



MANUAL DE POLÍTICAS PEAS: PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (PEAS)

**INTERVENCIONES COMUNITARIAS PARA LA
PREVENCIÓN COMBINADA DEL VIH-TB EN
POBLACIONES CLAVES**

Manual de Políticas PEAAS: Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales

**Asociación Civil Manantial de Vida
AMAVIDA ZULIA**

Proyecto de Prevención Combinada de VIH en Venezuela

Versión 1.3 – marzo 2026

Maracaibo, Estado Zulia 2026

Redacción

Psic. Soter María

Comité PEAAS

Ing. Estevan Colina - **Director General**

Psic. Soter María – **Coordinador de PEAAS**

Lic. Robinson Fernández - **Unidad de Investigación Interna**

Lic. María Ortega - **Canal de Reporte y Atención**

Introducción

Contexto y justificación de la política PEAAS

En AMAVIDA ZULIA, la implementación de una política de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales (PEAAS) responde al compromiso fundamental de garantizar un ambiente seguro y respetuoso para todas las personas involucradas en las actividades de la organización, especialmente en el marco del proyecto de prevención combinada del VIH dirigido a poblaciones clave como hombres que tienen sexo con hombres (HSH), trabajadoras sexuales y mujeres trans.

En el contexto regional del estado Zulia, caracterizado por retos sociales y económicos significativos, estas poblaciones enfrentan una elevada vulnerabilidad ante situaciones de explotación y abuso sexual, exacerbadas por estigmas sociales, la discriminación y barreras al acceso a servicios de salud. Por ello, AMAVIDA ZULIA reconoce la importancia de adoptar medidas concretas que aseguren el respeto de los derechos humanos, fomenten la equidad y fortalezcan la confianza en las actividades del proyecto.

La política PEAAS se justifica como una herramienta esencial para prevenir cualquier tipo de conducta que atente contra la integridad de las personas atendidas y del equipo de trabajo. Esto incluye establecer normas claras de conducta, proporcionar canales seguros para reportar incidentes, garantizar la confidencialidad de las denuncias y realizar investigaciones efectivas en caso de situaciones irregulares. Además, la política busca promover la sensibilización y formación del personal directivo, educadores pares y otros colaboradores, asegurando que cada miembro de la organización comprenda su rol en la prevención y respuesta a estas problemáticas.

En AMAVIDA ZULIA, el enfoque de tolerancia cero frente a la explotación y el abuso sexual es una prioridad absoluta que subraya su compromiso con la dignidad humana y la justicia social. Esta política no solo fortalece la protección de las poblaciones clave atendidas, sino que también refuerza la integridad institucional y la confianza de la comunidad en las acciones de la organización. Con estas medidas, AMAVIDA ZULIA busca ser un referente en la promoción de entornos seguros y respetuosos, contribuyendo de manera significativa a la reducción de las brechas de desigualdad y vulnerabilidad en la región.

- **Objetivos del manual:**

Objetivo General: Establecer un marco normativo y operativo de tolerancia cero frente a la explotación, el abuso y el acoso sexual, garantizando un entorno seguro, equitativo y respetuoso para todas las personas involucradas en las actividades de AMAVIDA ZULIA, con especial

énfasis en las poblaciones clave vulnerables (hombres que tienen sexo con hombres, trabajadoras sexuales y mujeres trans).

Objetivos Específicos:

1. **Garantizar entornos seguros:** Prevenir cualquier forma de violencia, explotación, abuso o acoso sexual dentro del marco de trabajo de la organización, asegurando el respeto a los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, identidad o condiciones socioeconómicas.
2. **Actuación y respuesta oportuna:** Adoptar medidas inmediatas, firmes y transparentes ante cualquier incidente reportado, gestionando los casos de forma justa, incluyendo la aplicación de medidas disciplinarias y la derivación a las autoridades pertinentes cuando corresponda.
3. **Protección y apoyo integral a sobrevivientes:** Apoyar a las víctimas o sobrevivientes de violencia basada en género, explotación, abuso o acoso sexual, garantizando el respeto a la confidencialidad, su privacidad y orientándolas hacia servicios de atención competentes y especializados.
4. **Cultura de prevención institucional:** Fomentar la sensibilización y formación continua del personal directivo, educadores pares y colaboradores sobre la prevención y respuesta a la explotación, abuso y acoso sexual, fortaleciendo la integridad institucional.
- **Enfoque y principios fundamentales: tolerancia cero, confidencialidad, enfoque de derechos humanos, equidad e inclusión.**

3. Principios Rectores

Las acciones de la política PEAAS de AMAVIDA ZULIA están fundamentadas en los siguientes principios éticos y operativos irrenunciables:

1. **Tolerancia Cero:** AMAVIDA ZULIA mantiene una postura de absoluta intolerancia frente a cualquier forma de violencia basada en género, explotación, abuso y acoso sexual. No se permitirá ni justificará ninguna violación de los derechos humanos bajo ninguna circunstancia.
2. **Enfoque de Derechos Humanos:** Creemos firmemente que todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, identidad, edad, discapacidad, religión u origen étnico, tienen el derecho inalienable a vivir libres de violencia sexual y de cualquier abuso de poder.
3. **Confidencialidad:** Toda la información relacionada con denuncias o sospechas será manejada bajo estrictos criterios de seguridad, privacidad y reserva. Se protegerá la integridad y dignidad de las presuntas víctimas o sobrevivientes, así como de las personas denunciantes y testigos, limitando el acceso a la información exclusivamente al Comité PEAAS y autoridades competentes.

4. **Equidad, Diversidad e Inclusión:** Reconocemos las dinámicas de desigualdad de poder y las vulnerabilidades específicas que enfrentan las poblaciones clave. Por ello, garantizamos un trato equitativo e inclusivo, promoviendo espacios seguros para mujeres y personas LGBTIQ+.

