligar a alguien a practicar sexo oral o cualquier otro acto sexual forzado. Toda actividad sexual con alguien que no puede dar su consentimiento, ya sea por su edad o por su capacidad mental, se considera abuso sexual.

**Acoso sexual** son las insinuaciones sexuales no deseadas, las peticiones de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando:

- El sometimiento a dicha conducta se convierte explícita o implícitamente en una condición para el empleo de una persona.
- La sumisión o el rechazo a dicha conducta se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan al individuo.
- Dicha conducta interfiere injustificadamente en el desempeño laboral de una persona o crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

**Explotación sexual** se define como un abuso real o intento de abuso de la posición de vulnerabilidad de alguien (como una persona que depende de ti para sobrevivir, raciones de comida, escuela, libros, transporte u otros servicios), poder diferencial o confianza, para obtener favores sexuales, incluyendo, pero no sólo, el ofrecimiento de dinero u otras ventajas sociales, económicas o políticas. Incluye la trata y la prostitución.

**Sobreviviente** es una persona que ha sufrido maltrato o daños cometidos por un empleado/a u otras personas o causados por las operaciones o programas de una organización. El sobreviviente puede ser un empleado/a, u otra persona, o un miembro de la comunidad - niño/a o adulto.

