

CATALIZADOR.SOCIAL, A.C.

Gestión de la NoViolencia · Metodología Ahimsa®

Política de Salvaguarda

Medidas para prevenir y atender riesgos, abusos, explotación, acoso, discriminación y otras vulneraciones relacionadas con nuestras actividades

Catalizador.Social, A.C. · sostenibilidad@catalizador.social

Versión 1.1 · septiembre de 2026

Autoría de la metodología Ahimsa®: Daniela Sepúlveda Ruiz

1. Presentación y objetivo

Catalizador.Social acompaña a personas, iniciativas, colectivas, organizaciones civiles y redes nacionales e internacionales que trabajan, muchas veces, directamente con poblaciones en situación de vulnerabilidad: niñas, niños y adolescentes, mujeres, personas de la diversidad sexual y de género, comunidades indígenas y afrodescendientes, y personas defensoras de derechos humanos. Esta política establece las medidas que Catalizador.Social adopta para prevenir, identificar y atender riesgos, abusos, explotación, acoso, discriminación y otras vulneraciones relacionadas con nuestras actividades, tanto dentro de nuestro propio equipo como en los espacios que acompañamos.

El objetivo de esta Política es salvaguardar la integridad física, emocional y psicológica de toda persona que colabore, participe o se beneficie del trabajo de Catalizador.Social, con especial atención a niñas, niños, adolescentes y personas sobrevivientes de violencia.

2. Alcance

Esta Política aplica a:

- Todo el personal, personas consultoras, voluntarias y practicantes de Catalizador.Social.
- Las personas participantes, beneficiarias y usuarias de nuestros talleres, procesos de acompañamiento y la Comunidad de Aprendizaje.
- Niñas, niños y adolescentes que participan directa o indirectamente en actividades relacionadas con nuestro trabajo o el de las organizaciones que acompañamos.
- Integrantes de las colectivas, organizaciones civiles y redes con las que colaboramos, en la medida en que interactúan con nuestro personal en espacios facilitados por Catalizador.Social.

3. Declaración de principios

Los siguientes principios orientan la prevención, atención y seguimiento a cualquier situación de riesgo o violencia:

- **Equidad:** dar a cada persona lo que corresponde según sus necesidades y condiciones específicas, favoreciendo la igualdad en el acceso a oportunidades e integrando las diversidades.
- **No discriminación:** ninguna persona recibe un trato diferenciado o desfavorable por género, edad, condición de salud, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, color de piel, religión, pertenencia étnica o cualquier otra condición.
- **Interés superior de la niñez:** cualquier decisión que pueda afectar a niñas, niños o adolescentes prioriza su bienestar; son sujetos de derecho y su opinión debe ser escuchada y tomada en cuenta.

- **NoViolencia (Ahimsa):** como filosofía de vida y acción directa, abordamos los problemas mediante estrategias y herramientas no violentas, buscando reparar el tejido social de forma colectiva.
- **Derechos Humanos:** promovemos y protegemos los derechos humanos desde sus principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
- **No revictimización:** evitamos cualquier práctica, entorno o trato que cuestione, culpabilice, señale o genere sufrimiento adicional a quien ya vivió una situación de violencia — este principio se desarrolla en detalle en nuestro Enfoque Centrado en Personas Sobrevivientes.
- **No hacer daño:** ninguna medida de protección debe, en sí misma, aumentar la exposición o el riesgo de la persona que busca proteger.

4. Definiciones clave

- **Violencias:** actitud o comportamiento que constituye una violación o privación de algo esencial para la persona (integridad física, psíquica o moral, derechos, libertades). Puede ser ejercida por una persona, una institución o una situación estructural.
- **Violencia directa:** ejercida por un emisor identificable, como un acontecimiento intencionado (por ejemplo, maltrato, abuso sexual, agresión física).
- **Violencia estructural:** proviene de la propia estructura social: relaciones desequilibradas de poder económico, político o social (explotación, represión, desigualdad).
- **Violencia cultural:** legitima a las otras dos; se expresa en símbolos, discursos, lenguaje y prácticas que normalizan la violencia directa y estructural.
- **Abuso:** uso indebido de una posición de poder, confianza o autoridad para causar daño físico, psicológico o sexual a otra persona.
- **Explotación:** aprovechamiento de una posición de vulnerabilidad, poder o confianza con fines de beneficio personal, comercial o de otro tipo.
- **Acoso:** conducta no deseada, repetida o de suficiente gravedad, que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno intimidante, hostil u ofensivo.
- **Revictimización:** cuando alguien que ya fue víctima de una situación de violencia vuelve a ser afectado emocional, psicológica o físicamente por tratos inadecuados o un entorno que cuestiona, señala o culpa.

