



# Código de Conducta y Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS)

Superatec A. C.

Versión Actualizada en fecha

V5 30 06 2023



## Nota de Información Privilegiada y Confidencial

La información contenida en el presente documento en su totalidad o en parte es considerada y calificada como información privilegiada de la organización **Superatec A.C.** pues es propiedad de la misma y solo atañe a quienes forman parte de la organización en una relación laboral directa o indirecta en calidad de técnicos y/o profesionales ejecutores y/o hasta proveedores dependiendo del tipo de relación de prestación de servicios.

En ese sentido, este contenido es también de carácter confidencial en cuanto a su divulgación y/o detalles.

En cuanto a su accionar es el código que contiene la guía de actuación de los individuos, en la organización **Superatec A.C.** esperando de ellos su fiel cumplimiento mientras se encuentren en la gestión, actuación y/o representación de **Superatec A.C.**

La recepción, lectura, comprensión del contenido del presente material es de carácter obligatorio.

**Superatec A.C.**

**V4 30 01 2023**



## INTRODUCCIÓN

### Acerca de Superatec A. C.

**Superatec, A.C.** es una Organización de Desarrollo Social, creativa, flexible e innovadora ante el cambio, comprometida con el país (Venezuela), que trabaja en red y en alianza con otras organizaciones, ofreciendo formación tecnológica, humana, laboral y de emprendimiento, a personas y a comunidades, brindando oportunidades de crecimiento y superación para formar mejores ciudadanos.

El cambio sustantivo que **Superatec** logra en quienes participan en sus programas de formación no convencional, se centran en el empoderamiento, la elevación de la autoestima, el diseño de un proyecto de vida, la valoración del estudio y el trabajo, para alcanzar la autonomía personal y económica, con miras a mejorar la calidad de vida propia, la de sus familias y comunidades, y así contribuir a romper el círculo de pobreza en el que muchos se hallan inmersos.

Los valores fundamentales que orientan se fomentan, inspiran y viven en la organización son:

1. Superación
2. Responsabilidad
3. Solidaridad
4. Integridad

**Superatec** como organización participa con otras en el intercambio de valores y capacidades, basadas en el fomento y práctica de: la dignidad, la igualdad, la diversidad, la inclusión y el respeto mutuo.

### Definición, Objetivo, fin y condiciones del Código de Conducta y Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS)

Con objeto de prevenir y abordar los casos de explotación y abuso sexuales y teniendo presente la resolución 57/306 de la Asamblea General, de 15 de abril de 2003, de acuerdo con lo establecido en el Boletín del Secretariado General de la ONU, y a los efectos del presente documento, la expresión “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 aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona. De modo análogo, la expresión “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.

En tal sentido, el objetivo del presente código es establecer pautas generales que deben encauzar la conducta y las actuaciones de las personas vinculadas directamente a **Superatec**, en la modalidad de empleados, colaboradores, contratados, asesores y voluntarios, cuando estén en los espacios de trabajo; en actividades de campo, o en representación de **Superatec**, bajo estándares definidos de ética e integridad, coherentes con la misión, principios y valores de la organización.

También puede extenderse a proveedores y prestadores de servicios, de acuerdo con el tipo de relación.

**Superatec** ha desarrollado este código con el fin de:

1. Velar por la buena dirección y la transparencia como principios básicos en la gestión interna, reflejar el compromiso organizacional y dar respuesta a la demanda cada vez más creciente por parte de la sociedad.
2. Orientar las pautas a seguir en caso de encontrarnos ante dilemas éticos en el ámbito profesional y en las relaciones con terceros.
3. Cumplir con las obligaciones legales locales a las que está sujeta la organización.

El incumplimiento del Código de Conducta daría lugar a medidas disciplinarias, incluida la rescisión de la relación contractual laboral o de servicios, y en algunos casos, a acciones judiciales cuando así se estime, tras haber informado a las autoridades y organismos públicos competentes. Cabe mencionar, que dichas medidas disciplinarias serían complementarias a las contempladas en las disposiciones legales locales de obligatorio cumplimiento.

El ámbito de aplicación se extiende a todos los miembros directos de **Superatec**, entendiéndose por miembros a los/as patronos/as y miembros de otros órganos consultivos, las personas del equipo directivo, y el resto de los empleados/as y Colaboradores de **Superatec**.

