

	6. Política de Prevención de Explotación, Acoso, Abuso, Esclavitud Moderna y Comportamientos Inapropiados	Código: GO-PO-06 Versión: 03 26 de agosto de 2025 Página 1 de 15
---	--	---

6.1. *Introducción*

En Transforma, la protección y salvaguarda de todas las personas constituye un principio esencial que orienta su labor institucional. Como Organización comprometida con los derechos humanos, Transforma rechaza de manera categórica toda forma de explotación, acoso, y/o abuso laboral, sexual o de otro tipo, discriminación, tráfico de personas, cualquier manifestación de esclavitud moderna y abuso de autoridad, por ser violaciones graves a la dignidad y a los derechos fundamentales.

Es inaceptable e incompatible con la misión de Transforma cualquier acto que atente contra los derechos humanos y la dignidad de las personas, por lo que la Organización reconoce igualmente la existencia de otros comportamientos inapropiados que, aunque de distinta naturaleza, pueden afectar la seguridad psicológica, vulnerar derechos o deteriorar el entorno profesional.

En consecuencia, Transforma mantiene una política de cero tolerancia frente a toda conducta que comprometa la integridad, el respeto y el bienestar de las personas vinculadas a la Organización sin importar el vínculo contractual que sostengan con Transforma. Para garantizar un entorno seguro y respetuoso para todas las personas vinculadas a la Organización, Transforma asume el compromiso de implementar medidas integrales de prevención, detección, protección y atención en todos los casos que involucren los comportamientos descritos en esta política. Estos comportamientos, que la organización se compromete a prevenir y atender, pueden ser ejercidos por una o varias personas, ser de carácter intencional o no, y presentarse tanto dentro como fuera de las instalaciones de Transforma, incluso a través de medios digitales como el correo electrónico, internet o redes sociales.

6.2. *Términos y definiciones*

- El término “**explotación sexual**” se refiere a 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 obtener beneficios económicos, sociales o políticos a través de la explotación sexual de otra persona.
- El término “**abuso sexual**” se refiere a toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.
- Se entiende por “**acoso sexual**” toda conducta no deseada de naturaleza sexual que razonablemente pueda considerarse ofensiva, humillante,

	6. Política de Prevención de Explotación, Acoso, Abuso, Esclavitud Moderna y Comportamientos Inapropiados	Código: GO-PO-06 Versión: 03 26 de agosto de 2025 Página 2 de 15
---	--	---

intimidante o que genere un ambiente hostil. Esto incluye avances sexuales no consentidos, solicitudes de favores sexuales, gestos, comentarios, insinuaciones verbales o físicas, conductas visuales (como mostrar pornografía) u otras expresiones de connotación sexual que afecten la dignidad o integridad de una persona.

El acoso sexual puede constituir una forma de acoso laboral cuando ocurre en el contexto del trabajo y afecta negativamente el entorno Organizacional, interfiere con el desempeño profesional o se utiliza como condición para la continuidad, ingreso o promoción a un cargo o proyecto. Aunque a menudo consiste en una serie de incidentes, un único acto puede constituir acoso sexual si tiene un carácter claramente ofensivo.

Esta conducta puede manifestarse de manera explícita o sutil, presencial o virtual y por personas de cualquier género contra cualquier otra persona, independientemente de su posición jerárquica. La existencia de un desequilibrio de poder entre quien acosa y la persona afectada puede intensificar la gravedad del hecho.

- La **trata/tráfico de personas**, conforme al *Protocolo de Palermo*, se define como la captación, transporte, traslado, acogida o recepción de personas, a través de la amenaza, el uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, con fines de explotación. La explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena, la explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o prácticas análogas, la servidumbre o la extracción de órganos.
- La **esclavitud moderna** hace referencia a situaciones de explotación en las que una persona no puede negarse o salir de dicha situación debido a amenazas, violencia, coacción, engaño o abuso de poder. Esto incluye prácticas como el trabajo forzoso, la servidumbre, la trata de personas, la explotación sexual, el matrimonio forzado, la servidumbre doméstica no remunerada y la explotación infantil.
- El término "**abuso de autoridad**" es el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad por parte de una persona vinculada a Transforma contra otro integrante de Transforma o un grupo de integrantes de Transforma. Esto es particularmente grave cuando la persona en cuestión usa su influencia, poder o autoridad para influir arbitrariamente en las condiciones de carrera o contratación con la Organización (incluyendo, pero no limitado a, nombramiento, asignación, renovación de contrato, evaluación del desempeño o promoción) de otro integrante de Transforma.

