

**Política de protección
contra la explotación,
el abuso y el acoso sexual
(PSEAH¹-Policy)**

Aprobada por la Junta directiva el 27 de noviembre de 2018

¹ PSEAH: Protection against Sexual Exploitation, Abuse and Harassment

1. Objetivo de la política

Esta política establece el enfoque de SWISSAID para prevenir y responder al acoso, la explotación y el abuso sexual. Presenta:

- los principios en los que basaremos nuestra toma de decisiones y acciones
- nuestras expectativas hacia todas y todos los que trabajan para y con SWISSAID
- nuestros compromisos para garantizar que se tomen medidas eficaces cuando se produzcan casos de explotación, abuso y acoso sexual

La política se aplica a todo el personal con sede en cualquier país **en todo momento** durante su servicio en SWISSAID, **tanto durante, como después de las horas de trabajo**. El término "personal" en esta política se refiere a las/los empleadas/-os de SWISSAID, pasantes, voluntarias/-os, consultores y subcontratistas.

Todo el personal estará familiarizado con esta política. Está disponible en inglés, francés, español y otros idiomas locales relevantes en los países en los que trabajamos. Los cambios en esta política serán objeto de consultas previas con los empleados de SWISSAID y de la aprobación de la Junta Directiva.

Esta política se utilizará junto con las leyes laborales/de empleo pertinentes y con las leyes penales relevantes para tomar decisiones sobre cómo responder a cualquier acusación, queja o inquietud recibida.

2. Principios

SWISSAID cree que todas las personas tienen el derecho a vivir sus vidas libres de acoso y abuso sexual, violencia sexual, intimidación, explotación y cualquier abuso de poder, independientemente de su edad, género, sexualidad, discapacidad, religión u origen étnico. SWISSAID no tolerará que sus empleadas/-os, voluntarias/-os, consultores, empleadas/-os de organizaciones asociadas o cualquier otra/-o representante asociada/-o con la implementación de nuestro trabajo realice cualquier acto de acoso, abuso o explotación sexual. **Tal comportamiento va en contra de las creencias, de los valores y de la misión de nuestra organización.**

El acoso, la violencia, la explotación y el abuso sexual, así como el abuso no sexual de poder, toman diversas formas y pueden sucederle a cualquier persona, pero son más probables cuando una persona está en una posición de poder sobre otra. SWISSAID reconoce que esto puede ocurrir en nuestros lugares de trabajo y que, como organización que trabaja con poblaciones vulnerables, nos enfrentamos a un riesgo inherente que algunas/-os miembros del personal exploten sus posiciones de poder.

SWISSAID se compromete a:

- Crear una cultura de trabajo segura para todas aquellas/todos aquellos a quienes SWISSAID apoya y para aquellas/aquellos que trabajan para SWISSAID y con SWISSAID.
- Asegurar que todas las inquietudes o denuncias de acoso, abuso o explotación sexuales sean respondidas de una manera oportuna y apropiada, y que existan múltiples canales a través de los cuales las/los empleadas/-os y otros actores puedan plantear sus inquietudes al respecto.
- Garantizar una tolerancia cero frente al acoso, la explotación y el abuso sexuales en nuestra organización y en nuestro programa a través de un sólido trabajo de prevención, detección y respuesta, ofreciendo apoyo a las víctimas, y que las/los responsables respondan por sus actos.
- Adoptar siempre un enfoque centrado en las víctimas que respete la confidencialidad y sus derechos de toma de decisiones cuando sea posible y apropiado hacerlo.

- Construir una cultura en la que todas aquellas/todos aquellos a los que SWISSAID apoya y todas aquellas/todos aquellos que trabajan con SWISSAID se sientan empoderadas/-os para insistir en un comportamiento no discriminatorio y respetuoso por parte de cada uno, donde no se acepten comportamientos inapropiados y donde no se abuse del poder
- Ser transparente en cuanto a cuestiones de protección que ocurran dentro de SWISSAID, sensibles en nuestra comunicación y abiertos al aprendizaje y a la mejora.
- Llevar a cabo investigaciones independientes y discretas que reconozcan los derechos y el deber de cuidado y diligencia para todas las personas involucradas, incluyendo la/el demandante o la víctima, las testigas/los testigos y la persona acusada.

3. Definiciones

3.1. Abuso Sexual

El término "abuso sexual" significa la intrusión física real de naturaleza sexual o la amenaza de tal intrusión, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas.