Adicionalmente, se dará a conocer y se solicitará su cumplimiento a todas las contrapartes: a nuestros/as socios/as aliados, a las empresas, organismos o instituciones con las que se firmen convenios, cooperación y para todos los proveedores de servicios con los que se estime que sea necesario.

## Documentos de referencia y fuentes

- **Carta de las Naciones Unidas:** Los valores consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, a saber, *el respeto de los derechos humanos fundamentales, la justicia social y la dignidad humana y el respeto de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres*, son los valores generales que inspiran este código.



- **Pacto Mundial:** El Pacto Mundial es una red internacional por el civismo empresarial, de adhesión voluntaria, que fue creado para apoyar la participación del sector privado y otros agentes sociales, con el fin de promover el civismo empresarial responsable según principios sociales y ambientales universales para hacer frente a los retos de la globalización. Con ese propósito, el presente Código de Conducta Superatec reconoce la importancia de los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y es considerado una forma importante de incorporar los principios del Pacto a las operaciones de la organización Superatec.
- **Convenios y recomendaciones internacionales sobre el trabajo:** Las Normas Internacionales del Trabajo (es decir, los convenios y recomendaciones) establecidas por el organismo especializado tripartito de las Naciones Unidas, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han servido de base para el desarrollo del presente Código de Conducta.

## GLOSARIO DE TERMINOS

**Protección contra la explotación y el abuso sexuales (PEAS):** se refiere a las medidas tomadas por una organización para proteger a las personas beneficiarias y a las comunidades beneficiarias de la explotación y los abusos sexuales por parte de su propio personal y el personal asociado.

**Protección:** Garantía de que los derechos humanos básicos, el bienestar y la seguridad física son reconocidos, salvaguardados y protegidos de conformidad con las normas internacionales

**La explotación sexual:** hace referencia a toda manipulación o intento de manipulación con fines sexuales de alguien en situación de vulnerabilidad, lo que abarca casos en los que se da una relación de fuerza desigual. Aquí se incluye, entre otros, el propósito de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.

**El abuso sexual:** es toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción. Los actos de explotación y abusos sexuales perpetrados por el personal de las Naciones Unidas, sus socios u otros trabajadores humanitarios contra la población a la que atienden constituyen una de las infracciones más graves de las normas respecto a la rendición de cuentas.

**Violencia sexual:** La Organización Mundial de la Salud, define la violencia sexual como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y lugar de trabajo” (OMS, 2020).

**Violencia de género:** Término genérico para referirse a la violencia que está dirigida o afecta desproporcionadamente a una persona debido a su identidad de género real o aparente. La explotación y los abusos sexuales constituyen una forma de violencia de género.

**Violencia Basada en género (VBG):** Es “Cualquier daño cometido contra la voluntad de una persona, el cual crea un impacto negativo en su salud física o psicológica, su desarrollo y su identidad y que es resultado de las desigualdades de poder basadas en el género que explotan las distinciones entre hombres y mujeres, entre hombres y entre mujeres. Aunque no exclusiva de mujeres y niñas, la VBG las afecta principalmente a ellas en todas las culturas. Esta violencia puede ser física, sexual, psicológica, económica o sociocultural.” Puede manifestarse de muchas maneras como violencia en el hogar, golpizas, violación y violación conyugal, mutilación genital femenina, tortura, trata y prostitución forzada, violencia relacionada con la dote, el matrimonio y, en ciertos casos, violencia perpetrada o tolerada por el Estado.

**Política de tolerancia cero:** Política de las Naciones Unidas que establece que la explotación y los abusos sexuales por parte del personal de las Naciones Unidas (incluido el personal de sus asociados) están prohibidos y que toda transgresión será castigada. La tolerancia cero es un enfoque muy estricto que obliga a las personas que trabajan en la ayuda humanitaria a denunciar cualquier preocupación o sospecha de explotación y abuso sexuales. También se refiere al compromiso organizacional de tomar en serio e investigar cualquier denuncia que se les informe. Tolerancia cero no significa la ausencia de incidentes de EAS, sino el establecimiento de un entorno en el que se denuncie la conducta sexual inapropiada, y dichos informes se traten con seriedad. La tolerancia cero es también un enfoque institucional por el cual la evidencia de EAS se considera una falta grave y, por lo tanto, resulta en el despido inmediato.

