

# Política de prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales (PSEAH) y la trata de personas

## Abril 2026

**RECURSO:** [Videopresentación de 5 minutos](#)

## I. Prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales (PSEAH)

### 1. Introducción:

Rainforest Foundation US / Rainforest Foundation US Perú (RFUS) se compromete a garantizar un entorno seguro, de confianza y respetuoso dentro de nuestra organización, de nuestras oficinas internacionales, de nuestros programas y proyectos. El trabajo de RFUS con las comunidades a veces implica que el personal de RFUS y los socios ejecutores interactúen con miembros de la comunidad, incluidos aquellos marginados o vulnerables. En todos los casos, se da prioridad a los derechos y la dignidad de las personas a través de medidas de prevención y procedimientos de denuncia definidos.

Esta política define los principios rectores de RFUS respecto de la explotación sexual, el abuso sexual y el acoso sexual (SEAH, por sus siglas en inglés). Identifica los procedimientos para prevenir y responder ante las acusaciones de acoso y abuso sexual.

Esta política amplía el **Código Ético y de Conducta** de RFUS, que describe las normas éticas y el comportamiento aceptable aplicables a las operaciones de RFUS, y complementa las políticas internas de RFUS sobre [Prevención del Acoso Laboral](#), [Prevención del Acoso Sexual](#), [Conflicto de Intereses](#) y [Protección de Denunciantes](#), incluidas en el [Manual del Personal de RFUS](#) y en el [sitio web de RFUS](#).

**Esta política cumple con los estándares de prevención de SEAH (pSEAH)** incluidos en las [Normas Operativas Mínimas para PEAS](#) y [El Enfoque Común hacia la protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales \(CAPSEAH, por sus siglas en inglés\)](#), en alineación con el ámbito de trabajo de Rainforest Foundation US y Rainforest Foundation US Perú.

### 2. Alcance de esta política:

Esta Política se aplica a todos los empleados, practicantes, voluntarios y representantes de la RFUS (conjuntamente, «**personal de RFUS**»), así como a (i) los socios y aliados de RFUS que reciban cualquier tipo de financiación directamente de RFUS para implementar actividades; y (ii) los

contratistas/consultores independientes pagados directamente por RFUS, así como sus empleados y representantes (conjuntamente, «**socios ejecutores**»).

El personal de RFUS y los socios ejecutores deben cumplir con esta política. RFUS dispondrá de un procedimiento para garantizar que ellos puedan reconocer el riesgo de SEAH y comprender cómo prevenirlo y denunciarlo adecuadamente.

### 3. Seis principios fundamentales respecto a la explotación y abusos sexuales

1. La explotación y los abusos sexuales cometidos por personal humanitario constituyen faltas graves de conducta y motivan, por tanto, el cese en el empleo.
2. Las actividades sexuales con niños y niñas (es decir, con personas menores de 18 años) están prohibidas, independientemente de la edad fijada localmente para alcanzar la mayoría de edad o la edad de consentimiento. No puede aducirse como justificación una estimación errónea de la edad del menor.
3. Está prohibido intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales y otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras. Esto incluye cualquier prestación de asistencia que se esté obligado a proporcionar a las personas participantes en proyectos o programas.
4. Están prohibidas las relaciones sexuales entre el personal humanitario y las personas beneficiarias, ya que dichas relaciones se basan en una dinámica de poder e implican un uso indebido del rango o la posición. Este tipo de relaciones socavan la credibilidad e integridad de las labores humanitarias.
5. En caso de que un miembro del personal humanitario albergue preocupaciones o sospechas respecto de la comisión de actos de explotación y abusos sexuales por otro miembro del personal, con independencia de que pertenezca o no a la misma organización, deberá informar de dichas preocupaciones mediante los mecanismos de denuncia existentes a nivel institucional.
6. El personal humanitario tiene la obligación de crear y mantener un entorno que permita prevenir la explotación y los abusos sexuales y promueva la aplicación del código de conducta. La gerencia, a todos los niveles, tiene responsabilidades específicas de apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.