	6. Política de Prevención de Explotación, Acoso, Abuso, Esclavitud Moderna y Comportamientos Inapropiados	Código: GO-PO-06 Versión: 03 26 de agosto de 2025 Página 3 de 15
---	---	--

El abuso de autoridad puede incluir un incidente único o una serie de incidentes. También puede consistir en conducta que crea un ambiente de trabajo hostil u ofensivo, que incluye, pero no se limita al uso de intimidación, amenazas, chantaje o coerción.

- El término **“acoso en el lugar de trabajo”** es cualquier conducta indebida y no deseada, realizada por una persona vinculada a Transforma contra otro integrante o un grupo de integrantes, que tenga o que razonablemente pueda percibirse como ofensiva y/o humillante hacia la persona afectada.

El acoso puede estar presente en forma de palabras, gestos, formas de comunicación electrónica u otras acciones que molesten, alarmen, abusen, degraden, intimiden, menosprecien o causen humillación o vergüenza personal a otra persona, o causen una intimidación, hostilidad o ambiente de trabajo ofensivo. Incluye comportamientos discriminatorios como el acoso motivado por raza, religión, tono de piel, credo, origen étnico, atributos físicos, género u orientación sexual. El acoso puede presentarse de manera deliberada, no solicitada y coercitiva. A menudo consistirá en una serie de incidentes, pero puede ser provocado por un solo incidente.

La simple expresión de desacuerdo, amonestación, crítica o acción similar con respecto al desempeño profesional, la conducta o cuestiones relacionadas dentro de una relación de supervisión normalmente no se considerará acoso en el sentido de esta política. Dicho desacuerdo relacionado con el trabajo se tratará de conformidad con los lineamientos sobre el desempeño del personal de Transforma.

- El término **“comportamiento inapropiado”** se refiere a cualquier acto, omisión, expresión, trato o práctica, ya sea verbal, física, digital o simbólica, que vulnere o tenga el potencial de vulnerar la dignidad, la seguridad psicológica, la integridad o los derechos de una persona. Esta categoría incluye, entre otros, el hostigamiento, el trato degradante, la intimidación, la manipulación y aquellas conductas que generan un ambiente que inhibe la participación, la expresión de ideas o preocupaciones, o el desarrollo de actividades con tranquilidad, debido al temor fundado de una persona de ser juzgada, marginada o ridiculizada.

Tales conductas, aunque no necesariamente encuadradas en las categorías de acoso laboral, discriminación u otras definiciones de la presente política, serán tratadas con seriedad y podrán dar lugar a procesos internos de acompañamiento, mediación, medidas preventivas o

	6. Política de Prevención de Explotación, Acoso, Abuso, Esclavitud Moderna y Comportamientos Inapropiados	Código: GO-PO-06 Versión: 03 26 de agosto de 2025 Página 4 de 15
---	--	---

disciplinarias, de acuerdo con los procedimientos establecidos por Transforma en desarrollo de esta política y con respeto del debido proceso.

El comportamiento inapropiado puede manifestarse de diversas formas, incluyendo, pero sin limitarse a:

- Cuestionamiento continuo, desproporcionado y descalificador de las capacidades o ideas de una persona.
- Exclusión deliberada de actividades profesionales o sociales.
- Comentarios reiterativos que desmoralizan o menoscaban la autoestima.
- Manifestación en actos evidentes o en una acumulación de conductas sutiles que, en conjunto, transmiten mensajes denigrantes asociados a condiciones o aspectos de la identidad de la persona afectada.
- Solicitudes o comentarios hechos de forma repetida, especialmente después de que la persona receptora ha expresado explícitamente su incomodidad y negativa en participar de la solicitud o el malestar generado por los comentarios.

Para determinar si un comportamiento es inapropiado, se deben evaluar factores como el contexto en el que ocurre, la intención de quien lo realiza, el impacto causado en la otra persona y la razonabilidad de dicho impacto en las circunstancias específicas.