**Diversidad:** La diversidad hace referencia a la heterogeneidad de valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, orígenes étnicos, nacionalidades, orientaciones sexuales, identidades de género, edades, capacidades, estados de salud, situaciones sociales, habilidades y demás características personales particulares. Puesto que varían según la persona, es necesario reconocer, entender y valorar estas diferencias a fin de garantizar que todos los seres humanos tengan las mismas oportunidades para ejercer sus derechos y gocen de la misma consideración y atención.

**Abuso de poder:** El abuso de poder incluye cualquier comportamiento abusivo (físico, psicológico, sexual o emocional) ejercido por una persona en posición de autoridad y confianza en contra de otra en posición de vulnerabilidad y/o dependencia.

**Discriminación:** Significa la exclusión, tratamiento o acción en contra de un individuo, basados en su condición social, raza, etnia, color, religión, género, orientación sexual, edad, estado civil, nacionalidad, filiación política o discapacidad.

**Violencia laboral:** Cualquier incidente en el que una persona es objeto de abuso, amenaza o agresión en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estos comportamientos suelen proceder de clientes y compañeros/as de trabajo en cualquier nivel de la organización. Esta definición incluye todas las formas de acoso, matoneo, intimidación, amenazas y agresiones físicas, robo y otros comportamientos intrusivos (OIT).

**Corrupción:** es el ofrecimiento, entrega, solicitud o aceptación de un incentivo o recompensa que pueda influenciar indebidamente las acciones de una persona.

**Fraude:** es una distorsión intencional, engaño, artimaña y perversión de la verdad o abuso de confianza, relativos a los recursos financieros, materiales o humanos, activos, servicios o Transacciones de una organización, cuyo fin generalmente es el lucro o beneficio personal. El fraude constituye una estafa o el uso de falsificaciones para obtener una ventaja injusta.

**Acoso sexual:** Acoso sexual significa cualquier avance sexual indeseable, comentario, solicitud sexual expresa o implícita, contacto físico, broma, gesto o cualquier otra comunicación o conducta de naturaleza sexual, ya sea verbal, escrita o visual, hecho por cualquier persona a otro



individuo en el ámbito del trabajo. El acoso sexual puede ser dirigido a miembros del mismo sexo o del opuesto e incluye acoso basado en la orientación sexual. El acoso sexual puede ocurrir entre uno o más individuos, empleados/as o beneficiarios/as, independientemente de su relación de trabajo.

**Respeto:** entendido como el deber de aceptar a las y los demás como son, en su diversidad y contexto social, económico, político y personal. Se trata de entablar relaciones sin partir de estereotipos o prejuizgamientos.



## Código de Conducta y Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS) de Superatec A. C.

En el marco de este documento se entiende por conducta ética de **Superatec** – en y para la organización **Superatec** – a toda aquella que respete las áreas o estándares establecidos en el presente código y que vaya dirigida a contribuir con la mejora de la sociedad, a través del logro de la misión de **Superatec**, priorizando siempre la dignidad de las personas.

En caso de duda o conflicto, la persona debe siempre acudir a su supervisor inmediato, a la alta gerencia o a otra instancia de gobernanza, para esclarecer las dudas y canalizar de manera apropiada la conducta o la actuación de la persona bajo la supervisión de **Superatec**:

A continuación, se desglosa de manera detallada las 10 áreas o estándares que constituyen el presente código, para tenerlas presente y darles cumplimiento permanente durante el desarrollo de las actividades.

### **Con relación a las personas o individuos**

- 1.1. En principio y como base, **Superatec** es una organización que promueve y respeta la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional y en ese sentido se asegurará no ser cómplice de abusos contra los derechos humanos de las personas o individuos, contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y los que se enuncian en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- 1.2. En **Superatec** se fomenta y practica el trato con respeto y empatía en todo momento, en todas las interacciones, canales y formas, hacia todas las personas por igual y sin ningún tipo de discriminación basada en: nacionalidad, raza u origen étnico, clase o estamento social, género, creencias religiosas o cultura basada en la religión, discapacidades o condiciones preexistentes, por tipo de formación (básica, técnica, universitaria o en oficios), o trayectoria en el trabajo profesional.
- 1.3. En relación a la misión de la organización, en **Superatec** es de especial atención, el trato y protección de los intereses de las personas e individuos de los llamados grupos vulnerables, entendiendo por estos a: niños y niñas, incluyendo huérfanos y abandonados, niños y niñas separados de sus padres y otros familiares, adolescentes, mujeres, padres y madres solteros, adultos mayores y ancianos, discapacitados, enfermos crónicos y que poseen una condición de salud, grupos minoritarios vulnerables, grupo LGBTQI+, migrantes, desplazados internos, y refugiados.
- 1.4. La organización considera tema fuera de su ámbito, las opiniones políticas de las personas o individuos, las adhesiones y activismo políticos, corrientes políticas y líderes tanto nacionales como internacionales ligados a éstos. Invita a no traer a la agenda del trabajo y misión de **Superatec** “lo político” como opinión. Esto no quiere decir que las personas no necesiten reflexionar sobre el entorno, producto de las acciones de los