4. Prohibiciones Estrictas (Tolerancia Cero)

Constituyen faltas gravísimas que darán lugar a medidas disciplinarias inmediatas, incluyendo la terminación del contrato o desvinculación de la organización, las siguientes conductas:

1. **Explotación, Abuso o Acoso Sexual:** Queda terminantemente prohibido participar, propiciar o encubrir cualquier forma de violencia, explotación, abuso o acoso sexual, ya sea de forma física, verbal o digital, tanto dentro como fuera de las instalaciones de la organización.
2. **Actividad Sexual con Menores:** Toda actividad sexual con niñas, niños o adolescentes (personas menores de 18 años) está estrictamente prohibida, independientemente de la edad de consentimiento local. El desconocimiento de la edad real de la persona menor no es un argumento de defensa válido.
3. **Intercambio Transaccional por Sexo:** Se prohíbe realizar cualquier oferta de dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de sexo, favores sexuales u otras formas de comportamientos vejatorios o degradantes. Esto incluye la compra de sexo y el condicionamiento de la asistencia o los beneficios de los proyectos de AMAVIDA ZULIA a cambio de contraprestaciones sexuales.
4. **Relaciones con Personas Usuarias:** Las relaciones sexuales entre el personal de AMAVIDA ZULIA y las personas usuarias, beneficiarias o participantes de los programas y proyectos están prohibidas, dada la asimetría de poder inherente a esta relación.

5. Deberes del Personal y Personas Relacionadas

Todas las personas sujetas a este manual tienen las siguientes obligaciones ineludibles:

1. **Deber de Reporte:** Ante cualquier sospecha, rumor o conocimiento directo de que un(a) compañero(a) o colaborador(a) está cometiendo explotación, abuso o acoso sexual, existe la obligación de reportarlo inmediatamente al Oficial PEAAS (anteriormente Punto Focal) o a través de los canales de denuncia establecidos.
2. **Mantenimiento de Entornos Seguros:** Es responsabilidad de todas las personas colaboradoras crear y mantener un entorno preventivo, promoviendo la implementación y el respeto de la presente política en todas las actividades institucionales.

3. **Participación en Formación:** Todo el personal debe participar obligatoriamente en los espacios de formación e inducción sobre prevención de la PEAAS. Esto incluye la socialización de este manual, el Código de Ética y las rutas de atención a sobrevivientes.
4. **Colaboración en Investigaciones Internas:** El personal debe cooperar plenamente en los procedimientos disciplinarios internos que se lleven a cabo tras una denuncia, manteniendo la confidencialidad de los procesos.

2. Alcance de la Política

- **Personas sujetas a esta política:**
 - Equipo directivo.
 - Educadores pares.
 - Colaboradores y voluntarios de la OSC.
 - Terceros asociados al proyecto.

La política de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales (PEAAS) de AMAVIDA ZULIA aplica de manera integral a todas las personas involucradas en las actividades de la organización, incluyendo los siguientes grupos:

- **Equipo directivo:** Como responsables principales de la toma de decisiones estratégicas y la supervisión de las actividades, este grupo tiene la obligación de garantizar el cumplimiento de la política y velar por la protección de todos los involucrados.
- **Educadores pares:** Debido a su contacto directo con las poblaciones clave atendidas, los educadores pares son fundamentales para aplicar la política en el terreno, promoviendo un ambiente seguro y actuando como enlace de confianza entre la OSC y las comunidades.
- **Colaboradores y voluntarios de la OSC:** Todas las personas que contribuyan al proyecto, de manera formal o voluntaria, están sujetas al cumplimiento de esta política, asegurando un comportamiento alineado con los principios de respeto y protección.
- **Terceros asociados al proyecto:** Esto incluye socios estratégicos, proveedores, consultores u otros actores externos que participen de manera directa o indirecta en el proyecto. Estos terceros deben adherirse a las normativas establecidas, respetando los principios fundamentales de la política PEAAS.

Este alcance asegura que cada persona, sin importar su nivel de participación, comprenda sus responsabilidades y se comprometa a prevenir y responder de manera efectiva ante cualquier

situación de explotación o abuso sexual, fortaleciendo la confianza y la seguridad en todas las actividades realizadas por AMAVIDA ZULIA.

- **Ámbito de aplicación:**

La política de Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexual (PEAAS) de AMAVIDA ZULIA aplica de manera integral a todas las personas involucradas en las actividades de la organización, incluyendo, pero sin limitarse a:

- ❖ **Equipo directivo:** Como responsables principales de la toma de decisiones estratégicas y la supervisión de las actividades.
- ❖ **Educadores pares:** Quienes tienen contacto directo con las poblaciones clave atendidas.
- ❖ **Colaboradores y voluntarios de la OSC:** Todas las personas que contribuyan al proyecto, de manera formal o voluntaria.
- ❖ **Terceros asociados al proyecto:** Socios estratégicos, proveedores, consultores u otros actores externos que participen de manera directa o indirecta en el proyecto.
- **Declaración de compromiso institucional contra la explotación y abuso sexual.**

Compromisos Operativos

- Establecer programas de formación continua para el equipo directivo, educadores pares, colaboradores y voluntarios, asegurando que comprendan sus roles en la prevención y respuesta a casos de abuso sexual.
- Implementar procedimientos accesibles y seguros para la denuncia de casos, garantizando que las personas afectadas reciban apoyo integral y oportuno.
- Fortalecer las redes comunitarias y la coordinación interinstitucional para asegurar una respuesta efectiva y basada en derechos humanos.

AMAVIDA ZULIA reafirma que su misión y valores institucionales están intrínsecamente ligados al respeto y protección de los derechos fundamentales de todas las personas. Este compromiso no solo fortalece nuestra capacidad de servir a las poblaciones clave, sino que también posiciona nuestra organización como un referente en la lucha contra la explotación y los abusos sexuales.

Por una comunidad segura, equitativa y libre de abusos.

3. Definiciones Clave

- Explotación sexual.
- Abuso sexual.

- Consentimiento informado.
- Conducta apropiada e inapropiada.
- Mecanismos de denuncia y respuesta.

Explotación Sexual

Todo abuso o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, relación de poder o confianza, con fines sexuales. Esto incluye, de manera no limitativa, el aprovechamiento económico, social o político de la explotación sexual de otra persona.

Abuso Sexual

Toda intrusión física o amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza, bajo condiciones de coerción o en situaciones de desigualdad de poder, donde no existe o no es posible el consentimiento válido.

Acoso Sexual: Todo comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por la persona que lo recibe, que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Consentimiento Informado y libre

Aprobación voluntaria, explícita y consciente otorgada por una persona con capacidad legal y psicológica para hacerlo. El consentimiento no es válido si se obtiene bajo coerción, manipulación, intimidación, promesa de asistencia institucional, o si la persona es menor de 18 años (independientemente de la edad de consentimiento local).