6.3. Antecedentes

Constituyen violaciones graves de las normas jurídicas nacionales e internacionales la explotación, el abuso sexual, el abuso de autoridad, la esclavitud moderna, la trata de personas, la discriminación, el acoso en cualquiera de sus formas y, en general, cualquier comportamiento que vulnere la dignidad o los derechos humanos. Estas conductas, que comúnmente tienen su origen en relaciones estructurales de poder desiguales, contextos de vulnerabilidad y dinámicas de exclusión, afectan de manera desproporcionada a poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Esta política se inspira en estándares internacionales como el Protocolo de Palermo, los Convenios de la OIT sobre trabajo forzoso y trata de personas, así como en la legislación penal y laboral colombiana, especialmente el Código Penal, el Código Sustantivo del Trabajo y las normas sobre protección de grupos vulnerables.

	6. Política de Prevención de Explotación, Acoso, Abuso, Esclavitud Moderna y Comportamientos Inapropiados	Código: GO-PO-06 Versión: 03 26 de agosto de 2025 Página 5 de 15
---	--	---

6.4. Principios rectores

Transforma y su equipo se comprometen a seguir los siguientes principios orientadores para la prevención, atención y corrección de los comportamientos descritos en esta política:

- **Principio de prevención:** promover una cultura Organizacional que identifique, anticipe y mitigue situaciones de riesgo o desequilibrio de poder.
- **Principio de protección integral de los derechos humanos:** garantizar un entorno seguro, libre de violencia, discriminación o abuso, tanto en el ámbito físico como digital.
- **Principio de dignidad humana:** asegurar que toda intervención se fundamenta en el respeto irrestricto a la dignidad, autonomía y bienestar emocional, físico y psicológico de las personas.
- **Principio de equidad y no discriminación:** reconocer y actuar contra las desigualdades estructurales de género, clase, raza, orientación sexual, edad, discapacidad u otra condición, promoviendo un trato justo, equitativo e inclusivo.
- **Principio de interseccionalidad:** reconocer que múltiples factores de identidad pueden interactuar para aumentar la vulnerabilidad o la exposición a comportamientos inapropiados.
- **Principio de confidencialidad y debido proceso:** tratar toda denuncia con confidencialidad y respeto al derecho de las partes a un proceso justo, imparcial y oportuno.
- **Principio de responsabilidad individual** exigir que todas las personas vinculadas a Transforma, sin importar su jerarquía, actúen con integridad y asuman las consecuencias de sus actos.
- **Principio de coherencia institucional y ética organizacional:** asegurar que la prevención de comportamientos inapropiados esté alineada con los valores misionales de Transforma, su ética interna y su compromiso con el cambio social transformador.
- **Principio de enfoque de género:** reconocer que las desigualdades de género son estructurales y se manifiestan en relaciones de poder desiguales, prácticas discriminatorias y violencias específicas que afectan de forma desproporcionada a mujeres, niñas y otras identidades diversas.

6.5. Objetivo

Esta política tiene por objeto prevenir y erradicar toda conducta que implique una relación de poder desigual, coacción, manipulación o aprovechamiento de la vulnerabilidad de otra persona, que pueda dar lugar a situaciones de explotación, acoso, abuso, esclavitud moderna, trata de personas o cualquier comportamiento inapropiado que vulnere la dignidad, integridad o derechos de

	6. Política de Prevención de Explotación, Acoso, Abuso, Esclavitud Moderna y Comportamientos Inapropiados	Código: GO-PO-06 Versión: 03 26 de agosto de 2025 Página 6 de 15
---	--	---

las personas e incorporar un enfoque de género e interseccional que permita identificar y atender las violencias que afectan de forma desproporcionada a ciertos grupos poblacionales.

A través de esta política, la Organización reafirma su compromiso de fomentar una cultura institucional basada en el respeto y la equidad, con cero tolerancia frente a toda forma de violencia o abuso y en la promoción activa de entornos seguros y protectores para todas las personas con las que interactúa.

6.6. Alcance

- a) Aplica a todos los integrantes de Transforma (contratistas, empleados/as, personal directivo, proveedores/as, voluntarios/as, pasantes) y en general, a todas las personas vinculadas con Transforma, sin importar el tipo de vínculo.
- b) Aplica a todo el personal de socios operativos e implementadores de los proyectos de la Organización;

Bajo esta política se protegen las personas vinculadas directamente con la Organización, así como aquellas que son beneficiarias de sus acciones directas o indirectas. La Organización otorga especial prioridad a la protección de niños, niñas, adolescentes, jóvenes, personas adultas mayores, grupos étnicos, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, personas desplazadas y migrantes en condición de vulnerabilidad, así como cualquier otro grupo en situación de vulnerabilidad.