Estados o sus gobernantes, y del resultado de la implementación de políticas públicas, para diseñar las intervenciones de los proyectos e iniciativas de Superatec. De igual manera, las mejores prácticas de **Superatec** pueden contribuir y derivar en recomendaciones para la formulación y el cambio de políticas públicas, orientadas a la construcción de una mejor sociedad, basada en las instituciones democráticas, la justicia y la equidad, y en general en la superación personal a través del estudio y el trabajo.

## **2. Con relación al Trabajo y al desempeño profesional**

- 2.1. En **Superatec** se respeta la libertad de asociación y negociación colectiva – en el supuesto de que suceda – en el entendido de que los empleados y colaboradores directos pueden ejercer libremente, sin distinción alguna, el derecho a sindicalizarse para promover y defender sus intereses, y negociar colectivamente algún beneficio, y en ese sentido la organización los protege contra toda acción discriminatoria u otra forma de discriminación relacionada con el ejercicio de estos derechos.
- 2.2. La organización prohíbe toda forma de trabajo forzoso, fuera del alcance del rol o capacidades de la persona, actividades o asignaciones sin las herramientas necesarias, de carácter obligatorio, bajo coacción o algún tipo de amenaza.
- 2.3. En **Superatec** no está permitida la contratación de niños y niñas menores de edad (menores a los 18 años, o la edad que en el país se considere) para ninguna actividad que sea contemplada de apoyo o de trabajo y por la que éstos puedan recibir una compensación en dinero o en especie.
- 2.4. La organización, dada su institucionalidad y procesos garantiza el pago de los salarios, compensaciones competitivas y beneficios a sus empleados o colaboradores en intervalos periódicos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (L.O.T.T.T) para una remuneración integral mensual y de forma directa en sus cuentas bancarias, manteniendo registro y soporte de los mismos. Los pagos estarán sujetos a las deducciones de ley del país en el que opera. La información de la compensación es de carácter confidencial.
- 2.5. En **Superatec** la dinámica de trabajo base está sujeta a un horario de trabajo en el esquema de trabajo de 8X5X2, es decir 8 horas de trabajo, que incluye un lapso de descanso, durante los 5 días hábiles de la semana (De lunes a viernes) con 2 días consecutivos de descanso en los fines de semana. La organización posee esquemas de trabajo que aseguran un balance entre trabajo y vida personal, teniendo sobre ese horario base, modelos mixtos de trabajo, así como la posibilidad de trabajo remoto. De igual manera considera las fechas de vacaciones y/o descanso que tengan establecido por ley o por contrato las personas, siguiendo para esto una planificación y coordinación, que asegure la continuidad operativa.
- 2.6. **Superatec** brinda espacios de trabajo adecuados (Infraestructura) con las especificaciones propias para poder desempeñar el trabajo eficientemente, garantizando no solo la funcionalidad y operatividad de los servicios, sino también la seguridad física de las personas.

- 2.7. **Superatec** prohíbe el ingreso o porte, de cualquier tipo de armas incluyendo las de fuego y funcionamiento automático, armas blancas y explosivos, tanto dentro de sus espacios como en los lugares donde se desarrollen sus actividades.
- 2.8. La organización considera no tolerable el abuso de poder o influencia por la posición jerárquica que detente la persona o individuo dentro de **Superatec** u otra instancia asociada, así como el uso desviado de la información privilegiada o confidencial.
- 2.9. En **Superatec** está prohibido todo tipo de relaciones de explotación de tipo sexual, emocional, física o financiera, hacia y entre los miembros del personal y del equipo de Superatec, sus beneficiarios, participantes, y otras personas vinculadas directa o indirectamente con la organización.
- 2.10. La organización en general fomenta y vigila el cumplimiento del ordenamiento jurídico venezolano, como país sede de nuestras operaciones, por parte de las personas e individuos, así como también el cumplimiento a las regulaciones internacionales, acuerdos, en caso de que sea aplicable. De igual manera, vigila el cumplimiento de todas las obligaciones contractuales que adquiere con terceras partes.