### 4. Nuestros principios y acciones:

**Concienciación:** La SEAH está prohibida y puede constituir una falta grave y ser motivo de rescisión del contrato y de posibles acciones legales en función de su gravedad. Los actos de SEAH constituyen un abuso de poder y socavan la integridad y el impacto del trabajo de RFUS. En particular:

- Está prohibida la intrusión física real o la amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas.
- Se prohíbe el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidas las exigencias de sexo / «favores sexuales» u otras formas de comportamiento abusivo, humillante, degradante o explotador. Esto incluye el intercambio de cualquier ayuda o protección que deba prestarse a personas o comunidades.
- Está prohibida cualquier relación sexual que implique un uso indebido de rango, función o posición, así como cualquier abuso o desequilibrio de poder.
- Está prohibida la actividad sexual con personas menores de 18 años, independientemente de la mayoría de edad o de la edad de consentimiento vigente a nivel local. La asunción errónea de la edad de un menor no constituye una defensa justificada.

- El acoso sexual a personas compañeras de trabajo (pertenecan o no a la misma organización) o a personas de las comunidades que reciben asistencia o protección (beneficiarios).
- Cualquier abuso de alcohol o de sustancias que aumenten la probabilidad de las acciones mencionadas.

RFUS se asegurará de que todo el personal de RFUS y los socios ejecutores sean conscientes de la responsabilidad compartida de prevenir y abordar cualquier problema relacionado con la SEAH.

- RFUS exige a todo su personal que respete su política y su Código de Conducta en materia de pSEAH, que firme el formulario de reconocimiento de la política de pSEAH y que asista a la formación anual/bianual impartida por el departamento de Recursos Humanos.
- RFUS exige que (i) los socios de RFUS que reciban cualquier tipo de financiación directamente de RFUS para ejecutar actividades y (ii) los contratistas/consultores independientes pagados directamente por RFUS y sus empleados y representantes (conjuntamente, «socios ejecutores») cumplan la política de pSEAH de RFUS que se incluirá en los acuerdos de subvención, Memorando de Entendimiento (MOU, por sus siglas en inglés) y contratos de proveedores de servicios cuando proceda.

**Prevención:** RFUS cree que la prevención de SEAH (pSEAH) es una responsabilidad compartida. Todos deben desempeñar un papel activo en la prevención y resolución de cualquier problema relacionado con la SEAH durante el desarrollo de las actividades de RFUS. RFUS adopta un enfoque basado en el riesgo para prevenir la SEAH. Cada acuerdo de subvención, memorando de entendimiento y contrato de proveedor de servicios que transfiera fondos de RFUS a los socios ejecutores incluirá una descripción del alcance del trabajo y de las actividades, la clasificación del riesgo de SEAH y las medidas preventivas predeterminadas requeridas. Esta responsabilidad incluye a los equipos de gestión de proyectos: (i) clasificar todos los proyectos, programas y consultorías subvencionados por el RFUS y por los socios ejecutores en función del riesgo potencial de SEAH antes de la aprobación de la transferencia de fondos; y (ii) documentar la aplicación de las medidas preventivas predeterminadas en función del nivel de riesgo, proporcionando capacitación cuando sea necesario.

1. Los gestores de proyectos evaluarán los servicios/proyectos/programas profesionales financiados y pagados por RFUS y clasificarán el nivel de riesgo de SEAH según la [herramienta de clasificación \(en el Apéndice\)](#).
2. Una vez identificado el nivel de riesgo, RFUS incluirá las medidas preventivas proporcionales necesarias en el acuerdo de subvención, el MOU y el contrato de proveedor de servicios para detectar, evitar o mitigar el riesgo de SEAH de acuerdo con la tabla de [medidas preventivas predeterminadas \(en el Apéndice\)](#). En el caso de proyectos inusuales con mayores riesgos de SEAH, podrán ser necesarias otras medidas, como un análisis especial de riesgos de SEAH y el desarrollo de acciones específicas de prevención de SEAH, teniendo en cuenta las aportaciones de los socios ejecutores que reciban la financiación.