6.7. Normas

Con el propósito de proteger de manera plena a todas las personas vinculadas, directa o indirectamente, a las acciones de Transforma, incluyendo personal interno, personas beneficiarias y externas a la Organización, se establecen las siguientes normas de conducta de obligatorio cumplimiento, orientadas a prevenir y erradicar toda forma de comportamiento descrito en esta política.

- a) Cualquier comportamiento que se ajuste a las definiciones de la sección 6.2 constituye una falta grave. Esta podrá dar lugar a la adopción de medidas por parte de la Organización. Dichas medidas pueden incluir acciones disciplinarias que lleguen hasta la terminación inmediata del vínculo contractual o de colaboración con Transforma.
- b) Está absolutamente prohibido involucrarse en conductas que constituyan explotación, acoso (laboral, sexual o institucional), abuso sexual, abuso de autoridad, esclavitud moderna, trata de personas, discriminación,

	6. Política de Prevención de Explotación, Acoso, Abuso, Esclavitud Moderna y Comportamientos Inapropiados	Código: GO-PO-06 Versión: 03 26 de agosto de 2025 Página 7 de 15
---	--	---

hostigamiento, violencia psicológica o represalias.

- c) Se prohíben enérgicamente las actividades sexuales con niñas, niños y adolescentes (personas menores de 18 años), independientemente de la edad de consentimiento vigente a nivel local. La ignorancia o error sobre la edad de la persona menor no será admisible como justificación.
- d) Se prohíbe el intercambio de dinero, empleo, bienes, servicios o asistencia por favores sexuales, insinuaciones, atenciones románticas o cualquier otra forma de comportamiento degradante, humillante o coercitivo.
- e) Las relaciones sexuales o afectivas entre el personal de Transforma y/o con personas beneficiarias de sus proyectos están firmemente desaconsejadas, por implicar un conflicto de interés, el cual para este caso debe reportarse a la persona encargada de [Recursos Humanos](#) en la organización.
- f) Las personas vinculadas a Transforma que tengan conocimiento o sospechas razonables de la existencia de conductas cubiertas por esta política deberán comunicar estos hechos a través de los mecanismos de quejas y denuncias establecidos en el **Anexo 1**. El silencio institucional perpetúa el riesgo y la vulnerabilidad.
- g) Todo el personal, incluyendo contratistas, proveedores, voluntarios, pasantes y socios implementadores, tiene la obligación de contribuir activamente a la prevención de comportamientos que se ajusten a las definiciones de esta política y promover una cultura de respeto, cuidado mutuo, integridad y protección de derechos.
- h) El personal directivo y de coordinación tiene una responsabilidad reforzada en la creación y mantenimiento de entornos seguros, incluyentes y libres de violencia, mediante el ejemplo ético, la aplicación diligente de los protocolos y la atención efectiva de los casos.
- i) Se espera que todas las personas vinculadas a Transforma mantengan un comportamiento profesional y respetuoso, se abstengan de incurrir o participar en cualquiera de los comportamientos prohibidos por esta política y promuevan el mismo estándar de conducta entre sus pares, equipos y colaboradores.

La presente política establece un procedimiento de queja y denuncia, descrito en el **Anexo 1**, aplicable a cualquiera de las situaciones o comportamientos contemplados en este documento.

	6. Política de Prevención de Explotación, Acoso, Abuso, Esclavitud Moderna y Comportamientos Inapropiados	Código: GO-PO-06 Versión: 03 26 de agosto de 2025 Página 8 de 15
---	--	---

6.8. *Protección al denunciante*

Están prohibidas las represalias por parte de cualquier persona vinculada a Transforma contra otra por haber reportado, de buena fe, una situación protegida por esta política o por haber cooperado, igualmente de buena fe, en una evaluación preliminar o investigación relacionada con este tipo de incidentes.

La represalia constituye una falta de conducta, la cual, de ser establecida, conducirá a una acción disciplinaria y/o terminación del contrato con justa causa. Las denuncias de represalias deben presentarse al Oficial de Transparencia y Cumplimiento (correo electrónico: etica@transforma.global).

6.9. *Comunicación de la Política*

El Equipo Directivo creará acciones específicas de formación para situaciones de protección de los derechos de todas las personas que trabajan en la Organización, así como aquellas que son beneficiarias de sus acciones directas o indirectas, especialmente comunidades vulnerables. Se buscará exhortar a los integrantes a que aporten al cumplimiento de las acciones para la promoción y el fomento de la protección de los derechos de todas las personas que trabajan en la Organización, así como aquellas que son beneficiarias de sus acciones directas o indirectas, especialmente comunidades vulnerables, así como el estudio del marco jurídico.