### **3. Conflicto de Intereses**

- 3.1. La organización supervisa el cumplimiento preciso de las responsabilidades funcionales y el logro de los objetivos establecidos de las personas e individuos, que sean propios del rol y descripción de posición dentro de **Superatec**. En tal sentido, **Superatec** prohíbe traer a su agenda asuntos, intereses y oportunidades de índole personal o de la vida privada, que representen un claro conflicto de intereses o una desviación de la atención de los objetivos de Superatec.
- 3.2. En **Superatec** se fomenta y practica el cumplimiento de los códigos, políticas, reglamentos, normas y procesos propios, todos alineados con los objetivos, valores e intereses de **Superatec**, así como de las organizaciones aliadas o en red a las que **Superatec** está adscrita o forma parte.
- 3.3. La organización prohíbe que sus empleados y colaboradores proporcionen u ofrezcan sobornos, incentivos, obsequios, dinero, bienes y favores de ningún tipo, en vinculación directa con el ejercicio de su actuación laboral en Superatec. De igual manera recibir obsequios o contraprestaciones; esto incluye no aceptar de cualquier fuente externa (incluyendo Sociedades Nacionales, gobiernos, corporaciones u otros) sin autorización, ningún honor, condecoración, regalo, remuneración, favor o beneficio económico, más que un "regalo simbólico".

Nota: ver documento de Políticas de Antifraude y Anticorrupción de Superatec.

### **4. Recursos financieros y materiales:**

- 4.1. En **Superatec** se fomenta y practica el uso responsable de todos los recursos (Activos de Superatec) a los que se tenga acceso por razón del rol y relación directa con **Superatec**. En ese sentido, el manejo de los recursos financieros y materiales habilitados para el



desempeño técnico y profesional siempre deberá realizarse con el máximo cuidado salvaguardándolos en todo momento contra el daño, maltrato, hurto y hasta robo. Para mitigar lo anterior, la organización brinda a su personal normas y recomendaciones para el debido mantenimiento, cuidado y resguardo, y de esta forma asegurar un uso adecuado, ético y autorizado.

4.2. La organización también considera recursos a los que hay que dar uso racional y optimizado: agua, electricidad, internet, telefonía fija y celular.

## 5. Con relación a las informaciones y a la comunicación

5.1. **Superatec** fomenta y practica la comunicación abierta, llana, clara, veraz y oportuna; para ello crea instancias y oportunidades para el dialogo y el intercambio de ideas, así como para el planteamiento de situaciones, mejoras, cambios y la introducción de innovaciones.

5.2. La organización es propietaria de la marca, logo y de los contenidos, los cuales son calificados de información privilegiada y/o confidencial, y por ello supervisa que los empleados y colaboradores no revelen, divulguen, compartan, exhiban, muestren, comuniquen o utilicen información con relación directa o indirecta con **Superatec** y sus audiencias a su favor o en el de terceros. Esto incluye metodologías, contenidos programáticos, proyectos, estudios, investigaciones, entre otros.

5.3. **Superatec** garantiza que su equipo tenga el debido cuidado en sus intervenciones institucionales, de no divulgar información privilegiada o confidencial, que no sea autorizada o necesaria para el acto o reunión.

5.4. Para el caso de apoyo comunicacional a empleados, colaboradores y beneficiarios, la organización asegurará que la representación de las personas y sus circunstancias se presente de manera justa en términos de sus capacidades y vulnerabilidades. Para el caso de fotografías o piezas de video, éstas irán con su pie de página explicativo e indicativo de la identidad de las personas. Procede en todo caso el diligenciar autorizaciones o permisos si son menores de edad.

5.5. La organización suministrará los contenidos base, las actualizaciones, y en general la información sobre las políticas, estrategias, objetivos y actividades de **Superatec**, según las realidades y necesidades de las comunidades a las que se atienden.

5.6. De igual manera, y de ser necesario, la organización suministrará los contenidos y las actualizaciones sobre las políticas, estrategias, objetivos y las actividades de las organizaciones aliadas o en red a las que **Superatec** está adscrita o forma parte.