**Presentación de denuncias:** RFUS se debe a las personas a las que sirve, incluidos los beneficiarios, las comunidades, nuestros socios ejecutores, los donantes y el personal de RFUS. RFUS está comprometida con la responsabilidad y la transparencia mediante mecanismos de denuncia apropiados, accesibles y seguros. También apoyamos a nuestros socios ejecutores para que hagan lo mismo. Mecanismos de denuncia más sólidos permiten a RFUS supervisar mejor la SEAH, comprender los riesgos, mejorar los sistemas y salvaguardar a las personas en consecuencia. Esto incluye la posibilidad de denunciar de forma confidencial y/o anónima. Todas las preocupaciones, denuncias e investigaciones se manejarán en función de la “necesidad de saber” y todos los registros de denuncia se guardarán de forma segura. Las comunicaciones relativas a preocupaciones, denuncias e investigaciones se mantendrán confidenciales y seguras. (ver [sección 5](#))

**Dar prioridad a las necesidades de la víctima/sobreviviente:** RFUS se compromete a garantizar que todo nuestro trabajo se base en un enfoque de «no dañar» y a priorizar los derechos, necesidades y deseos de la víctima/sobreviviente para asegurar su seguridad, salud y bienestar. Se hará todo lo posible por proteger la privacidad de todos los denunciantes, informantes y sujetos de la denuncia. Aunque RFUS no pueda garantizar el anonimato total, la información sobre la denuncia y la investigación se limitará a quienes necesiten saberlo.

**Tolerancia cero ante la inacción:** RFUS no aprueba, fomenta ni tolera la participación o el involucramiento en SEAH ni cualquier conducta sustancialmente equivalente a SEAH. RFUS define la «tolerancia cero» como la actuación ante cada alegación de forma justa y razonable, teniendo debidamente en cuenta la equidad del procedimiento. Tolerancia cero no significa cero incidentes, sino que garantiza que RFUS haga un esfuerzo definido para proporcionar una forma cómoda y confidencial para que las víctimas/sobrevivientes denuncien y se ponga en marcha una respuesta adecuada. Esto también significa tolerancia cero ante la inacción para prevenir, denunciar o responder ante la SEAH y tolerancia cero ante las represalias contra las víctimas/sobrevivientes o los denunciantes. Se recomienda encarecidamente denunciar, y no penalizar al denunciante.

**Monitoreo:** RFUS evaluará de forma activa y coherente los riesgos potenciales y monitorizará o investigará los incidentes relacionados con SEAH, con el objetivo de prevenir dichos comportamientos tomando medidas proactivas y respondiendo adecuadamente cuando surjan problemas. La responsabilidad de monitoreo se compartirá como se describe a continuación:

- El **Departamento de Programas** de RFUS será responsable de (i) evaluar cada trabajo de consultoría y proyecto/programa financiado por RFUS y clasificar el nivel de riesgo de SEAH; y (ii) apoyar la aplicación de las medidas preventivas proporcionadas.
- El **Departamento de Finanzas y Administración** de RFUS garantizará (i) que cada acuerdo de subvención, MOU y contrato de proveedor de servicios incluya documentación sobre la clasificación del nivel de riesgo de SEAH y (ii) que las medidas preventivas se apliquen y archiven adecuadamente.
- El **Departamento de Recursos Humanos** de RFUS (i) impartirá capacitación específica sobre la política de SEAH y tramitará las verificaciones de antecedentes penales cuando sea necesario; (ii) gestionará las denuncias recibidas y dirigirá las posibles investigaciones; y (iii) presentará informes anuales al Equipo Directivo de RFUS: e.j., evaluaciones de riesgo de SEAH, denuncias recibidas e investigaciones realizadas.

**Comunicación proactiva con los socios ejecutores:** RFUS consultará a los socios ejecutores siempre que sea posible y colaborará, escuchará y utilizará los conocimientos de la población local a la hora de clasificar los niveles de riesgo de SEAH, aplicar enfoques de medidas preventivas predeterminadas e informar sobre la eficacia de los mecanismos, especialmente en aquellos proyectos inusuales con mayores riesgos de SEAH que requieran un análisis especial de riesgo de SEAH y el desarrollo de acciones específicas de prevención de SEAH.

## 5. Reporte de incidentes:

**Todo el personal de RFUS** está obligado a informar a la dirección de RFUS de cualquier preocupación o infracción de esta política, siguiendo el mecanismo previsto en la [Política de prevención de la discriminación, el acoso y las represalias](#). (Revise el formulario de reporte de incidentes en la sección [7. Apéndice](#))

**Los socios ejecutores** deberán notificar las denuncias a través de [complaints@rainforestus.org](mailto:complaints@rainforestus.org) para revisión por parte de la Directoría Ejecutiva de RFUS. También podrán usar el [formulario para denunciar conductas indebidas](#). (Revise el formulario de reporte de incidentes en la sección [7. Apéndice](#))