La presente política se actualizará cada 3 años o antes, en caso de que los cambios Organizacionales, disposiciones legales u otros aspectos así lo requieran.

	6. Política de Prevención de Explotación, Acoso, Abuso, Esclavitud Moderna y Comportamientos Inapropiados	Código: GO-PO-06 Versión: 03 26 de agosto de 2025 Página 9 de 15
---	---	--

ANEXO 1 - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y DENUNCIAS BAJO ESTA POLÍTICA

Este procedimiento está diseñado para atender de manera segura, confidencial y oportuna cualquier reporte, queja o denuncia relacionada con las conductas descritas en esta política. Incluye opciones tanto informales como formales, para asegurar que cada situación sea tratada de manera proporcional, adecuada y con enfoque centrado en las personas afectadas.

Cualquier persona vinculada a Transforma, así como cualquier persona beneficiaria o impactada por sus proyectos o actividades, puede acceder a este procedimiento. Las denuncias pueden referirse tanto a hechos ocurridos dentro del entorno profesional u operativo de la Organización como fuera de él, siempre que involucren a personas o relaciones derivadas de la acción institucional de Transforma.

Quienes estén vinculadas a Transforma y hayan sido afectadas o hayan presenciado situaciones derivadas de cualquiera de las conductas descritas en esta política podrán acudir, en primera instancia, a la persona responsable de la gestión de [Recursos Humanos](#) de la Organización. Por su parte, las personas no vinculadas a la Organización podrán acudir al Oficial de Transparencia y Cumplimiento, a través del correo etica@transforma.global. Estos canales de referencia brindarán orientación sobre las opciones disponibles dentro del proceso de resolución informal, ofrecerán apoyo y explicarán los procedimientos contemplados en el proceso formal de quejas.

Transforma garantiza que todas las denuncias serán tratadas con seriedad, confidencialidad, imparcialidad y sin represalias, en estricto respeto del debido proceso y de los principios de protección a la persona denunciante. Es fundamental recordar que todas las conversaciones mantenidas con la persona a quien se acuda para reportar agravios, así como las quejas o denuncias formales realizadas en el marco de esta política, son estrictamente confidenciales. Quienes busquen reportar algún caso deben garantizar la misma confidencialidad. Nunca se revelará la fuente de información ni se tomarán medidas sin el permiso expreso de la persona afectada.

1. Proceso informal

Un proceso informal puede brindar a las personas vinculadas a Transforma la oportunidad de resolver cualquier queja o agravio de una manera abierta, honesta, no amenazante y no contenciosa. Este proceso puede ser útil en casos

	6. Política de Prevención de Explotación, Acoso, Abuso, Esclavitud Moderna y Comportamientos Inapropiados	Código: GO-PO-06 Versión: 03 26 de agosto de 2025 Página 10 de 15
---	--	--

donde no se ha producido un daño grave, pero existe la necesidad de detener una conducta inadecuada.

Las opciones informales disponibles para todas las personas vinculadas a Transforma incluyen:

1.1. Acercarse al presunto ofensor;

Es posible que una persona vinculada a Transforma no sea plenamente consciente de que su comportamiento resulta inapropiado y/o ofensivo y que, al ser informado, esté dispuesto/a a modificar o cesar dicha conducta. Por ello, se alienta, cuando las condiciones lo permitan y sin poner en riesgo a la persona afectada, a que comunique al presunto ofensor que su comportamiento no es bienvenido y que debe cesar de inmediato. Esta acción es voluntaria y no sustituye, en ningún caso, el derecho a presentar una denuncia formal.

1.2. Apoyo de un colega;

La persona ofendida puede solicitar que un colega esté presente en una reunión con el presunto ofensor para hacerle saber que su conducta no es bienvenida y solicitar que cese dicha conducta. Esta acción es voluntaria y no sustituye, en ningún caso, el derecho a presentar una denuncia formal.

1.3. Consulta para obtener mediación;

Las personas que hayan sido afectadas por cualquiera de las conductas y comportamientos descritos en esta política pueden solicitar mediación como alternativa para resolver la situación. En primera instancia, la mediación podrá ser solicitada a la persona responsable de la gestión de [Recursos Humanos](#) en la Organización, quien brindará orientación sobre el proceso, explicará las opciones disponibles y acompañará en la coordinación de la mediación.

