

POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN, EL ABUSO Y EL ACOSO SEXUALES (PSEAH)



TABLA DE CONTENIDO

1.	PROPÓSITO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CONSENTIMIENTO.....	3
2.	DEFINICIONES.....	3
	2.1 Explotación sexual.....	3
	2.2 Abuso sexual	3
	2.3. Acoso sexual	3
3.	FUNDAMENTOS DE LA PSEAH	4
4.	MECANISMOS DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN	6
	4.1 Mecanismo de denuncia	6
	4.2 Denuncias sobre asociados de Swisscontact	6
	4.3 Orientaciones generales.....	7
	4.4 Apoyo para sobrevivientes y víctimas.....	7
	4.5 Prevención de represalias contra denunciantes, víctimas y testigos.....	7
	4.6 Denuncias infundadas	7
5.	REVISIÓN Y ACTUALIZACION DE LA POLÍTICA	8

1. PROPÓSITO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CONSENTIMIENTO

El propósito de esta política es establecer las directrices de Swisscontact en materia de Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexual (PSEAH). Esta política se apega a las normas comunes sobre PSEAH en la cooperación internacional. Describe lo siguiente:

- Los principios que regirán las decisiones de Swisscontact en caso de situaciones de SEAH.
- Las expectativas de Swisscontact con respecto a todo su personal, incluido el de sus asociados.¹
- Los procedimientos de Swisscontact que garantizan que se tomarán medidas eficaces cuando se presenten casos de SEAH.

La política se aplica a todo el personal de Swisscontact, y también al personal de los socios de Swisscontact durante su servicio con Swisscontact.² En esta política, “Personal” se refiere a todos los empleados, practicantes, voluntarios y consultores de Swisscontact y de sus asociados. Esta política PSEAH es un documento adicional al ya existente Código de Conducta (CoC) de Swisscontact que define con mayor precisión los principios en materia de discriminación, acoso sexual y trata de personas que ya figuran en el Código de Conducta. El CoC forma parte integral de los contratos del personal de Swisscontact y de sus socios.

Esta política se aplicará junto con la legislación laboral pertinente y las leyes penales vigentes en la sede central, y en el contexto del país de operación, para la toma de decisiones sobre cómo responder ante cualquier acusación, queja o preocupación recibida por situaciones de SEAH.

Esta política ha sido aprobada por la Junta Directiva de Swisscontact. La fecha de entrada de vigor se muestra en la portada. Este documento reemplaza todas las versiones anteriores de la política de SEAH.

2. DEFINICIONES

2.1 Explotación sexual

El término “explotación sexual” define a “todo abuso real o tentativo de una posición de vulnerabilidad, de desigualdad de poder o de confianza con fines sexuales, incluyendo, pero sin limitarse a ello, el beneficio económico, social o político de la explotación sexual de otra persona”.³

2.2 Abuso sexual

El término “abuso sexual” se define como “la intromisión física real, o la amenaza de intromisión física, de carácter sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones de desigualdad o coercitivas”.⁴

2.3. Acoso sexual

El “acoso sexual” en el lugar de trabajo se define como cualquier comportamiento de aspecto sexual cometido por un miembro del personal dentro del entorno laboral, y que es indeseado y humillante hacia cualquier colega que trabaja para Swisscontact o para sus organizaciones asociadas. Ello incluye cualquier “insinuación sexual no deseada, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual”⁵, desde la perspectiva de la persona acosada. Este acoso puede estar

¹ Con base en la Política de Gestión de Asociaciones de Swisscontact, el término “socios” se refiere a integrantes de consorcios, subcontratistas, organizaciones ejecutoras y socios de proyectos.

² Véase también la Política de Gestión de Asociaciones de Swisscontact.

³ <https://www.who.int/docs/default-source/documents/ethics/psea-2019-sp.pdf>, p.4.

⁴ <https://www.who.int/docs/default-source/documents/ethics/psea-2019-sp.pdf>, p.4.

⁵ <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatish.pdf>

dirigido hacia una persona, o grupos de personas o hacia cualquiera, y puede ocurrir como un incidente puntual o ser un patrón de conducta perjudicial. El acoso sexual suele ocasionar que se atropelle la dignidad de otra persona, y/o generar un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para ella. Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso sexual.

El acoso sexual en el lugar de trabajo abarca también acosos ocurridos durante eventos formales o informales del personal, como cenas anuales, reuniones del personal, etc. Si el acoso sucede fuera del lugar de trabajo sigue estando relacionado con el entorno laboral si repercute en la relación laboral. El acoso sexual puede asumir muchas formas, que incluyen, entre otras, las siguientes:

- Comentarios intimidatorios o sugestivos sobre la apariencia de un miembro del staff.
- Comentarios o bromas sexistas sobre la conducta o la orientación sexual de los colegas.
- Exhibición, envío, publicación o distribución de material pornográfico o sexista, ya sea física o electrónicamente.
- Invitaciones indeseadas con propósitos evidentes.
- Contacto físico no deseado.
- Acosar a miembros del personal dentro o fuera del espacio laboral.
- Hacer insinuaciones a otra persona (incluyendo mensajes escritos o electrónicos) acompañados de la promesa de ciertas ventajas o de amenazas de desventajas.
- Agresión sexual, coerción o violación.