Conducta Apropiada e Inapropiada

- **Conducta apropiada:** Acciones y comportamientos que reflejan respeto, profesionalismo e integridad en todas las interacciones con las poblaciones clave, colegas y otras partes interesadas. Incluye prácticas alineadas con los principios de equidad, inclusión y respeto a la dignidad humana.
- **Conducta inapropiada:** Comportamientos que atentan contra los valores éticos de la organización, incluyendo acciones que puedan interpretarse como explotación, acoso o abuso sexual. Esto abarca tanto actos explícitos como insinuaciones no deseadas, manipulación emocional o uso indebido de la posición de poder.

Mecanismos de Denuncia y Respuesta

Son los sistemas y procedimientos establecidos para que las personas puedan reportar de forma segura, confidencial y accesible cualquier incidente de explotación o abuso sexual. Estos mecanismos incluyen:

- Canales de denuncia protegidos, como líneas telefónicas, plataformas digitales o responsables designados.
- Protocolos claros para la recepción y evaluación de denuncias.
- Garantías de confidencialidad y protección contra represalias para las víctimas y denunciantes.
- Acciones correctivas basadas en investigaciones justas y transparentes, que garanticen justicia y apoyo integral a las personas afectadas.

Enfoques Transversales de la Política

La política PEAAS de AMAVIDA ZULIA se fundamenta en tres pilares conceptuales y operativos que deben aplicarse de manera obligatoria en todas las fases de gestión (prevención, recepción de denuncias, acompañamiento y resolución):

1. Enfoque de Derechos Humanos

Este enfoque reconoce que la explotación, el abuso y el acoso sexual constituyen violaciones graves a los derechos humanos y a la dignidad intrínseca de las personas.

- **En la práctica:** Implica que AMAVIDA ZULIA asume la responsabilidad ética y legal de proteger a las personas frente a estas conductas. Se garantiza el derecho a la integridad personal, a la igualdad y a la no discriminación. Todas las actuaciones institucionales deben ajustarse a los estándares nacionales e internacionales de protección de derechos.

2. Enfoque de Perspectiva de Género

Este enfoque permite comprender que la violencia sexual no es un hecho aislado, sino que tiene sus raíces en relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres, mujeres y personas con identidades de género diversas.

- **En la práctica:** AMAVIDA ZULIA reconoce que las mujeres, las mujeres trans y otras personas del colectivo LGBTIQ+ enfrentan riesgos específicos y mayores

vulnerabilidades. La organización se compromete a analizar y transformar las dinámicas de poder internas y externas para evitar que el género sea un factor de opresión o un obstáculo para acceder a la justicia y protección.

3. Enfoque Centrado en las Personas Sobrevivientes

Este es el principio rector de la respuesta ante un incidente. Significa que los derechos, necesidades, deseos y bienestar de la persona que ha sufrido la agresión están en el centro de todas las acciones.

- **En la práctica: Seguridad:** Priorizar la protección física y emocional inmediata de la persona.
 - **Confidencialidad:** Respetar la privacidad y no divulgar información sin consentimiento, salvo obligación legal expresa.
 - **Respeto:** Escuchar sin juzgar, evitar la revictimización y validar la experiencia de la persona.
 - **No discriminación:** Brindar el mismo nivel de apoyo y calidad de atención a todas las personas, independientemente de su conducta previa, identidad u orientación sexual.
 - **Autodeterminación:** La persona sobreviviente tiene derecho a estar informada y a participar en las decisiones sobre los servicios que desea recibir y los pasos a seguir en el procedimiento.

4. Políticas de Prevención

- Requisitos de conducta para el personal:
 - Código de conducta específico.

Principios Fundamentales:

1. **Respeto y Dignidad:** Tratar a todas las personas con respeto, sin discriminación ni prejuicios.
2. **Responsabilidad:** Cumplir con todas las políticas de la organización relacionadas con la prevención de explotación y abusos sexuales.
3. **Confidencialidad:** Mantener la privacidad de las víctimas y garantizar la confidencialidad en los procesos de denuncia.

Normas Específicas:

1. Prohibido participar en cualquier forma de explotación o abuso sexual bajo cualquier circunstancia.
2. Evitar relaciones de poder o conducta que pueda interpretarse como intimidación, acoso o manipulación.
3. Notificar de inmediato cualquier sospecha, acto o comportamiento relacionado con explotación o abuso sexual siguiendo los procedimientos establecidos.
4. Participar activamente en las capacitaciones y programas de sensibilización relacionados con PEAAS.
5. Cooperar plenamente en cualquier investigación interna relacionada con la violación de este código.

Compromiso: Todos los colaboradores deben firmar una declaración en la que se comprometen a adherirse a este Código de Conducta. El incumplimiento de estas normas dará lugar a sanciones que pueden incluir la terminación del contrato laboral.

- Declaración de compromiso firmado por todos los involucrados.

Acciones y Políticas de Prevención

La prevención es el pilar fundamental de la política PEAAS de AMAVIDA ZULIA. Para mitigar los riesgos de que ocurran incidentes de explotación, abuso y acoso sexual, la organización implementa de manera obligatoria y transversal las siguientes acciones:

1. Concientización y Sensibilización de las Poblaciones Clave

- Es responsabilidad de los equipos de trabajo de cada proyecto, bajo el liderazgo de su coordinador(a), implementar un trabajo constante de concientización con las poblaciones locales.
- Se debe educar e informar a las personas sobre su derecho a recibir los beneficios del proyecto o entidad sin otorgar ningún tipo de contraprestaciones a cambio.
- Es vital comunicar a la población la importancia de denunciar cualquier solicitud de favores sexuales, abuso o presión hacia ellas.

- Se informará claramente a las comunidades sobre la prohibición categórica hecha al personal de realizar tales comportamientos y sobre los mecanismos seguros para denunciar.
- Estas acciones deben adaptarse a cada población, incluyendo organizar talleres en espacios de encuentro seguros para hombres que tienen sexo con hombres (HSH) , realizar charlas en espacios accesibles y frecuentados por trabajadoras sexuales , y establecer grupos exclusivos de apoyo y educación para mujeres trans, priorizando el respeto absoluto a su identidad.