En caso de que la persona involucrada como presunta ofensora sea la responsable de la gestión de [Recursos Humanos](#), ocupe un cargo de Dirección o sea el/la [Oficial de Transparencia y Cumplimiento](#), la solicitud de mediación deberá dirigirse a la [Dirección de Operaciones](#) o, si el presunto responsable ocupa este cargo, a la [Dirección Ejecutiva](#). En caso de que la persona involucrada ejerza la Dirección Ejecutiva, la solicitud de mediación debe dirigirse a la [Presidenta del Consejo Directivo](#).

1.3.1. Mediación

La mediación es un proceso mediante el cual un tercero neutral que no tiene interés en el resultado ayuda a las partes, cuyas vidas se ven afectadas por un

	6. Política de Prevención de Explotación, Acoso, Abuso, Esclavitud Moderna y Comportamientos Inapropiados	Código: GO-PO-06 Versión: 03 26 de agosto de 2025 Página 11 de 15
---	--	--

problema, a tomar decisiones que son mutuamente aceptables y que pueden resolver el problema. La mediación también puede ayudar a prevenir la recurrencia o escalación de situaciones que causan conflicto. Esta acción es voluntaria y no sustituye, en ningún caso, el derecho a presentar una denuncia formal.

Se insta a las partes a aplicar soluciones informales a los conflictos, para lo cual estarán disponibles las personas designadas para recibir quejas informales o reportes de agravios conforme a este documento.

1.4. Transición a un proceso formal

Si la persona ofendida no está satisfecha con los resultados del proceso informal o si desea continuar con el proceso formal de inmediato, puede presentar una queja por escrito para iniciar el proceso formal de queja.

2. Proceso formal de queja

Cualquier persona puede iniciar un proceso formal de queja, reporte o denuncia, independientemente de la naturaleza, duración o tipo de vínculo que mantenga con la Organización, siempre que los hechos reportados involucren a personas o relaciones derivadas de la acción institucional de Transforma.

La queja debe presentarse ante el Oficial de Transparencia y Cumplimiento en el correo etica@transforma.global. El proceso formal será gestionado por el/la Oficial de Transparencia y Cumplimiento. No obstante, si la persona señalada como presunta responsable de los incidentes es el/la propio/a Oficial de Transparencia y Cumplimiento, la denuncia deberá ser elevada a la [Dirección de Operaciones](#).

La queja deberá expresar:

- a) El nombre del presunto ofensor;
- b) La(s) fecha(s) y lugar del incidente(s), así como una descripción de lo sucedido; y
- c) De ser posible, aportar los nombres de posibles testigos y/o cualquier prueba física y/o documental, aunque sea preliminar o de carácter indicativo, que facilite la investigación (por ejemplo, correos electrónicos, mensajes de texto o de voz, fotografías, cartas, documentos, entre otros).

En principio, las quejas formales deben estar firmadas y fechadas. Sin embargo, con el fin de garantizar un ambiente libre de coacción y temor a represalias, se aceptarán denuncias anónimas. Se alienta, siempre que sea posible, a presentar denuncias no anónimas (con nombre y datos de contacto del denunciante), ya

	6. Política de Prevención de Explotación, Acoso, Abuso, Esclavitud Moderna y Comportamientos Inapropiados	Código: GO-PO-06 Versión: 03 26 de agosto de 2025 Página 12 de 15
---	--	--

que esto facilita la investigación, la validación de los hechos y la adopción de medidas adecuadas con prontitud.

La denuncia debe ser lo más detallada y documentada posible. El denunciante debe ser consciente de que, para garantizar el debido proceso, su denuncia y/o la información de la denuncia se compartirá con el presunto ofensor y con las personas encargadas de estudiar el caso, a fin de que aquel pueda aportar argumentos y pruebas complementarias y estas cuenten con los elementos necesarios para llevar el caso.

2.1. Revisión preliminar

Durante una evaluación preliminar, la persona encargada de adelantar la revisión entrevistará al denunciante (en persona, por teléfono o cualquier medio digital) con el fin de:

- a) Aclarar la(s) alegación(es);
- b) Velar porque la denuncia se refiera a hechos relacionados con las conductas descritas en la presente política;
- c) Asegurarse de que se presenten todas las pruebas disponibles, y
- d) Considerar la posibilidad de resolución informal.