## 6. Código de vestimenta:

6.1. En **Superatec** la vestimenta apropiada para la gestión del trabajo está determinada por el tipo de actividad y lugar, por ello se recomienda: casual de trabajo para la oficina, centros de formación, y visitas de campo, ocasionalmente ropa ejecutiva para visita más formal por alguna reunión o presentación. La organización dota a sus empleados y colaboradores de algunos implementos de vestir y accesorios tales como: franelas,



chemises, gorras, todos con la marca Superatec. El uso de estos será para actividades institucionales de la organización.

6.2. La organización no permitirá vestimenta inadecuada e impropia para su gestión institucional.

## **7. Alcohol, actividades criminales y no éticas:**

7.1. En **Superatec** está prohibida la participación (autoría intelectual, de forma material, o en complicidad) en actividades tipificadas como delitos, en hechos no éticos, y en general en actividades que contravengan la dignidad de las personas, atenten contra los derechos humanos, la justicia y la legalidad.

7.2. En **Superatec** queda prohibido el consumo de bebidas alcohólicas, bebidas energizantes, sustancias estupefacientes o psicotrópicas, y en general de estimulantes en los espacios de sus oficinas, centros de educación, y otros espacios, mientras se estén ejecutando actividades propias de **Superatec** o bajo su ámbito institucional.

7.3. La organización no permite que sus empleados, colaboradores y otras audiencias relacionadas vendan ni fabriquen ningún tipo de artefacto explosivo, como ninguno de los componentes utilizados para su fabricación.

## **8. Seguridad, salud y bienestar:**

8.1. En **Superatec** se fomenta y practica que: a) las maquinaria, equipos y los procesos sean seguros y no presenten riesgos para la salud; b) (de ser el caso) las sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos bajo su control no representen riesgos para la salud cuando se adopten las medidas de protección correspondientes; y c) cuando sea necesario, se proporcionen prendas y equipos de protección adecuados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonablemente viable, el riesgo de accidentes o de efectos adversos sobre la salud. En general se cumple con todas las disposiciones de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

8.2. Las sedes de **Superatec** están bajo la observancia de protocolos de seguridad física, y en caso de la sede principal cuenta con controles de acceso (Biométricos). Invitados y personas ajenas a la institución deben cumplir con un proceso de registro y autorización de acceso.

8.3. **Superatec** sigue un protocolo e instrucciones de bioseguridad diseñados para proteger la salud tanto del individuo como del equipo, beneficiarios y participantes, con especial atención en proteger a los grupos vulnerables. La organización utiliza formas de monitoreo, y promueve el uso del gel antibacterial y máscaras protectoras y sigue todas las recomendaciones para la prevención del Covid-19 y sus variantes.

## **9. Con relación al medio ambiente**

9.1. En **Superatec** se fomenta y se siguen las políticas ambientales previstas en la legislación y los reglamentos vigentes locales para la protección del medio ambiente, adoptando un

enfoque preventivo en materia de conservación y sostenibilidad del mismo, así como con la implementación de iniciativas para promover un aumento de la responsabilidad ambiental y fomento de la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente que instauren buenas prácticas a lo largo de su vida útil.

- 9.2. La organización (De ser el caso) tiene como política la gestión adecuada de sustancias químicas y materiales peligrosos al ser vertidos, manipulados o desechados en el medio ambiente a fin de que se eliminen en condiciones de seguridad.
- 9.3. En **Superatec** (De ser el caso) se realiza un seguimiento de las aguas residuales y los residuos sólidos generados en las operaciones y los procesos, que deberán controlarse y tratarse adecuadamente antes de su vertido o eliminación.

## **10. Prohibición de la explotación y abusos sexuales:**

La explotación y el abuso sexual violan los Derechos Humanos Internacionales y son reconocidos como delitos penales en Venezuela y en muchos países y son inaceptables en cualquiera de sus formas también en **Superatec**. Las relaciones sexuales entre el personal de **Superatec** y los beneficiarios, socavan la credibilidad e integridad del trabajo de **Superatec** y están totalmente prohibidas.

El término "explotación sexual" se define aquí como: cualquier abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial, o confianza para propósitos sexuales; incluyendo ganancias monetarias, sociales o políticas de la explotación sexual de otro. De manera similar, el término "abuso sexual" significa la amenaza, acción verbal y/o física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas.