2. Formación Continua del Personal

- La organización se compromete a gestionar espacios de formación regulares para los equipos de trabajo.
- Esta formación continua y obligatoria está dirigida al equipo directivo, educadores pares y demás colaboradores.
- Los talleres deben integrar y promover perspectivas de igualdad de género y respeto por la diversidad cultural.
- La capacitación abarcará temas esenciales como los principios clave de la PEAAS, los procedimientos de denuncia, la atención a las víctimas y la aplicación de escenarios simulados (role-playing) para afianzar el aprendizaje práctico.

3. Procesos de Selección y Contratación Segura

- AMAVIDA ZULIA implementará verificaciones de antecedentes rigurosas para todo el personal y los voluntarios durante el proceso de selección.
- Este protocolo incluye contactar referencias proporcionadas para validar el historial y desempeño laboral, así como corroborar con empleadores previos cualquier información relevante sobre su conducta.
- Como requisito de ingreso y permanencia, todos los colaboradores y voluntarios deben firmar una declaración formal en la que se comprometen a adherirse al Código de Conducta de la organización y a las normas de prevención.

FORMATO DECLARACIÓN DE COMPROMISO

Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales (PEAAS)

Yo, [Nombre completo], en mi calidad de [posición/cargo] en [nombre de la organización], reconozco la importancia de prevenir y combatir la explotación y los abusos sexuales en todas sus formas.

En este sentido, me comprometo a lo siguiente:

Cumplir con el Código de Conducta y todas las políticas relacionadas con la PEAAS establecidas por [nombre de la organización].

Abstenerme de cualquier acción que pueda constituir explotación o abuso sexual, directa o indirectamente, durante la realización de mis funciones.

Informar de inmediato cualquier caso, sospecha o intento de explotación o abuso sexual al equipo o persona responsable designada por la organización.

Participar activamente en capacitaciones y actividades que refuercen mis conocimientos y habilidades para prevenir y combatir la PEAAS.

Respetar la confidencialidad de las víctimas y colaborar con investigaciones internas relacionadas con este tema.

Declaro que he leído y entendido los términos de esta Declaración de Compromiso. Reconozco que el incumplimiento de las disposiciones mencionadas puede resultar en medidas disciplinarias, hasta e incluyendo la terminación de mi relación laboral.

Firmado en [ciudad] el [día] de [mes] de [año].

Firma: _____ Nombre: _____

Cargo: _____ Fecha: _____

- Procesos de selección y contratación:
 - Verificaciones de antecedentes para personal y voluntarios.

Protocolo

Procedimiento de Verificación de Antecedentes

1. Definición de Criterios Específicos:

- Determina cuáles son los antecedentes relevantes a verificar, como antecedentes penales, historial laboral, referencias personales y laborales, u otros registros relacionados.
- Define los roles que requieren verificaciones más profundas según su nivel de interacción con poblaciones vulnerables.

2. Consentimiento del Candidato:

- Informa al personal y voluntarios de que se realizará una verificación de antecedentes como requisito para la posición.
- Solicita el consentimiento por escrito del candidato, asegurando que comprende y acepta este proceso.

3. Selección de Herramientas y Métodos:

- Utiliza bases de datos confiables o colabora con agencias especializadas en verificaciones de antecedentes.
- Implementa formularios para recopilar información inicial del candidato, como identificaciones oficiales y antecedentes laborales.

4. Proceso de Verificación:

- Realiza la consulta de antecedentes penales en los registros disponibles (locales, nacionales o internacionales según sea necesario).
- Contacta las referencias proporcionadas por el candidato para validar su historial y desempeño laboral.
- Corroborar con empleadores previos cualquier información relevante sobre su conducta.

5. Evaluación de Resultados:

- Analiza los resultados obtenidos en función de los estándares definidos por las Políticas PEAAS.
- Documenta los hallazgos y guárdalos bajo estrictas normas de confidencialidad.

6. Decisión Final y Seguimiento:

- Basa la selección de personal en los resultados de la verificación de antecedentes, asegurando que se cumplan los criterios de la organización.
- Si el personal es contratado, incluye cláusulas en el contrato que refuercen el cumplimiento del Código de Conducta PEAAS.

7. Actualización Periódica:

- Realiza verificaciones periódicas para el personal activo, especialmente en roles sensibles, como parte del compromiso continuo con las Políticas PEAAS.

Nota Importante:

Es esencial garantizar la **confidencialidad y privacidad** de la información obtenida durante este proceso, cumpliendo con las leyes locales de protección de datos.

- Sensibilización y capacitación obligatoria:
 - Talleres sobre PEAAS para el equipo directivo y los educadores pares.
 - Integración del enfoque de género y diversidad.

Talleres sobre PEAAS para el Equipo Directivo y Educadores Pares

1. Objetivo:

- Crear conciencia sobre la protección contra la explotación y los abusos sexuales (PEAAS).
- Desarrollar habilidades prácticas para identificar y abordar posibles casos en sus áreas de trabajo.

2. Contenido del Taller:

- **Introducción a PEAAS:** Principios clave, impacto social y el marco legal.
- **Manejo de Casos:** Procedimientos de denuncia y atención a las víctimas.
- **Prácticas Seguras:** Estrategias para promover ambientes seguros y libres de riesgos.
- **Role-Playing:** Escenarios simulados para reforzar aprendizaje práctico.

3. Metodología:

- Utilizar sesiones interactivas como discusiones grupales y actividades participativas.
- Fomentar espacios seguros para la expresión de dudas y experiencias.

Integración del Enfoque de Género y Diversidad

1. Objetivo:

- Incorporar perspectivas de igualdad de género y respeto por la diversidad en las políticas PEAAS y prácticas organizativas.

2. Pasos para la Integración:

- **Revisión de Políticas:** Identificar áreas donde se puedan incluir enfoques de género y diversidad.
- **Capacitación del Personal:** Talleres específicos sobre sesgos inconscientes y diversidad cultural.
- **Creación de Espacios Inclusivos:** Garantizar que los espacios sean accesibles y seguros para todos.
- **Evaluación Continua:** Monitorear el impacto de estas iniciativas y realizar ajustes según sea necesario.