Durante la evaluación preliminar, el presunto ofensor, a quien se le remitirá copia de la denuncia o información de la denuncia, tendrá un plazo de 3 días hábiles para responder a las alegaciones y aportar pruebas en contrario. Sin embargo, si dicha divulgación pone en riesgo las pruebas documentales, los testigos y las posibles víctimas, el presunto ofensor puede ser notificado posteriormente, pero no más tarde de su entrevista como sujeto de la investigación.

Sobre la base de los resultados de la evaluación preliminar, la persona que adelanta la revisión evaluará si existe evidencia *prima facie* de alguna conducta establecida en esta política. De ser necesario, se ampliarán las indagatorias para garantizar que se obtengan todas las pruebas pertinentes.

Si los hechos como resultado de la evaluación preliminar indican que no se ha perpetrado ninguna conducta descrita en esta política, la persona que adelanta la revisión recomendará el archivo del caso. En su caso, se informará al denunciante y al/la directora/a del proyecto respectivo.

Si se determina que existen motivos para creer que la denuncia es fundada, la persona que adelanta la revisión iniciará una investigación. Las partes involucradas serán notificadas de este hecho. Esta notificación indicará la naturaleza de las alegaciones y los pasos que se seguirán para investigar la queja.

	6. Política de Prevención de Explotación, Acoso, Abuso, Esclavitud Moderna y Comportamientos Inapropiados	Código: GO-PO-06 Versión: 03 26 de agosto de 2025 Página 13 de 15
---	---	---

2.2. Medidas provisionales

Cuando sea necesario, se sugerirá al/la Director/a del proyecto respectivo, a la Dirección Ejecutiva y/o al Consejo Directivo, según aplique, la adopción de medidas provisionales para separar física o jerárquicamente al presunto ofensor y al denunciante de manera temporal. Teniendo en cuenta el estado contractual de las partes, esto puede incluir, entre otros, la identificación de tareas alternativas, la consideración de una licencia especial o la suspensión temporal de la ejecución contractual, según el caso.

2.3. Investigación

La investigación debe comenzar lo antes posible, dentro de 7 días hábiles siguientes a la finalización de la revisión preliminar. La persona que adelantó la revisión preliminar será quien lidere la investigación.

Cuando se complete la investigación y:

- Si se considera que la(s) acusación(es) está(n) fundamentada(s) quien adelanta la investigación presentará un informe confidencial por escrito a la Dirección Ejecutiva, con copia al Consejo Directivo. Si corresponde, también se puede asesorar al denunciante y a la Dirección Ejecutiva de su decisión, para que se realicen las demás acciones que correspondan.
- Si se considera que la(s) alegación(es) no está(n) fundamentada(s), se preparará una nota interna de cierre reflejando su decisión e informará a la Dirección Ejecutiva, con copia al Consejo Directivo para su revisión.

2.4. Decisiones derivadas de la investigación

Si el presunto ofensor es una persona vinculada a Transforma, quien adelante la investigación, cuando aplique, recomendará una de las siguientes acciones:

- a) Si los hallazgos contenidos en el informe de investigación indican que no ocurrió ninguna conducta descrita en esta política, la Dirección Ejecutiva, con copia al Consejo Directivo, notificará a la persona sujeta a investigación y a quien interpuso la queja que está exonerada de una conducta indebida y que el caso está cerrado;
- b) Si los hechos denunciados en la investigación indican que no existió una conducta descrita en esta política, pero plantean problemas de desempeño/comportamiento, se pueden tomar otras medidas además de las sanciones disciplinarias, como la obligación de tomar un curso o el

	6. Política de Prevención de Explotación, Acoso, Abuso, Esclavitud Moderna y Comportamientos Inapropiados	Código: GO-PO-06 Versión: 03 26 de agosto de 2025 Página 14 de 15
---	---	---

inicio de un proceso de mejora de desempeño por parte de un supervisor;
o

c) Si las conclusiones del informe de investigación indican que se ha producido una conducta descrita en la presente política, se iniciarán medidas, para lo cual se usará como guía el Marco jurídico del PNUD para abordar el incumplimiento de las Normas de conducta de las Naciones Unidas. Se podrán tomar las siguientes medidas y se garantizará que sean proporcionadas, efectivas y diferenciadas, según la gravedad de la conducta y las circunstancias de cada caso:

1. Medidas restaurativas: disculpas públicas o privadas (siempre con consentimiento de la persona afectada) junto con la firma de un compromiso escrito de no repetición.
2. Capacitaciones obligatorias: en temas de violencia, género, derechos humanos, ética organizacional, etc. Esta será una condición para continuar con el vínculo con Transforma.
3. Restricciones operativas: cambios en roles, limitación de acceso a ciertos espacios o actividades y/o prohibición de interactuar con personas o comunidades afectadas.
4. Llamado de atención escrito o verbal (si la conducta fue leve y no repetida).
5. Suspensiones temporales del contrato
6. Terminación anticipada del contrato por incumplimiento
7. Inhabilitación para contratar con la Organización.
8. Informe de los hechos a entes externos: de ser necesario, se recomendará a la víctima iniciar procesos penales o de denuncia a las autoridades competentes.