3.2. Explotación Sexual

El término "explotación sexual" significa cualquier abuso real o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, relaciones de poder, o confianza, con fines sexuales, incluyendo, pero sin limitarse a, obtener beneficios monetarios, sociales o políticos a través de la explotación sexual de otra persona.

3.3. Acoso Sexual

"El "acoso sexual" son insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, desde la perspectiva de la persona que está siendo acosada. Puede dirigirse a una persona, a grupos de personas o a cualquier persona y puede presentarse como un incidente aislado o ser un patrón de comportamiento perjudicial. El efecto del acoso sexual es violar la dignidad de otra persona y crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona y otros/otras.

El acoso sexual puede tomar varias formas, incluyendo (pero no limitado a):

- Verbal con comentarios de naturaleza sexual tales como observaciones sobre la apariencia de una empleada/un empleado, preguntas sobre su vida sexual o chistes ofensivos.
- No verbal, como mostrar imágenes pornográficas o explícitas, miradas significativas, gestos sexuales o comentarios escritos de naturaleza sexual.
- Física, como el contacto físico no deseado, tocar y asaltar (esto incluye intentos y amenazas de tales comportamientos).

Al abordar las acusaciones de acoso sexual, SWISSAID se interesa en el impacto de los comportamientos para la/ el denunciante, no la intención de la persona acusada. Una acción o un comportamiento puede seguir siendo considerado acoso sexual incluso si la/el presunta/-o acosador/-a no tenía la intención de causar daño.

4. Deber de reportar

La creación de un entorno de trabajo seguro en SWISSAID es responsabilidad de todas/todos. Por lo tanto, todo el personal de SWISSAID debe reportar cualquier sospecha de explotación, abuso o acoso sexuales de otras personas (ver capítulo 7). Esto puede hacerse verbalmente o por escrito. Se puede informar sin dar a conocer los detalles de los casos cuando la información se ha compartido de forma confidencial. Se aconseja recopilar y proporcionar pruebas siempre que sea posible.

Sin embargo, para mayor claridad, no existe la obligación para una persona de informar cualquier incidente que le haya ocurrido. Se trata de la elección y decisión de cada una/uno. SWISSAID tratará el caso con el mayor respeto, y en base a una declaración firmada por la víctima, SWISSAID se retirará de seguir el caso si la persona así lo considera.

El abuso puede ser actual, reciente o histórico. No hay limitaciones de tiempo para reportar y tomar acciones en el marco de esta política, aunque SWISSAID fomenta que los informes se elaboren tan pronto como se tenga conocimiento o se sospeche que se ha cometido un acto de acoso, explotación o abuso. La información tardía debe ir acompañada de razones justificables.

5. Apoyo a víctimas

Se ofrecerá apoyo a las víctimas. El apoyo puede incluir asesoría psicosocial especializada y/o acceso a otras/-os especialistas (por ejemplo, asistencia médica y/o jurídica) y a cualquier apoyo apropiado cuando sea necesario. Las víctimas tienen el derecho de elegir si y cuando les gustaría aprovechar las opciones de apoyo que tienen a su disposición. Otras opciones de apoyo podrían ser (p. Ej., la lista no es exhaustiva): 1] licencia, 2] licencia adicional, 3] adoptar las medidas necesarias para que la víctima pueda trabajar desde su casa durante un cierto periodo 4] cambio de superior jerárquico

6. Guía de política

Se espera que todo el personal de SWISSAID se comporte en concordancia con los siguientes principios básicos en lo que concierne su conducta sexual y personal. Esta lista no es exhaustiva.

6.1. Actividad sexual con menores²

SWISSAID prohíbe estrictamente al personal y a otras/otros representantes tengan relaciones sexuales con menores de edad. Una interpretación equivocada de la edad no es una defensa.

6.2. Actividad sexual con beneficiarias/-os

SWISSAID prohíbe estrictamente que el personal, las/los voluntarias/-os y otros representantes participen de cualquier forma en actividades sexuales con las/los beneficiarias/-os de SWISSAID.

6.3. Actividad sexual con el personal de las organizaciones asociadas de SWISSAID

Las cooperaciones de SWISSAID con otras organizaciones se basan en valores y creencias compartidos. SWISSAID prohíbe estrictamente que el personal tenga relaciones sexuales con el personal de nuestras organizaciones asociadas cuando esto sea un abuso de poder.