Procedimiento Disciplinario Interno

Toda denuncia o reporte de explotación, abuso o acoso sexual activará un procedimiento disciplinario interno. Este proceso tiene un carácter estrictamente administrativo y laboral; su propósito **no es determinar culpabilidad penal**, sino verificar si existió una infracción a esta política para aplicar las medidas institucionales correspondientes.

El proceso será coordinado centralmente por el **Oficial PEAAS** y se desarrollará en las siguientes tres (3) fases:

Fase I: Inicio

Esta fase comienza en el momento en que se recibe un reporte o denuncia a través de los canales establecidos (correo electrónico, buzón, línea telefónica o reporte verbal directo al Oficial PEAAS).

1. **Recepción y Registro:** El Oficial PEAAS recibe el reporte y registra el caso bajo un código de estricta confidencialidad.
2. **Evaluación Inmediata de Seguridad:** Se realiza una evaluación rápida para determinar si la persona sobreviviente o quien denuncia se encuentra en peligro inminente. De ser así, se activarán medidas de protección físicas o apoyo psicológico/médico inmediato.
3. **Medidas Preventivas:** Si la gravedad de la denuncia lo amerita, el Comité PEAAS podrá recomendar la suspensión temporal con goce de sueldo de la persona señalada, o su reubicación, como medida cautelar mientras dure el procedimiento, para evitar cualquier contacto con la presunta víctima.

4. **Notificación:** Se notifica al Comité PEAAS sobre la apertura del expediente para dar inicio a la siguiente fase.

Fase II: Sustanciación

El objetivo de esta fase es la recopilación imparcial, objetiva y confidencial de la información y los hechos relacionados con la denuncia. Para evitar asimetrías de poder, esta fase será llevada a cabo por al menos dos miembros designados del Comité PEAAS, garantizando que no existan conflictos de interés.

1. **Recopilación de Información:** El Comité procederá a recolectar elementos de convicción (correos, mensajes, documentos, registros).
2. **Entrevistas:** Se realizarán entrevistas privadas y separadas con:
 - La persona denunciante/sobreviviente (priorizando la no revictimización y asegurando que esté acompañada por una persona de su confianza si así lo desea).
 - Los posibles testigos identificados.
 - La persona señalada como presunta infractora, garantizando su derecho a ser escuchada y a presentar sus descargos (debido proceso).
3. **Informe de Hallazgos:** Al concluir la recopilación, el Comité redactará un informe técnico que detalle los hechos verificados, sin emitir juicios de valor penales, basándose en el estándar de "probabilidad razonable" (si es más probable que los hechos hayan ocurrido a que no).

Fase III: Decisión

Con base en el Informe de Hallazgos de la fase de Sustanciación, se procederá al cierre y resolución del caso.

1. **Evaluación del Comité/Dirección General:** La Dirección General, junto con el Comité PEAAS (excluyendo a cualquier persona implicada), evaluará el informe.
2. **Resolución:** Se determinará si constituye una violación a la política PEAAS.
3. **Aplicación de Medidas:** Si se concluye que hubo una infracción, se impondrán las sanciones disciplinarias correspondientes, las cuales deben ser proporcionales a la gravedad de la falta.

4. **Comunicación:** El Oficial PEAAS informará de manera confidencial a la persona sobreviviente y a la persona sancionada sobre el resultado del procedimiento.
5. **Cierre y Derivación:** Se procederá al archivo seguro del expediente. Si los hechos constituyen delitos de acción pública (como abuso sexual a menores), se procederá a cumplir con la obligación de denuncia ante las autoridades estatales competentes.

Asistencia y Apoyo a las Personas Sobrevivientes

En consonancia con el enfoque centrado en las personas sobrevivientes, AMAVIDA ZULIA garantizará que cualquier persona que reporte haber sufrido explotación, abuso o acoso sexual reciba asistencia inmediata, integral y segura, independientemente de si decide o no formalizar una denuncia penal o si se logra comprobar el hecho en el procedimiento interno.

Los servicios de apoyo se coordinarán a través del Oficial PEAAS y comprenderán:

1. **Asistencia Médica Inmediata:** Derivación urgente y acompañamiento a centros de salud seguros para la atención de lesiones físicas, suministro de Profilaxis Post Exposición (PEP) para prevenir el VIH y otras ITS, y anticoncepción de emergencia, respetando los protocolos clínicos nacionales.
2. **Atención Psicológica:** Provisión de primeros auxilios psicológicos desde el momento del reporte, y derivación a profesionales o redes de apoyo especializadas en trauma y violencia basada en género para terapia a corto y mediano plazo.
3. **Orientación Legal:** Brindar información clara sobre sus derechos consagrados en la legislación venezolana (como la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia) y facilitar el contacto con organizaciones aliadas o instituciones del Estado que brinden patrocinio legal gratuito, en caso de que la persona decida acudir al sistema de justicia.
4. **Medidas de Protección Laboral/Institucional:** Reubicación de área de trabajo, otorgamiento de permisos especiales, o ajustes en los horarios para garantizar que la persona sobreviviente no tenga ningún tipo de contacto con la persona señalada de la agresión.

Régimen de Sanciones Disciplinarias

El incumplimiento de las disposiciones de esta política será sancionado de acuerdo con la gravedad de la falta, siguiendo lo establecido en la **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)** y el Reglamento Interno de AMAVIDA ZULIA.

Las sanciones se clasifican en:

1. **Amonestación Escrita:** Para faltas leves o incumplimientos de protocolos administrativos que no hayan resultado en un daño directo a una persona sobreviviente.
2. **Suspensión Temporal:** Medida aplicable durante el procedimiento disciplinario o como sanción ante faltas moderadas.
3. **Despido Justificado:** Se procederá al despido inmediato y sin responsabilidad para la organización (conforme al **Artículo 79 de la LOTTT**) en los siguientes casos:
 - Comisión comprobada de actos de explotación, abuso o acoso sexual.
 - Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo.
 - Vías de hecho (agresión física o sexual) contra cualquier persona en el ejercicio de sus funciones.
 - Incumplimiento del deber de reporte ante un caso conocido.
4. **Desvinculación Permanente (Voluntariado y Terceros):** Para personas no sujetas a relación laboral, se procederá a la terminación inmediata de cualquier convenio, contrato de servicios o relación de voluntariado, con prohibición de reingreso futuro.