**Cualquier persona** puede comunicar sus preocupaciones o realizar una denuncia de forma confidencial a través de [complaints@rainforestus.org](mailto:complaints@rainforestus.org) para revisión por parte de la Directoría Ejecutiva de RFUS. También podrán usar el [formulario para denunciar conductas indebidas](#). (Revise el formulario de reporte de incidentes en la sección [7. Apéndice](#))

**Todo el personal de RFUS** y los **socios ejecutores** que reciban una queja verbal o escuchen preocupaciones de otras personas deben reportar inmediatamente toda la información pertinente a la

directiva ejecutiva de RFUS o a la de programas. (Revise el formulario de reporte de incidentes en la sección [7. Apéndice](#))

**Las represalias** contra cualquier persona que presente una denuncia de buena fe sobre SEAH están estrictamente prohibidas por la [Política de protección a denunciantes de RFUS](#).

RFUS investigará de forma rápida y exhaustiva todas las denuncias de SEAH, siguiendo los procedimientos establecidos en la [Política de prevención de la discriminación, el acoso y las represalias](#). RFUS se compromete a tratar a todas las víctimas con dignidad y respeto, a escucharlas y a guiarse por sus deseos siempre que sea posible y apropiado. Se hará todo lo posible para proteger la privacidad de todos los denunciantes, informantes y sujetos de una denuncia. Aunque RFUS no pueda garantizar una confidencialidad total, la información sobre la denuncia y la investigación se limitará a las personas que necesiten conocerla.

**Los socios ejecutores** deberán cooperar con RFUS y las partes designadas por RFUS y garantizarán la cooperación del personal y entidades (bajo su control) en cualquier investigación relacionada con la SEAH.

Según proceda y sólo con el deseo expreso de la víctima, RFUS reportará a las autoridades pertinentes con jurisdicción sobre la persecución penal de los delitos de SEAH.

## 6. Consecuencias de infringir la política:

Si una investigación confirma que el personal de RFUS ha infringido una política, RFUS adoptará medidas disciplinarias de acuerdo con la [Política de prevención del acoso de RFUS](#), incluidas, según proceda, medidas como el despido, de acuerdo con sus políticas y la legislación aplicable.

Si una investigación confirma que un socio ejecutor ha incumplido el lenguaje contractual aplicable en cualquier acuerdo de beneficiario, MOU o contrato de proveedor de servicios, se adoptarán medidas correctivas, que incluyen, entre otras, capacitación adicional, advertencia, rescisión del acuerdo por causa justificada con efecto inmediato o posible inhabilitación para futuros contratos o subvenciones con RFUS.

## 7. Definiciones:

- **Niño o niña:** Según la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, se entiende por «niño o niña» todo ser humano menor de 18 años, salvo que, en virtud de la legislación aplicable, la edad de un niño se defina como menor. A efectos de esta política, RFUS considera niño a toda persona menor de 18 años. Si el país anfitrión define la edad de consentimiento en 21 años, en ese país, «niño» significa un individuo menor de 21 años.
- **SEAH:** Explotación sexual, abuso sexual y acoso sexual.
- **pSEAH:** Prevención de la explotación sexual, el abuso sexual y el acoso sexual
- **Represalias:** Cualquier acción perjudicial, directa o indirecta, recomendada, amenazada o tomada porque un individuo ha sido víctima o ha denunciado, de buena fe, sospechas de presunta mala conducta, como explotación o abuso sexual, o ha participado en una auditoría o investigación autorizada. Las represalias pueden incluir la denegación de ayuda o la asignación no equitativa de asistencia, acciones administrativas adversas, tales como, pero no limitadas a, evaluaciones injustificadas de bajo rendimiento, cambios en las funciones del puesto de trabajo, un clima laboral hostil u otras decisiones negativas que afecten a los términos y condiciones de empleo del individuo. Las represalias también pueden adoptar la forma de abuso verbal o acoso.
- **Abuso sexual:** Cualquier intrusión física real o amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas. Toda actividad sexual con una persona menor de 18 años se considera abuso sexual.