5. Marco legal aplicable

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 3° (educación), 4° (interés superior de la niñez) y 123° (protección del trabajo infantil y derecho a un trabajo digno).
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (2014): derecho a la vida, la identidad, vivir en familia, la igualdad sustantiva y una vida libre de violencias.

- Ley Federal del Trabajo, artículos 132 y 133, sobre las obligaciones y prohibiciones de la parte empleadora en materia de trato digno, discriminación y hostigamiento.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, sobre factores de riesgo psicosocial y entornos organizacionales favorables.
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, en lo relativo al manejo confidencial de la información generada durante la atención de un caso.

6. Comportamientos esperados y comportamientos de riesgo

6.1 Esperamos que todas las personas colaboradoras:

- Traten a niñas, niños, adolescentes y personas adultas en situación de vulnerabilidad con respeto, calidez y sin trato preferencial ni discriminatorio.
- Eviten quedarse a solas con una niña, niño o adolescente en espacios cerrados o fuera de la vista de otras personas adultas, salvo que el rol lo requiera y con conocimiento de la coordinación.
- Soliciten consentimiento informado de la persona adulta, o de quien ejerza la patria potestad o tutela cuando se trate de una persona menor de edad antes de fotografiar, grabar o citar a alguien en materiales internos o públicos.
- Reporten de inmediato cualquier señal de riesgo, abuso o violencia que observen, aunque no estén completamente seguras de lo ocurrido.

6.2 No toleramos que ninguna persona colaboradora:

- Tenga contacto físico inapropiado, comentarios de connotación sexual o cualquier forma de acoso hacia niñas, niños, adolescentes o personas adultas.
- Use su posición de acompañamiento técnico para obtener favores, información o acceso indebido a personas o comunidades.
- Comparta o publique imágenes, testimonios o datos de personas sobrevivientes de violencia sin su consentimiento expreso.
- Ignore o minimice un reporte de riesgo o violencia que le haya sido compartido.

7. Ruta de prevención

La prevención se construye en cinco pasos, que la organización revisa de forma continua:

1. Contar con una persona o comité responsable de salvaguarda: se designa una persona enlace con menor carga operativa posible, encargada de recibir dudas, acompañar la socialización de esta Política y coordinar la respuesta cuando se active la ruta de atención.

2. Socializar esta Política y los conceptos de construcción de paz, gestión de la no violencia, comunicación asertiva y resolución de conflictos con todo el equipo, de forma periódica y en la inducción de nuevas incorporaciones.
3. Abrir espacios de reflexión colectiva que vayan más allá de informar, para que el equipo cuestione, reflexione y construya alternativas para prevenir y atender las violencias.
4. Monitorear y evaluar la aplicación de esta Política al menos una vez al año, levantando instrumentos sencillos de detección de riesgos y violencias entre el equipo y las personas participantes.
5. Rendir cuentas: compartir con el equipo, de forma periódica, los avances y pendientes en la construcción de un espacio seguro y libre de violencias, de manera que todas las personas se involucren en el proceso.

8. Instrumento de diagnóstico: el violentómetro laboral

Uno de los instrumentos que usamos para el paso de monitoreo de la ruta de prevención (sección 7) es el *Taller de Gestión de la No violencia* de 2 horas, de la Metodología Ahimsa® (metodología, contenido y autoría intelectual: Daniela Sepúlveda Ruiz), que aplica un violentómetro laboral de forma anónima. Este taller tiene alcance de diagnóstico, no de implementación de acciones, por lo que garantizamos, desde antes de aplicarlo, lo siguiente:

- Se designa a una persona de contacto para contención emocional el día del taller, distinta del mando directo del grupo, para evitar el temor a represalias.
- El anonimato de las respuestas se verifica técnicamente antes del taller: el formulario se configura para que no se pueda identificar quién respondió qué, ni por correo, ni por dispositivo, ni cruzando la marca de tiempo con la lista de asistencia.
- Se informa a la dirección o gerencia del espacio acompañado que los resultados son para diagnóstico y prevención colectivos, y que no deben usarse para identificar ni sancionar a personas específicas.
- Se tiene lista, antes del taller, una línea de atención psicológica o de acompañamiento (interna o externa) para quien lo requiera.