Para determinar si el comportamiento observado es acoso sexual o no, el punto clave no es la intención de la persona acosadora, sino cómo recibe ese comportamiento la persona afectada, si fue consentido o no. El acoso sexual verbal grave está también penado por la ley (Art. 198 del Código Penal de Suiza). En cualquier situación de SEAH, la repercusión de esos comportamientos en la persona denunciante es incumbencia de Swisscontact. Un acto o conducta puede considerarse acoso sexual incluso si el presunto acosador no tenía intención de perjudicar a la persona. En tal contexto, es importante que haya comunicación y explicación de ambas partes

3. FUNDAMENTOS DE LA PSEAH⁶

La política PSEAH se basa en seis principios clave que se exponen enseguida y que reflejan el compromiso de Swisscontact con la atención de la SEAH.

Principio 1: Tolerancia cero a incidentes y frente a la inacción

La explotación, el abuso y el acoso sexual no son nunca aceptables. En esta política, Swisscontact define la tolerancia cero frente a la inacción como “actuar de manera justa y razonable ante toda denuncia teniendo en cuenta la equidad del procedimiento”. Las denuncias de incidentes podrían aumentar a medida que la organización mejora las medidas preventivas. El aumento de las denuncias puede indicar mayor conciencia sobre el tema y cambios en las actitudes al respecto, puesto que las víctimas/sobrevivientes sienten más confianza para presentar denuncias y la organización es más propensa a tomar medidas. La notificación de incidentes puede considerarse como un indicador de que el riesgo de SEAH se está gestionando adecuadamente.

Principio 2: Liderazgo sólido y conducta respetuosa.

Un liderazgo sólido es esencial para acelerar el desarrollo de la cultura laboral en la organización. Los líderes marcan la pauta de la cultura organizacional. Swisscontact espera que sus directivos y miembros del *senior management team* establezcan expectativas claras al respecto y que sean ejemplo de

⁶ Basados en los lineamientos del Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio del Gobierno de Australia (<https://dfat.gov.au/international-relations/themes/preventing-sexual-exploitation-abuse-and-harassment/Documents/pseah-policy.pdf>)

conducta respetuosa en sus interacciones laborales. Esto ayudará a que las víctimas/sobrevivientes y los denunciados se sientan seguros, informen de sus preocupaciones y tengan la seguridad de que sus denuncias se toman en serio.

Un liderazgo sólido aborda el tema de SEAH tomando medidas que fomentan la diversidad y la inclusión. Las organizaciones diversas e inclusivas sufren menos casos de acoso y discriminación. Esto implica procedimientos de recursos humanos sólidos y aplicables que incorporan la equidad de género y la política SEAH. El CoC de Swisscontact establece procedimientos que son aplicables en situaciones de SEAH. Otros aspectos de un liderazgo sólido en relación con la PSEAH incluyen debates sobre esta política, así como revisiones de la misma en las reuniones de la Junta Directiva, incorporación de capacitaciones específicas concernientes al CoC que abordan el tema PSEAH, disponer dentro de la organización de responsables específicos de su cumplimiento (*ombudspersons*) que actúen como punto de referencia en la materia, y fomentar un equilibrio de género en el personal, especialmente en los cargos directivos. Los directivos deben alentar el escrutinio de su propia conducta y el de la alta dirección.

Principio 3: Las necesidades de las víctimas/sobrevivientes son fundamentales.

Antes de emprender cualquier acción que repercuta en el bienestar o la integridad de la víctima/sobreviviente se debe pedir su aprobación. Swisscontact garantizará que cualquier acción para abordar los casos de SEAH se base en el principio de “no hacer daño”, garantizando las necesidades y deseos de la víctima/sobreviviente manteniendo al mismo tiempo la equidad procesal para todas las partes. Este enfoque:

- Trata con dignidad y respeto a la víctima/ sobreviviente.
- Involucra a la víctima/ sobreviviente en la toma de decisiones.
- Proporciona información completa a la víctima/ sobreviviente.
- Resguarda la privacidad y confidencialidad.
- No discrimina por motivos de género, edad, raza/ etnia, capacidad, orientación sexual o cualquier otra característica.
- Toma en cuenta la necesidad de que la víctima/ sobreviviente reciba servicios de asesoría y salud para ayudar a su recuperación.