- **Explotación sexual:** Cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza con fines sexuales, incluyendo, pero no limitado a, amenazar, intercambiar favores sexuales o beneficiarse monetaria, social o políticamente de la explotación sexual de otro.
- **Acoso sexual:** Cualquier avance sexual no deseado, solicitud de favores sexuales u otra conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual que interfiera con el trabajo, se convierta en una condición de empleo o cree un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo en relación con la realización de negocios y proyectos de RFUS. El acoso sexual puede producirse entre personas de distinto sexo o género, o del mismo sexo o género, y puede ser iniciado por cualquier sexo o género. Incluso si una persona participa voluntariamente en actividades o discusiones de naturaleza sexual, las acciones pueden constituir acoso sexual si la persona indica que la conducta no fue bien recibida.
- **Poblaciones vulnerables de SEAH:** Niños y personas menores de 18 años, personas con discapacidad, personas ancianas o de edad avanzada, y mujeres de las comunidades beneficiarias (sin incluir al personal de RFUS ni a los miembros del equipo o consultores de los socios ejecutores ni personas líderes comunitarias).

## 8. Apéndice:

Referencias y recursos:

- [Presentación de la Política de prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales \(PSEAH\) y la trata de personas 2025](#)
- [Enfoque Común hacia la protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales \(CAPSEAH, por sus siglas en inglés\)](#)
- [Core Humanitarian Standard](#)
- [The Inter-Agency Standing Committee for Protection from Sexual Exploitation and Abuse](#) y las [Normas Operativas Mínimas para PEAS](#)
- [Guía de mejores prácticas Mecanismos interinstitucionales de denuncia comunitaria](#)
- [Modelo de análisis de riesgos](#)
- [CHS Alliance: Guía para investigaciones](#)

**Clasificación de proyectos/programas/actividades en función del riesgo potencial de SEAH**

<b>Nivel de Riesgo</b>	<b>Definición</b>
<b>Riesgo bajo</b>	<p><b>Las actividades del programa no se relacionan directamente con las poblaciones vulnerables SEAH:</b> La mayoría de las veces se trabaja en grupo (talleres, viajes de supervisión, actividades de fortalecimiento organizativo); los participantes suelen ser líderes comunitarios, personal de la organización y otras personas con capacidad profesional o de liderazgo.</p> <p><b>En espacios:</b> Al visitar la comunidad beneficiaria, es muy poco probable que un miembro del personal de las RFUS o un socio ejecutor se encuentre a solas con una víctima potencial durante un periodo considerable en un espacio aislado. Esto incluye situaciones casuales en las que el personal de RFUS y socios ejecutores puedan encontrarse en una situación de corta duración a solas con poblaciones vulnerables dentro de la comunidad entre las actividades del programa.</p>
<b>Riesgo medio</b>	<p><b>Las actividades del programa pueden relacionarse con poblaciones vulnerables SEAH, pero no son el objetivo principal del programa.</b> Los socios ejecutores pueden interactuar directamente con poblaciones vulnerables SEAH al ejecutar actividades financiadas por RFUS.</p> <p><b>En espacios:</b> Al visitar la comunidad beneficiaria, un miembro del personal del RFUS o un socio ejecutor podría estar a solas con una víctima potencial durante un periodo considerable en un espacio aislado. Esto incluye situaciones en las que el personal del RFUS y los socios ejecutores podrían estar con víctimas potenciales lejos de su comunidad, sin la compañía de otros adultos, durante un periodo considerable de tiempo.</p>
<b>Riesgo alto</b>	<p><b>Trabajar directamente con poblaciones vulnerables SEAH:</b> Los socios ejecutores tendrán que interactuar con poblaciones vulnerables al ejecutar las actividades financiadas por RFUS: personas menores, con discapacidades físicas o mentales, ancianas, trabajador/a sexual...</p> <p><b>En espacios:</b> Al visitar la comunidad beneficiaria, es muy probable que un miembro del personal del RFUS o un socio ejecutor esté solo en un espacio aislado con la víctima potencial durante un periodo prolongado. Esto incluye situaciones en las que las víctimas potenciales están lejos de su comunidad, sin compañía de otros adultos, durante un periodo de tiempo prolongado.</p>