Al inicio del taller, la persona facilitadora explica siempre, con lenguaje sencillo y sin tecnicismos, el consentimiento informado: nadie está obligada a responder todas las preguntas, cualquier persona puede dejar preguntas sin contestar o retirarse del ejercicio en cualquier momento sin ninguna consecuencia, y las respuestas son anónimas y se usan únicamente para el diagnóstico colectivo. Durante el taller, si alguien se muestra visiblemente afectada, se le ofrece en privado sin señalarla frente al grupo la posibilidad de tomar un descanso o hablar aparte con la persona de contacto.

Si durante el taller una persona identifica una situación de riesgo alto para su seguridad, se sigue esta ruta de canalización:

6. Retirar a la persona del grupo de forma discreta y ofrecerle un espacio privado para hablar.

7. Contactar a la persona responsable de contención definida antes del taller.
8. Si existe riesgo inmediato a su integridad física, orientarla sobre líneas de emergencia y acompañamiento legal disponibles en su localidad.
9. Documentar el hecho de forma anónima y agregada para el informe del diagnóstico, sin registrar datos que permitan identificarla, salvo que ella misma decida y autorice lo contrario.

El taller cierra siempre con 10 a 15 minutos de regulación emocional (respiración guiada, una ronda de palabra compartida o silencio acompañado) y con el recordatorio, en voz alta y por escrito, de la ruta de apoyo disponible. Cuatro principios no se negocian en este ni en ningún otro instrumento de diagnóstico grupal: el consentimiento informado se explica siempre antes de aplicarlo; el anonimato se garantiza técnicamente, no solo se promete de palabra; ninguna persona queda sin una ruta de apoyo visible al cierre; y los resultados nunca se usan para sancionar a personas específicas.

9. Ruta de atención y seguimiento a casos

Cuando una persona detecta o vive una situación de riesgo, abuso, explotación, acoso o discriminación, se sigue la siguiente ruta:

10. Reporte: la persona que detecta la situación o quien la vive directamente lo comunica a la persona o comité responsable de salvaguarda, por el canal que le resulte más seguro (correo, mensaje directo o conversación presencial).
11. Recepción y valoración inmediata: la persona responsable evalúa, en las primeras horas, si existe un riesgo inminente que requiera canalización urgente a servicios de emergencia, salud o protección especializados, priorizando siempre la seguridad de quien vivió la situación.
12. Escucha con enfoque centrado en la persona sobreviviente: se reúne por separado con cada parte involucrada, sin presionar por detalles innecesarios, validando el relato y evitando cualquier pregunta o comentario que pueda revictimizar (ver Enfoque Centrado en Personas Sobrevivientes).
13. Investigación proporcional: se reconstruyen los hechos de la manera más objetiva posible, salvaguardando en todo momento el bienestar de las personas involucradas y aplicando el criterio de confidencialidad y necesidad de conocimiento.
14. Informe y propuesta de resolución: la persona o comité responsable elabora un informe breve de los hechos, con una propuesta de resolución y de reparación del daño cuando corresponda.
15. Comunicación de acuerdos: se comparte la resolución con las partes involucradas y se acuerdan acciones específicas de reparación, protección o, si corresponde, de consecuencia disciplinaria conforme al Código de Ética.
16. Seguimiento: se da seguimiento al cumplimiento de los acuerdos y se revisa, después de un periodo razonable, que la situación no se haya agravado ni repetido.

En cualquier momento de esta ruta, si los hechos pueden constituir un delito, se informa a la persona afectada sobre su derecho a denunciar ante la autoridad competente y se le acompaña, si así lo decide, sin que esto sustituya el proceso interno de la organización.

10. Confidencialidad y protección de quien reporta

Toda la información relacionada con un reporte se maneja bajo el criterio de necesidad de conocimiento: sólo tienen acceso a ella las personas estrictamente necesarias para atenderlo. Nadie será objeto de represalias por presentar, de buena fe, un reporte relacionado con esta Política, aun cuando la investigación posterior no confirme los hechos denunciados.

11. Registro de incidentes

Todo caso atendido se documenta con el siguiente formato mínimo, resguardado conforme al Protocolo para el Manejo Ético y Seguro de Información:

Campo	Contenido
Fecha y hora del reporte	
Persona(s) involucrada(s) (con acceso restringido)	
Descripción breve del hecho	
Tipo de violencia identificada	
Acciones tomadas de inmediato	
Persona que documenta	
Seguimiento requerido y fecha de revisión	

12. Vigencia y revisión

Esta Política se revisa al menos cada dos años, o de inmediato después de atender un caso que evidencie la necesidad de ajustarla. Entra en vigor a partir de su aprobación por *Daniela Sepulveda Ruíz* Co-fundadora de Catalizador.Social A.C.

Dudas, reportes o preocupaciones relacionadas con esta Política pueden dirigirse a sostenibilidad@catalizador.social.