Principio 4: Prevenir la explotación, el abuso y el acoso sexual es una responsabilidad compartida.

Prevenir la explotación, el abuso y el acoso sexual es responsabilidad de todas y todos. Un cambio efectivo en la reducción de casos de SEAH sólo será posible cuando todos los sectores cumplan su papel, lo cual incluye al gobierno, las empresas, las organizaciones no gubernamentales, las comunidades y los individuos. Por tanto, para lograr que esta política se cumpla, Swisscontact requiere el compromiso, el apoyo y la inversión de sus socios. Todos los socios tienen la responsabilidad de desarrollar su capacidad para tratar con sensibilidad y eficacia los casos de SEAH que se presenten mientras laboran con Swisscontact.

Principio 5: Encarar las inequidades de género y otras disparidades de poder.

Este principio reconoce que las disparidades de poder ocurren por varias razones. El entrecruzamiento del género con otras formas de inequidad puede aumentar las posibilidades de que ocurran casos de SEAH. La interacción con colegas y con otros miembros de las organizaciones socias contratantes debe basarse en el respeto a la diversidad, en la procuración de la equidad de género y la inclusión social, en la rendición de cuentas, con especial atención al principio de “no hacer daño”. Las desigualdades derivadas de la diferenciación entre empleado/beneficiario; masculino/femenino; capacidad/ discapacidad; posición étnica o indígena; religión; identidad de género y orientación sexual; edad; salud y pobreza, pueden a su vez dar lugar a SEAH.

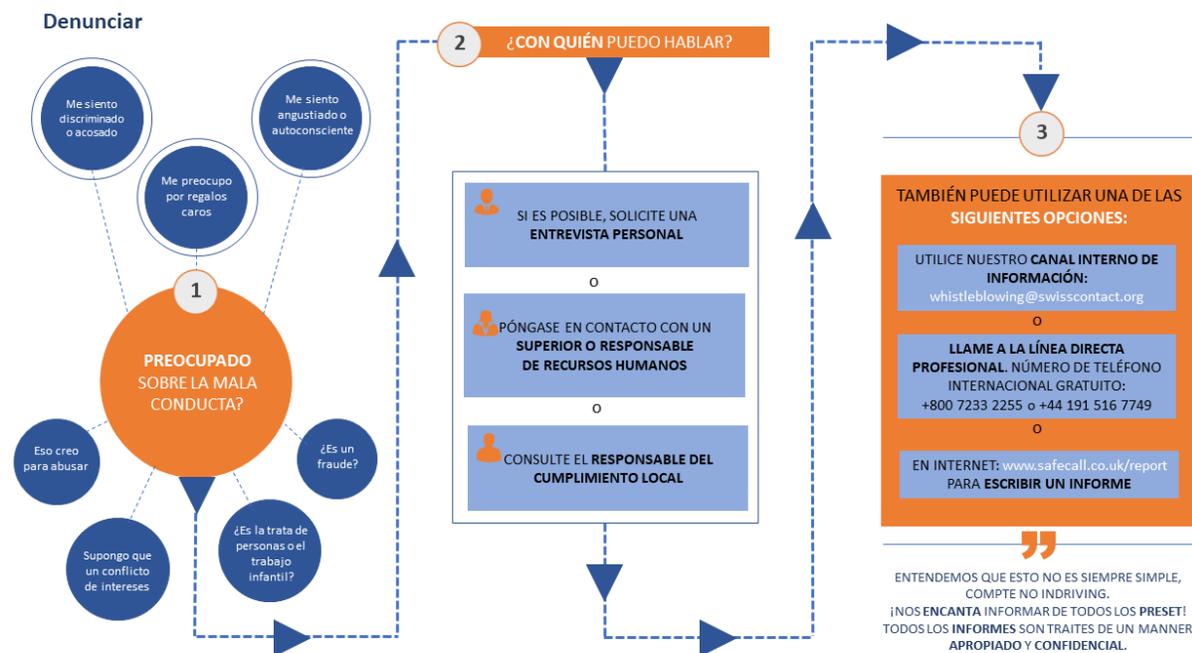
Principio 6: Procedimientos sólidos y presentación de informes mejoran la transparencia y la rendición de cuentas.

La explotación, el abuso y el acoso sexual constituyen una falta de responsabilidad. Todos los procedimientos de Swisscontact, como son los mecanismos de contratación de personal, las evaluaciones, o los trámites de progresión de la carrera, etc. deben integrar aspectos que eviten la posibilidad de casos de SEAH en el personal nuevo o existente en Swisscontact. Un sólido mecanismo de denuncia permite supervisar mejor la situación de SEAH, comprender los riesgos y por consiguiente mejorar los sistemas y la protección.