Acciones preventivas predeterminadas en función del nivel de riesgo	Aplica según riesgo:		
<b>LISTA DE CONTROL DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS SEAH</b>	<i>Bajo</i>	<i>Med</i>	<i>Alto</i>
Al ser contratado, todo el personal de RFUS firmará el formulario de entendimiento de la política de pSEAH y asistirá a la capacitación anual impartida por el departamento de Recursos Humanos.	x	x	x
El proceso de selección de todo el personal de RFUS que se desplace a las comunidades beneficiarias incluirá la verificación y comprobación de antecedentes penales.	x	x	x
Al firmar su memorando de entendimiento o su contrato de prestador de servicios independiente, los consultores y los socios ejecutores deben suscribir la política pSEAH de RFUS y jurar que no pertenecen a ninguna entidad incluida en ninguna lista de vigilancia de grupos terroristas, cárteles, traficantes de drogas, traficantes de personas o grupos delictivos organizados, y que nunca han participado en la trata de personas ni promovido la migración masiva durante al menos los últimos 10 años; adicionalmente jurar que nunca han sido investigados ni implicados en incidentes de explotación, abuso o acoso sexual, y asegurar de que sus empleados o agentes conozcan y cumplan estas políticas.	x	x	x
Al firmar su memorando de entendimiento o contrato, los socios ejecutores deben ver una presentación en vídeo pregrabada en la que se describe la política de pSEAH.		x	x
RFUS debe proporcionar capacitación específica sobre la política pSEAH a los socios ejecutores tras la firma de su memorando de entendimiento o contrato. Si se trata de socios ejecutores a largo plazo/regulares, esta formación se impartirá cada dos años.			x
Las actividades se planificarán específicamente para evitar que el personal de RFUS / socios ejecutores se encuentren a solas con poblaciones vulnerables SEAH en espacios aislados o privados sin la presencia de otros miembros del personal, sus padres o un adulto de la comunidad por largos periodos de tiempo. RFUS consultará a los socios ejecutores siempre que sea posible y colaborará, escuchará y utilizará los conocimientos de la población local al aplicar medidas preventivas.			x
Los procesos de contratación y selección de consultores de RFUS y consultores/empleados de los socios ejecutores incluyen la revisión de los antecedentes penales o la recolección de cartas de referencia de líderes comunitarios.			x
El personal de RFUS y los socios ejecutores deben firmar un documento específico que contenga una prohibición clara de participar en actividades de confraternización con poblaciones vulnerables de la comunidad fuera de las horas de trabajo, quedándose solos/aislados en un espacio privado con la víctima potencial SEAH.			x
El personal de RFUS y los socios ejecutores reforzarán una estrategia de comunicación para informar a las poblaciones vulnerables sobre los mecanismos de reporte de incidentes.			x

## FORMULARIO DE REPORTE DE INCIDENTES

Versión en línea aquí: <https://forms.gle/EZgp3WkhtN9h2aTN9>

(para uso tanto del personal como de las partes interesadas)

Sólo para uso de la oficina: Investigador asignado: \_\_\_\_\_ Fecha de asignación: \_\_\_\_\_

<b>Fecha del informe:</b>	
<b>Nombre y cargo o rol de la persona que informa:</b>	
<b>Información de contacto preferida:</b>	
<b>Persona que realiza/completa el informe</b>	
<b>¿Quién</b> ha actuado/está actuando de forma inapropiada? <i>(Incluya nombre, sexo, perfil, cargo, organización, función...del presunto autor)</i>	
<b>¿Cuál</b> es el tipo de comportamiento problemático en cuestión? ¿Explotación sexual, abuso sexual o acoso sexual?	
<b>¿Cuándo y Dónde</b> ocurrieron estos hechos?	
<b>¿Quién</b> está siendo afectado o perjudicado por el comportamiento inadecuado (la víctima/sobreviviente en general)?	

### Información adicional opcional

<b>Testigos</b> que puedan tener información relevante:	
Personas ante las que <b>se haya quejado o denunciado anteriormente</b> (si lo ha hecho alguna vez):	

Envíe el formulario completo al equipo de Personas y Cultura o al correo [complaints@rainforestus.org](mailto:complaints@rainforestus.org) para la revisión de la directoría ejecutiva de RFUS

**SEAH HARMONIZED REPORTING FRAMEWORK**  
 (for Rainforest Foundation US [reporting purposes only](#))



50 Court Street, Suite 712  
 Brooklyn, NY 11201  
[rainforestfoundation.org](http://rainforestfoundation.org)



**SEAH HARMONIZED REPORTING FRAMEWORK**  
**Note:** For all data fields, if organizations select the option: "other", please specify.