El denunciante será informado del resultado de la investigación por la persona que la haya adelantado. Cuando el informe de investigación concluya que se ha producido una conducta descrita en la presente política, dicha comunicación se realizará con copia a la Dirección Ejecutiva y al Consejo Directivo.

2.5. Circunstancias especiales

- **Renuncia del presunto ofensor.** Puede suceder durante el proceso de investigación que el presunto ofensor renuncie a su relación contractual con Transforma. La Organización no puede obligar a una persona a permanecer con su vínculo contractual si ésta desea terminarlo. Sin embargo, en tal caso, quien haya adelantado la investigación notificará al presunto ofensor, revelando que renunció o terminó anticipadamente su contrato mientras estaba bajo investigación por denuncias hechas con fundamento en la presente política y se asegurará de dejar una nota en el

	6. Política de Prevención de Explotación, Acoso, Abuso, Esclavitud Moderna y Comportamientos Inapropiados	Código: GO-PO-06 Versión: 03 26 de agosto de 2025 Página 15 de 15
---	--	--

archivo oficial de la persona en cuestión. A dicha persona se le prohibirá contratar con Transforma bajo cualquier modalidad contractual hasta que esté completamente libre de las acusaciones de irregularidades presentadas en su contra.

Quien haya adelantado la investigación, a su discreción, determinará si prosigue o no la investigación a pesar de la renuncia del presunto ofensor y se informará al denunciante en dicho caso. Para tomar esta decisión, se debe considerar la gravedad de la denuncia, el rol que fungía el presunto ofensor, las recomendaciones de la Dirección Ejecutiva y/o el Consejo Directivo, según aplique, entre otros factores que permitan evaluar la relevancia de la decisión para la Organización.

- **Investigación sin denuncia formal.** Si bien, por lo general, una denuncia sobre cualquier conducta descrita en la presente política solo se puede recibir sobre la base de una declaración de denuncia escrita, el Oficial de Transparencia y Cumplimiento podrá iniciar una investigación por su propia iniciativa, incluso sin referencia a una queja por escrito y firmada.

3. Protección del denunciante

Están prohibidas las represalias por parte de cualquier persona vinculada a Transforma contra otra por haber reportado, de buena fe, una situación protegida por esta política o por haber cooperado, igualmente de buena fe, en una evaluación preliminar o investigación relacionada con este tipo de incidentes.

4. Responsabilidad del denunciante

La queja, reporte o denuncia debe hacerse de buena fe, lo que significa que la persona que reporta cualquier conducta descrita en esta política debe creer que la forma en que percibió el presunto comportamiento violatorio refleja la realidad. La difusión de rumores en los que no existe una base razonable para creer o la presentación de una acusación o informe de acusaciones de irregularidades que sean intencionalmente falsas o engañosas no es una actividad protegida. La interposición, verbalmente o por escrito, intencionada de una denuncia falsa, constituye una falta por la que, dependiendo de la situación contractual de la persona, podrán imponerse medidas disciplinarias, incluyendo la terminación inmediata del contrato por justa causa u otras medidas que procedan.

Los denunciantes deben estar preparados para cooperar con la investigación y durante el procedimiento disciplinario si lo hubiere. Si el denunciante renuncia en el curso de la investigación o del procedimiento disciplinario, el Oficial de Transparencia determinará si dicha renuncia pone fin o no al caso. Si parece que las denuncias se han hecho de mala fe, el Oficial de Transparencia dejará una

	6. Política de Prevención de Explotación, Acoso, Abuso, Esclavitud Moderna y Comportamientos Inapropiados	Código: GO-PO-06 Versión: 03 26 de agosto de 2025 Página 16 de 15
---	---	---

nota en el archivo de la investigación, revelando que el denunciante renunció mientras sus denuncias se encontraban en la etapa de investigación o disciplinaria y parecen haber sido hechas de mala fe.