Relación con Autoridades y Deber de Colaboración

AMAVIDA ZULIA es una organización de la sociedad civil y, como tal, respeta la autonomía del sistema de justicia penal venezolano. La actuación institucional se rige por las siguientes reglas:

1. Denuncia Penal Obligatoria

La confidencialidad interna tiene un límite legal. La organización procederá a realizar la denuncia ante el Ministerio Público o los órganos de policía de investigaciones científicas en los siguientes supuestos:

- **Casos que involucren a Niños, Niñas o Adolescentes (NNA):** Según el **Artículo 91 de la LOPNNA**, cualquier persona que tenga conocimiento de un delito contra un NNA tiene la obligación de denunciar.
- **Delitos de Acción Pública:** En casos de violación o abusos graves donde la ley nacional exija la intervención de oficio.
- **Violencia contra la Mujer:** De acuerdo con la **Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, se orientará a la víctima para la denuncia y se notificará a las autoridades en los casos que la ley mandata.

2. Deber de Colaboración con el Estado

AMAVIDA ZULIA colaborará con las autoridades judiciales y policiales siempre que exista un requerimiento formal y legal.

- **Suministro de información:** Se entregará información de los expedientes disciplinarios internos únicamente bajo orden judicial o solicitud formal del Ministerio Público.
- **Protección de Datos:** Al colaborar con las autoridades, la organización velará por que se mantenga el resguardo de la identidad de la persona sobreviviente para evitar su revictimización en el proceso público.

3. Ruptura Excepcional de la Confidencialidad

La reserva de la información del procedimiento disciplinario interno se mantendrá siempre, **excepto** cuando:

1. Exista una obligación legal de denuncia.
2. Sea necesario para evitar un peligro inminente para la vida o integridad de una persona.
3. Exista un mandato expreso de una autoridad competente en el ejercicio de sus funciones.

6. Roles y Responsabilidades

Roles y Responsabilidades

6.1 Equipo Directivo

- **Supervisar la implementación y cumplimiento de las políticas PEAAS:** Asegurarse de que las políticas y procedimientos estén correctamente integrados en las operaciones diarias de la organización y sean cumplidos por todos los colaboradores.
- **Garantizar un entorno laboral seguro y libre de abusos:** Liderar con el ejemplo fomentando una cultura organizacional de respeto, transparencia y protección contra la explotación y abusos sexuales.
- **Establecer alianzas con instituciones externas especializadas en PEAAS:** Colaborar con organizaciones expertas en la materia para acceder a recursos, capacitaciones y apoyo técnico, reforzando la efectividad de las políticas.

6.2 Educadores Pares

- **Actuar como modelo de conducta dentro de la organización:** Demostrar a través de sus acciones y comportamientos un compromiso pleno con las políticas PEAAS, sirviendo como referencia para otros colaboradores y beneficiarios.
- **Detectar y reportar situaciones de riesgo o conducta inapropiada:** Estar atentos a señales de alerta y posibles violaciones a las políticas PEAAS, notificando de inmediato a las instancias correspondientes.
- **Promover el conocimiento de las políticas PEAAS entre las poblaciones clave atendidas:** Compartir información relevante y ofrecer orientación, sensibilizando a las comunidades sobre la importancia de prevenir la explotación y los abusos sexuales.

Organigrama estructural

Descripción para el Organigrama del Protocolo PEAAS

1. Director/a General

- Responsable de aprobar las políticas y garantizar su implementación.

2. Comité de PEAAS

- Equipo multidisciplinario encargado de la supervisión y evaluación del protocolo.

Incluye:

- **Coordinador/a de PEAAS.**

Encargado de todos los precesos dentro del comité, es la representante Legal ante el director general y los demás equipos.

- **Unidad de Investigación Interna**

Lidera las investigaciones formales de los casos reportados, como Investigador/a Principal.

- **Canal de Reporte y Atención**

Primera línea de contacto para recibir y registrar denuncias. Sus roles constan de la Operación de la Línea Directa y Responsable de Formulario de Denuncias.

3. Equipo de Apoyo a Víctimas

- Proporciona orientación y acompañamiento, se establece en todas las direcciones del comité en conjunto para brindar la mejor atención a los usuarios.
- Incluye:
 - Psicólogo/a.
 - Médico/a
 - Asesor/a Legal.
 - Trabajador/a Social.

7. Mecanismos de Monitoreo y Evaluación

- Indicadores para medir el cumplimiento de la política.

Indicadores para Medir el Cumplimiento de la Política:

Indicador	Descripción	Método de Medición
Número de denuncias registradas	Total de denuncias recibidas y procesadas.	Revisión de registros de denuncias.
Percepción de seguridad	Opinión del personal y beneficiarios sobre un entorno seguro y libre de abusos.	Encuestas de satisfacción.
Casos confirmados resueltos	Porcentaje de casos confirmados con medidas correctivas implementadas.	Informes del comité de PEAAS.
Capacitación del personal	Porcentaje de empleados capacitados en políticas PEAAS.	Seguimiento de participación en talleres.
Tiempo promedio de respuesta	Período desde la recepción de una denuncia hasta la resolución del caso.	Análisis de tiempos en los reportes.

- Revisión periódica de los procesos y procedimientos.

Proceso de Monitoreo:

- **Revisiones Periódicas:** Implementar auditorías internas trimestrales o anuales para evaluar la implementación de las políticas PEAAS.

- **Informes Continuos:** Solicitar reportes regulares del equipo directivo y de los responsables de las denuncias para identificar avances y áreas de mejora.
- **Entrevistas y Encuestas:** Realizar encuestas de percepción entre el personal y las poblaciones atendidas para evaluar la efectividad de las políticas y la confianza en los procesos.
- Retroalimentación y mejora continua.

8. Plan de Comunicación

- Estrategias para difundir la política PEAAS dentro de la OSC.

Estrategias para Difusión

1. Sesiones Informativas y Talleres:

- Organizar reuniones periódicas con todo el personal para explicar los principios y objetivos de la política PEAAS.
- Incorporar talleres interactivos, incluyendo simulaciones y análisis de casos reales, para sensibilizar y capacitar al equipo.

2. Materiales de Comunicación:

- Diseñar folletos, carteles y manuales que resuman los puntos clave de la política PEAAS.
- Crear vídeos cortos y dinámicos para transmitir los conceptos básicos de la política, asegurando que sean accesibles para todo tipo de público.