**I- General Information On The Incident**

Incident Location	Reporting Channel	Profile of Person Reporting Incident	Overall Status of The Allegation	Remedial Actions
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Date of Incident		<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Type of Allegation			Incident Reported to Authorities?	
			<input type="text"/>	
"Other" specifications:				

**II- Information On The Victim / Survivor**

**Note:** Organizations may select "no survivor identified" to skip this section, or add multiple survivors for one incident.

Sex	Age	Status	Does the Person Identify As Having A Disability?	Assistance Rendered
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
			<input type="text"/>	
"Other" specifications:				

**III- Information On The Alleged Perpetrator**

**Note:** Organizations may select "no perpetrator identified" to skip this section, or add multiple perpetrators for one incident.

Sex	Status	Profile	Responsive Action	If Relevant, Reason Why No Responsive Action Was Taken
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
				<input type="text"/>
"Other" specifications:				

## II. Prevención de la trata de personas

### 1. Introducción:

Rainforest Foundation US / Rainforest Foundation US Perú (RFUS) están comprometidas con un entorno de trabajo libre de la trata de seres humanos y la esclavitud, que, a efectos de esta política, incluye el trabajo forzado y el trabajo infantil ilegal. RFUS no tolerará ni aprobará el tráfico de seres humanos ni la esclavitud en ninguna parte de nuestra organización global.

RFUS, el Gobierno de Perú y el de los Estados Unidos prohíben el tráfico de personas. La política del Gobierno de EE.UU. y Perú que prohíbe el tráfico de personas está disponible en 48 CFR § 52.222-50 y en el ART 129-A del Código Penal, y se resume a continuación bajo el título: «Resumen de la prohibición de la trata de personas».

Los empleados, filiales, contratistas, subcontratistas, vendedores, proveedores, socios y demás personas a través de las cuales RFUS realice operaciones deben confirmar que no pertenecen a una entidad incluida en la lista de vigilancia del terrorismo, cárteles, narcotraficantes, ni traficantes de personas, grupos criminales organizados o que hayan promovido la migración masiva al menos en los últimos 10 años y que no son cómplices de cualquier práctica que constituya tráfico de personas o esclavitud.

Esta política amplía el **Código Ético y de Conducta** de RFUS, que describe las normas éticas y el comportamiento aceptable aplicables a las operaciones de RFUS y complementa las políticas internas de RFUS sobre **Prevención del Acoso Laboral, Prevención del Acoso Sexual, Conflicto de Intereses y Protección de Denunciantes**, incluidas en el [Manual del Personal de RFUS](#) y en el [sitio web de RFUS](#).

### 2. Alcance de esta política:

Esta política se aplica a todos los empleados, pasantes, voluntarios y representantes de Rainforest Foundation US y Rainforest Foundation US Perú, y contratistas independientes (para facilitar la referencia a lo largo de esta política, «empleados»).

Cada empleado es responsable de leer, comprender y cumplir con esta política. Los supervisores de RFUS son responsables de garantizar que los empleados que dependen de ellos, directa o indirectamente, cumplan con esta política y completen la formación anual requerida por el departamento de Recursos Humanos. Si tuviera alguna pregunta o duda relacionada con esta política, consulte al departamento de Recursos Humanos.

### 3. Resumen de la prohibición de la trata de personas:

RFUS, como organización, y sus empleados no deben participar en ninguna práctica que constituya trata de personas o esclavitud. Esto incluye, entre otras, las siguientes actividades:

- Participar en cualquier forma de trata de personas.
- Contratar actos sexuales con fines comerciales.
- Utilizar mano de obra forzada en la realización de cualquier trabajo.
- Destruir, ocultar, confiscar o denegar, de cualquier otro modo, el acceso de un empleado a sus documentos de identidad o de inmigración, como pasaportes o permisos de conducir, independientemente de la autoridad que los haya expedido.
- Utilizar prácticas engañosas o fraudulentas durante la contratación de empleados o la oferta de puestos de trabajo/contratación, como no revelar, en un formato y un lenguaje comprensibles para el empleado o el solicitante, información básica; o hacer declaraciones falsas durante la contratación de empleados en relación con los términos y condiciones clave del empleo, incluidos los salarios y las prestaciones complementarias, la ubicación del trabajo, las condiciones de vida, el alojamiento y los costes asociados (si los proporciona el empleador o el

agente), cualquier coste significativo que deba cargarse al empleado o solicitante y, si procede, la naturaleza peligrosa del trabajo.