4. MECANISMOS DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN⁷

4.1 Mecanismo de denuncia

El personal que está enterado o que percibe que existe una situación de SEAH tiene derecho a informarlo o a valerse del Procedimiento de Denuncia, como ya se describe en el Código de Conducta (pp. 7 y 8) y en la Política de Denuncia de Irregularidades. La figura siguiente presenta el mecanismo general de denuncias de Swisscontact en lo concerniente a conductas indebidas que incluyen SEAH. Nótese que los responsables específicos de su cumplimiento (*ombudspersons*) también asumen el papel de punto de referencia para cuestiones de PSEAH.



4.2 Denuncias sobre asociados de Swisscontact

Si una de nuestras organizaciones socia recibe una denuncia sobre la conducta de su personal, sus voluntarios, consultores u otros representantes, Swisscontact espera que esa organización responda de forma pronta y adecuada y que informe al responsable de cumplimiento de Swisscontact (*ombudsperson*) o a la coordinación del proyecto o al director de país acerca del caso y de la manera en

⁷ Basado en el KoGe's PSEAH Manual (2020), HEKS PSEAH Policy (2019), y en la Política PSEAH de Swissaid (2018).

que se abordará. Swisscontact apoyará a sus socios en la gestión de los casos de SEAH toda vez que se le solicite. Si existen motivos para pensar que una organización socia ha gestionado indebidamente una denuncia, esa organización corre el riesgo de que se le retire el financiamiento o que se rescinda la asociación.

4.3 Orientaciones generales

El abuso puede estar ocurriendo, o ser reciente o tener una historia. En el marco de esta política no hay límite de tiempo para presentar una denuncia y emprender acciones, aunque Swisscontact alienta a que se reporte en cuanto se tenga conocimiento o se sospeche de un acto de acoso, explotación o abuso.

Los puntos siguientes sirven de orientación en caso de que ocurran situaciones de SEAH:

- a. *La víctima puede presentar denuncia anónima, pero no es aconsejable porque se dificulta el tratamiento y seguimiento del caso.*
- b. *Las personas afectadas pueden dirigirse al ombudsperson para recibir el apoyo y asesoría que necesiten. Este apoyo se hará con la mayor confidencialidad, y se priorizarán los derechos, necesidades y deseos de la víctima/sobreviviente, a la vez que se garantizará la equidad procedimental para todas las partes. Una conversación directa entre la persona afectada y la persona acusada sólo podrá realizarse si la persona afectada ha dado su consentimiento explícito.*
- c. *Todo el personal y los testigos mantendrán la confidencialidad durante todo el proceso. Aquellos miembros del personal que incumplan la confidencialidad serán objeto de medidas disciplinarias que pueden incluir su despido.*
- d. *Ninguna de las partes implicadas sufrirá desventaja profesional alguna toda vez que se aplique la presunción de inocencia. Como medida preventiva, el personal implicado puede transferirse a otros departamentos o equipos, o puede concedérsele permiso remunerado.*
- e. *Dependiendo de las circunstancias y de las personas involucradas, puede tomarse la decisión de acudir a un especialista cualificado interno o externo para que actúe como mediador.*

4.4 Apoyo para sobrevivientes y víctimas

Swisscontact hará lo necesario para ofrecer apoyo a las víctimas/sobrevivientes de SEAH. Tal apoyo puede incluir consejería psicosocial y/o acceso a otros especialistas (p.ej., asistencia médica y/o jurídica), así como al apoyo que resulte necesario. Sobrevivientes y víctimas tienen derecho a decidir si quieren aprovechar las opciones de apoyo y cuándo quieren hacerlo.

4.5 Prevención de represalias contra denunciantes, víctimas y testigos

Swisscontact tomará medidas contra cualquier miembro del personal, sea o no objeto de denuncia, que emprenda actos de represalia contra denunciantes, víctimas o testigos. El personal que incurra en esto será objeto de medidas disciplinarias que pueden incluir su despido.

4.6 Denuncias infundadas

Según el Código Penal de Suiza, la difamación, la calumnia y las acusaciones falsas están tipificadas como delitos. Si se descubre que un miembro de su personal ha hecho una denuncia infundada, Swisscontact se reserva el derecho de imponer las siguientes sanciones:

- Ofrecer una disculpa por escrito a la persona afectada.
- Configurar un procedimiento de modificación de la conducta que sea vinculante y controlable y que incluya compromisos y plazos determinados.
- Amonestación por escrito con advertencia de rescisión de contrato.
- Medidas organizacionales (p. ej., transferencia).
- Permiso de ausentarse.
- Amonestación verbal.

- Aviso de rescisión.
- Rescisión sin previo aviso.
- Denunciar al ofensor ante la Policía.
- Empezar acciones jurídicas y contactar a un abogado, etc.

5. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

Esta política se revisará y actualizará cuando sea necesario o cuando el CoC de Swisscontact requiera actualización.