3. Canales Digitales:

- Publicar la política PEAAS y actualizaciones en la página web oficial de la OSC.
- Utilizar redes sociales para compartir contenido educativo, como infografías y citas destacadas de la política.

4. Inclusión en la Inducción del Personal:

- Incorporar la política PEAAS como parte esencial del proceso de inducción para nuevos colaboradores y voluntarios, garantizando que desde el inicio estén familiarizados con sus principios.

5. Embajadores de PEAAS:

- Designar líderes dentro de la organización como "Embajadores PEAAS", responsables de promover activamente la política y atender consultas de sus colegas.

6. Espacios de Diálogo:

- Crear foros o reuniones para discutir dudas y recibir sugerencias sobre la política PEAAS, fomentando un ambiente participativo y colaborativo.

7. Evaluaciones de Impacto:

- Implementar encuestas internas para medir el nivel de comprensión y aceptación de la política entre el personal.
- Utilizar los resultados para ajustar las estrategias de comunicación y reforzar los puntos débiles.

8. Incentivos para el Cumplimiento:

- Reconocer públicamente a los equipos o individuos que contribuyen significativamente al fortalecimiento de la política PEAAS.
- Métodos de sensibilización dirigidos a las poblaciones clave.

Métodos de Sensibilización Dirigidos a HSH

1. Espacios de encuentro seguros:

- Organizar talleres y charlas en lugares donde HSH se sientan cómodos y libres de prejuicios.
- Usar un lenguaje inclusivo y respetuoso que promueva confianza.

2. Material audiovisual adaptado:

- Crear vídeos educativos que hablen de los derechos de las personas y la importancia de prevenir abuso y explotación sexual.
- Emplear testimonios reales y campañas con figuras relevantes para la comunidad.

3. Redes sociales:

- Difundir contenido en aplicaciones y plataformas comunes entre HSH (por ejemplo, Instagram o TikTok), utilizando mensajes visuales atractivos.

Métodos de Sensibilización para Trabajadoras Sexuales (TS)

1. Charlas en espacios frecuentados:

- Realizar sesiones informativas en lugares accesibles, como centros comunitarios o en las zonas donde suelen trabajar.

2. Distribución de recursos físicos:

- Crear folletos y tarjetas que expliquen cómo denunciar abuso, además de los derechos y servicios disponibles.
- Asegurar que estos materiales sean pequeños y fáciles de llevar.

3. Educación de pares:

- Capacitar a líderes dentro de la comunidad de trabajadoras sexuales para que sean promotoras del conocimiento y apoyen directamente a sus compañeras.

Métodos de Sensibilización para Mujeres Trans

1. Grupos exclusivos para mujeres trans:

- Establecer grupos de apoyo y educación donde se priorice el respeto a su identidad.
- Contratar facilitadores que sean parte de la comunidad trans para generar mayor confianza.

2. Campañas en servicios específicos:

- Incorporar mensajes sobre las Políticas PEAAS en clínicas, espacios seguros y eventos que ya son utilizados por mujeres trans.

3. Apoyo digital:

- Crear materiales en línea, como infografías y guías en redes sociales o páginas web especializadas, priorizando el enfoque inclusivo.

Estrategia Común para Todas las Poblaciones:

● Promoción de derechos:

- Sensibilizar sobre derechos humanos y la importancia de entornos libres de discriminación y abuso.
- Asegurar que las actividades siempre incluyan un enfoque de género y diversidad.

- Asegurar la accesibilidad de la política en lenguaje claro y comprensible.

9. Anexos

- Código de conducta.

Principios Fundamentales:

- 4. Respeto y Dignidad:** Tratar a todas las personas con respeto, sin discriminación ni prejuicios.
- 5. Responsabilidad:** Cumplir con todas las políticas de la organización relacionadas con la prevención de explotación y abusos sexuales.
- 6. Confidencialidad:** Mantener la privacidad de las víctimas y garantizar la confidencialidad en los procesos de denuncia.

Normas Específicas:

6. Prohibido participar en cualquier forma de explotación o abuso sexual bajo cualquier circunstancia.
7. Evitar relaciones de poder o conducta que pueda interpretarse como intimidación, acoso o manipulación.
8. Notificar de inmediato cualquier sospecha, acto o comportamiento relacionado con explotación o abuso sexual siguiendo los procedimientos establecidos.
9. Participar activamente en las capacitaciones y programas de sensibilización relacionados con PEAAS.
10. Cooperar plenamente en cualquier investigación interna relacionada con la violación de este código.

Compromiso: Todos los colaboradores deben firmar una declaración en la que se comprometen a adherirse a este Código de Conducta. El incumplimiento de estas normas dará lugar a sanciones que pueden incluir la terminación del contrato laboral.

- Formatos y guías para la denuncia de casos.

Formato de Denuncia de Casos

Confidencial y Restringido

1. Información General:

- Fecha de la denuncia: _____
- Hora de la denuncia: _____
- Lugar de la denuncia: _____

2. Datos de la Persona que Realiza la Denuncia (opcional si es anónima):

- Nombre completo: _____
- Teléfono: _____
- Correo electrónico: _____
- Relación con la organización (empleado, voluntario, beneficiario, otro): _____

3. Datos del Incidente:

- Fecha del incidente: _____
- Hora del incidente: _____
- Lugar del incidente: _____
- Descripción detallada de lo sucedido:

4. Personas Involucradas:

- Nombre de la persona denunciada: _____
- Relación con la organización: _____
- Testigos (si los hay): _____

5. Evidencia (si aplica):

- Documentos adjuntos: ☐ Sí ☐ No
- Fotografías, audios u otros: _____

6. Medidas Solicitadas (opcional):

- ¿Hay alguna acción inmediata que desea solicitar? ☐ Protección ☐ Ayuda psicológica ☐ Asesoría legal ☐ Otro (especificar): _____

Firma y Declaración (si no es anónima): Declaro que la información proporcionada en este documento es verídica. Firma: _____

Fecha: _____

Guía

Guía para la Denuncia de Casos: Protección contra la Explotación y Abusos Sexuales (PEAAS)

1. ¿Qué es una denuncia? Una denuncia es el acto de informar sobre una situación de explotación, abuso sexual o cualquier comportamiento inapropiado que vulnere las Políticas PEAAS. Puede ser realizada por una víctima, un testigo o cualquier persona con conocimiento del incidente.