En este sentido:

- 10.1. En **Superatec** se fomenta y practica la creación de un ambiente de trabajo en el que se trate a todos los empleados con dignidad y respeto, no permitiendo ningún tipo de amenazas de violencia, acoso o agresiones verbales, tampoco acoso o maltrato psicológico; explotación o abuso sexual, ni se permitirá que los empleados u otras personas que hayan contratado recurran a ellas ni tomen parte en ellas. La explotación y los abusos sexuales constituyen una violación de las normas y principios jurídicos internacionales reconocidos universalmente, y son comportamientos inaceptables y conductas terminantemente prohibidas.
- 10.2. En **Superatec** está prohibido cualquier acto de explotación sexual, abuso o violencia sexual dentro de la organización.
- 10.3. No está permitida ninguna actividad sexual con personas (sean niños, niñas y/o adolescentes, jóvenes y adultos) beneficiarias de la organización, o con cualquier persona menor de 18 años, independientemente del consentimiento otorgado por esta.
- 10.4. No está permitido cambiar dinero, empleabilidad, bienes o servicios por sexo, incluyendo favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador.

- 10.5. No está permitido, ver, distribuir, imprimir, ni reproducir material pornográfico en la oficina y sedes de la organización, tampoco usar equipos de la organización, incluyendo la lectura/visualización de sitios web y anuncios pornográficos, o el envío de correos electrónicos pornográficos.

## **Consideraciones Generales**

### **1. Proceso de monitoreo del Código de Conducta y Protección contra la Explotación y Abuso Sexual (PEAS)**

Las instancias gerenciales de la organización de Superatec, así como las supervisoras, están en todo momento alertas en como las personas, en su calidad de empleados o colaboradores directos, y aquellos que tienen una relación indirecta, cumplen o no con el código y las normas relativas a PEAS, velando en todo momento que las actuaciones de estos estén bajo el marco de los 10 numerales que han sido detallados anteriormente, y que son el comportamiento esperado institucional, sin menoscabar las libertades y otros derechos legítimos de cada persona.

Este monitoreo será respaldado por la Gerencia de Administración con el apoyo del Analista de Gestión Humana, y por las normas y políticas propias de la organización Superatec, y el personal que lo lideriza. El área de Gestión Humana está bajo la coordinación de la Gerencia de Administración y Finanzas y bajo la supervisión de la Gerencia General.

La organización tiene previsto dentro de su programa de capacitación y formación continua, un segmento en cuanto a la actualización del Código de Conducta y PEAS. Este programa es impartido a todas las personas del equipo de Superatec, y tiene su base en este código, así como en el planteamiento de casos y hechos situacionales en los que la aplicación del código se materialice. De igual manera, la organización resaltará las conductas modelo, que hay que promover.

### **2. Comité de Código de Conducta y Protección contra la Explotación y Abuso Sexual (PEAS)**

La organización cuenta con un comité de asistencia y rápida respuesta para lo relativo al código de conducta y PEAS, compuesto por 4 personas en una combinación que asegure continuación, neutralidad y accesibilidad: 1 miembro de la Junta Directiva, 1 miembro de la Alta Gerencia, 1 Miembro de Gerencia media, y 1 miembro del área operativa.

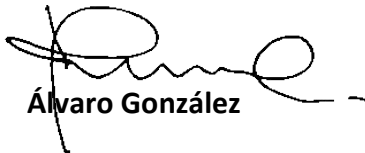
Este comité se reúne con frecuencia de 1 vez cada 4 meses para monitorear, actualizar, y atender casos. No obstante, en caso de que ocurra una situación, que amerite atención se reunirá de manera extraordinaria para atenderlo. Para el caso de PEAS, sus funciones principales y específicas son: 1) atender y canalizar las denuncias de los posibles casos para confirmarlos o no, 2) dirigir las acciones correctivas y de protección de los afectados



y 3) materializar las sanciones, y elevar a instancias administrativas, o judiciales las denuncias.

Los canales de acceso son vía telefónica a través de los números de celulares con WhatsApp (WSP) y correo electrónico. Esto no implica que la persona pueda acudir al nivel supervisorio inmediato o a la alta gerencia para canalizar cualquier situación (Gerencia General y Coordinación de Administración y Finanzas).

Este comité es la instancia especializada en el área, para profundizar y dar mayor tecnicismo al tema de Código de Conducta y PEAS.



**Álvaro González**

**Presidente de Superatec A.C.**



**Nelitza Zabala**

**Gerente General de Superatec A.C.**