- Recurrir a reclutadores que no cumplan con la legislación laboral local del país donde se realiza el reclutamiento.
- Cobrar honorarios de contratación a los solicitantes.
- Si lo exige la ley o el contrato, no proporcionar el transporte de vuelta o no pagar el coste del transporte de vuelta al finalizar el empleo.
- Si así lo exige la ley o el contrato, no proporcionar ni organizar un alojamiento que cumpla con las normas de alojamiento y seguridad del país de acogida.
- Si así lo exige la ley o el contrato, no proporcionar por escrito un contrato de trabajo, un acuerdo de contratación u otro documento laboral obligatorio que contenga la información legalmente requerida y esté en un idioma que el empleado comprenda.
- U otras prácticas relacionadas prohibidas bajo la legislación peruana.

#### 4. Reporte de incidentes:

El personal debe informar a su supervisor o al departamento de Recursos Humanos de cualquier conducta que considere que infringe esta política. Las denuncias también pueden presentarse a través del correo electrónico de denuncias de RFUS en [complaints@rainforestus.org](mailto:complaints@rainforestus.org) para su revisión por la directiva ejecutiva de RFUS, lo que permite la denuncia anónima según lo permitido por la legislación aplicable.

Los empleados que no denuncien conductas indebidas, reales o presuntas, podrán ser considerados infractores de esta política.

#### 5. Consecuencias de infringir la política

RFUS no tolerará represalias contra un empleado por informar de buena fe sobre una preocupación o por cooperar con una investigación de cumplimiento, incluso cuando no se encuentren pruebas que corroboren el informe. Está estrictamente prohibido en virtud de la [Política de denuncia de irregularidades de RFUS](#).

Cualquier violación de esta política puede ser motivo de acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido. RFUS tiene el derecho exclusivo de interpretar esta política en relación con sus respectivos empleados. La violación de las políticas del Gobierno de EE.UU. y del Perú contra el tráfico de seres humanos también puede dar lugar al procesamiento penal de las personas responsables.

#### 6. Definiciones:

- **La trata de seres humanos** es una forma moderna de esclavitud que consiste en el comercio ilegal de personas con fines de explotación o de lucro comercial. No es necesario que una víctima sea transportada físicamente de un lugar a otro para que el delito se encuentre dentro de esta definición.
- **El tráfico sexual** es la captación, acogida, transporte, suministro, obtención, patrocinio o solicitud de una persona con fines de un acto sexual comercial, en el que el acto sexual comercial se induzca por la fuerza, el fraude o la coacción, o en el que la persona inducida a realizar tal acto no haya cumplido los 18 años de edad.
- **El tráfico de mano de obra** es la captación, acogida, transporte, suministro u obtención de una persona para que trabaje o preste servicios, mediante el uso de la fuerza, el fraude o la coacción, con el fin de someterla a servidumbre involuntaria, peonaje, servidumbre por deudas o esclavitud.

- **La servidumbre involuntaria** es una condición de servidumbre inducida por medio de cualquier esquema, plan o patrón destinado a hacer creer a una persona que, si la persona no entra o continúa en tal condición, esa persona u otra persona sufriría un daño grave o restricción física; o el abuso o amenaza de abuso del proceso legal .
- **La servidumbre por deudas** es la situación o condición de un deudor derivada de la prenda de sus servicios personales o de los de una persona bajo su control, como garantía de una deuda, si el valor de dichos servicios, razonablemente evaluado, no se aplica a la liquidación de la deuda, o si la duración y naturaleza de dichos servicios no están, respectivamente, limitadas y definidas.
- **La coacción** puede incluir: (A) amenazas de daño grave o restricción física contra cualquier persona; (B) cualquier esquema, plan o patrón destinado a hacer creer a una persona que la no realización de un acto resultaría en daño grave o restricción física contra cualquier persona; o (C) el abuso o la amenaza de abuso del proceso legal.
- **Por acto sexual comercial** se entiende todo acto sexual en el que se da o se recibe algo de valor.

## 7. Recursos

- [National Human Trafficking Hotline](#)
- [Polaris Project](#)
- [Trata de personas y sus formas de explotación - Plataforma del estado peruano](#)
- [¿Qué es la trata de personas? - Gobierno de Perú](#)
- [Trafficking Victims Protection Act \(TVPA\) of 2000](#)