2. ¿Quiénes pueden denunciar?

- Víctimas de abuso o explotación.
- Testigos presenciales o personas con información relevante.
- Cualquier miembro del personal, voluntario o beneficiario de la organización.

3. Canales de Denuncia Disponibles:

- **Línea Directa Confidencial:** Teléfono habilitado para recibir denuncias de manera segura.
- **Correo Electrónico Seguro:** Dirección específica para registrar denuncias.
- **Formulario en Línea Anónimo:** Plataforma en línea donde se pueden reportar incidentes sin revelar la identidad.
- **Oficinas de la Organización:** Espacios físicos donde se pueden presentar denuncias directamente.

4. Pasos para Presentar una Denuncia:

1. Recopilar información:

- Detalles sobre la fecha, hora y lugar del incidente.
- Nombres de las personas involucradas y testigos, si se conocen.

2. Elegir el canal de denuncia:

- Utilizar el medio más accesible o conveniente para ti (teléfono, correo, formulario en línea o en persona).

3. Presentar la denuncia:

- Proporcionar toda la información posible de forma clara y precisa.
- Si la denuncia es anónima, asegúrate de incluir detalles clave para facilitar el seguimiento.

4. Esperar confirmación:

- Los responsables del canal de denuncia te informarán sobre la recepción de tu caso (excepto en denuncias anónimas).

5. ¿Qué sucede después de la denuncia?

• Recepción y Registro:

- Tu denuncia será registrada de manera confidencial y se asignará un número de caso.

• Evaluación Inicial:

- Un equipo especializado analizará la información y decidirá los pasos siguientes.

• Investigación:

- Se llevará a cabo una investigación formal basada en protocolos establecidos.

• Medidas de Protección:

- La organización implementará medidas de protección para las víctimas o denunciantes, si es necesario.

6. Derechos de las Personas Denunciantes:

- Confidencialidad en todo el proceso.
- Protección contra represalias.
- Acceso a apoyo psicológico y legal, si es requerido.

7. Contacto en caso de dudas: Si tienes preguntas o necesitas ayuda para presentar una denuncia, puedes contactar al equipo de soporte a través de [correo/teléfono indicado].

- Glosario de términos.

1. Explotación Sexual:

- Todo abuso o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, relación de poder o confianza, con fines sexuales. Esto incluye, de manera no limitativa, el aprovechamiento económico, social o político de la explotación sexual de otra persona.

2. Abuso Sexual:

- Toda intrusión física o amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza, bajo condiciones de coerción o en situaciones de desigualdad de poder, donde no existe o no es posible el consentimiento válido.

3. Confidencialidad:

- Principio ético que asegura que la información proporcionada en el contexto de una denuncia o investigación será protegida y no compartida sin autorización.

4. Cero Tolerancia:

- Política que establece que no se permitirá ni justificará ninguna forma de explotación o abuso sexual.

5. Protocolo:

- Conjunto de procedimientos establecidos para actuar ante casos de explotación o abuso sexual, garantizando una respuesta adecuada.

6. Denuncia:

- Comunicación formal sobre un incidente de explotación o abuso sexual, realizada por una víctima, testigo o tercero.

7. Víctima / Persona Sobreviviente:

- Persona que ha sufrido o está en riesgo de sufrir violencia, explotación, abuso o acoso sexual. Se prefiere el término "sobreviviente" para reconocer su agencia y resiliencia.

8. **Mecanismo de Reporte:**

- Canales o sistemas establecidos para recibir denuncias, como líneas telefónicas, correos electrónicos o formularios en línea.

9. **Procedimiento Disciplinario Interno:**

- Proceso de carácter administrativo y laboral llevado a cabo por el Comité PEAAS para evaluar la veracidad de una denuncia. Su fin **no es determinar culpabilidad penal** , sino adoptar medidas disciplinarias inmediatas y medidas de resguardo institucional frente a infracciones a este manual.

10. **Educador Par:**

- Miembro del equipo que promueve buenas prácticas, sensibilización y actúa como modelo de conducta en el contexto de las políticas PEAAS.

11. **Perspectiva de Género:**

- Enfoque que busca garantizar igualdad y respeto, teniendo en cuenta las diferencias y necesidades específicas según el género.

12. **Diversidad:**

- Reconocimiento y respeto hacia las características únicas de cada individuo, incluyendo identidad de género, orientación sexual, etnia, cultura, entre otros.

13. **No Represalias:**

- Garantía de que las personas que denuncien casos no serán perseguidas, discriminadas ni afectadas negativamente por hacerlo.

14. **Capacitación:**

- Actividades educativas diseñadas para sensibilizar y formar al personal sobre las políticas PEAAS y su cumplimiento.

15. Acoso Sexual:

- Todo comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por la persona que lo recibe, que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

16. Oficial PEAAS (Anteriormente Punto Focal):

- Persona designada dentro de AMAVIDA ZULIA responsable de coordinar la prevención, recibir reportes de manera segura, gestionar la atención inicial a las sobrevivientes y coordinar el procedimiento disciplinario interno.

Conclusión

Las políticas PEAAS (Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales) representan un compromiso inquebrantable con la integridad, la seguridad y los derechos humanos de las poblaciones claves atendidas por AMAVIDA ZULIA. Estas políticas no solo ofrecen directrices concretas para la prevención y respuesta frente a la explotación y el abuso sexual, sino que también refuerzan los valores fundamentales de respeto, equidad y justicia que sustentan el trabajo de la organización.

En el contexto de las acciones de AMAVIDA ZULIA, las políticas PEAAS permiten establecer entornos seguros y libres de violencia, fomentando la confianza y el empoderamiento de las comunidades más vulnerables. Además, estas políticas promueven la participación activa y la rendición de cuentas, asegurando que tanto el personal como las comunidades trabajen juntos para prevenir y abordar cualquier situación de riesgo.

Este manual busca consolidar las políticas PEAAS como un elemento central de las operaciones de AMAVIDA ZULIA, fortaleciendo la capacidad de la organización para proteger a las poblaciones claves y reafirmando su liderazgo en la promoción de los derechos humanos. A través de estas medidas, se sienta una base sólida para construir un futuro en el que la dignidad y la seguridad de todas las personas sean una prioridad.