La política de SWISSAID no prohíbe que el personal inicie relaciones con el personal de las contrapartes fuera de la dinámica de poder desigual explicada anteriormente. No obstante, toda/-o empleada/-o que tiene o inicia una relación con una/un empleada/-o de una organización socia debe:

- Declarar su relación a su superior jerárquico. Siempre y cuando las relaciones se lleven a cabo de manera adecuada, esta información será tratada de manera confidencial.
- Comportarse profesionalmente y manejar su relación de una manera que no impacte en el trabajo de SWISSAID.
- Asegurar de que no tomen decisiones de trabajo basadas en esa relación.
- Asegurar que su relación no conduzca a comportamientos fraudulentos o corruptos.

² La definición utilizada por SWISSAID es la del artículo 1 de la Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño : « ..., se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad».

En caso de incumplimiento a las anteriores reglas de comportamiento, es responsabilidad de la dirección intervenir.

6.4. Compra de relaciones sexuales

SWISSAID no juzga a las personas que venden sexo a cambio de dinero o algo más como regalos o apoyo material ("sexo transaccional"). Sin embargo, de acuerdo con los principios fundamentales sobre la *PSEAH (Protection against Sexual Exploitation, Abuse and Harassment) del IASC (Inter-Agency Standing Committee)*, SWISSAID toma claramente una posición en contra de la compra de sexo y prohíbe que su personal, sus voluntarias/-os y otras/-os representantes compren sexo mientras están en un viaje de trabajo representando a SWISSAID para prevenir la explotación y el abuso sexual, y reducir los riesgos para la reputación de SWISSAID.

6.5. Actividad sexual con otras/-os colegas de SWISSAID

SWISSAID prohíbe estrictamente que el personal y las/los voluntarias/-os tengan una relación sexual con personas a quienes dirigen o supervisan directamente y, en el caso de los altos directivos, a todo el personal subalterno en su línea de gestión.

La política de SWISSAID no prohíbe que el personal inicie relaciones entre sí fuera de una dinámica de poder desigual explicada anteriormente. Sin embargo, todo el personal que tiene o inicia una relación con otra/-o empleada/-o o representantes debe:

- Comportarse profesionalmente y conducir su relación de una manera que no influya en el trabajo de SWISSAID.
- Asegurarse de que no tomen decisiones de trabajo basadas en esa relación declarar los conflictos de interés abiertamente a su superior inmediato. Esto puede incluir miembros del personal que comparten la responsabilidad de aprobar la misma línea presupuestaria; o que participan en la toma conjunta de decisiones relativas a cuestiones de recursos o programa; o que participan o actúan como responsables de la toma de decisiones para procesos de investigación interna.
- Asegurar que su relación no conduzca a comportamientos fraudulentos o corruptos.

6.6. Responsabilidad específica de la Junta directiva

SWISSAID espera que las/los miembros de la Junta directiva cumplan con una responsabilidad particular de desarrollar un ambiente en el cual las/los beneficiarias/-os, las organizaciones asociadas, las/los voluntarias/-os, el personal, las/los contratistas y otras/-os representantes conozcan que SWISSAID sigue un enfoque de tolerancia cero con respecto a la explotación, el abuso y el acoso sexuales, cómo debe ser el comportamiento, cómo pueden presentar denuncias y alarmas, y que SWISSAID tomará medidas cuando lo hagan. La Junta directiva está obligada a conocer y comprender las leyes específicas de su país relativas al acoso, la explotación y el abuso sexuales.

7. Como presentar una queja/denuncia o una preocupación

Cualquier persona puede plantear una inquietud o presentar una queja a SWISSAID sobre algo que haya experimentado, atestiguado o sobre algo que alguien le haya contado. Puede hacerlo por escrito y si no es posible, o además, también verbalmente:

- a la/al Representante País de su Oficina de Coordinación o a la/al Punto focal de género como primer paso; recuerde que toda denuncia o sospecha debe trasladarse a la Directora Ejecutiva/al Director Ejecutivo y a la/al Responsable del Departamento Finanzas y Logística en SWISSAID Suiza.
- a la Directora Ejecutiva/al Director Ejecutivo de SWISSAID
- a la/al Responsable del Departamento Finanzas y Logística en SWISSAID Suiza

- al E-Mail confidential@swissaid.ch. Este E-Mail informará a la/ al Responsable del Departamento Finanzas y Logística y a la Directora Ejecutiva/ al Director Ejecutivo al mismo tiempo.

Se aceptarán las denuncias y alarmas anónimas, en reconocimiento de que puede haber motivos justificados por los cuales la/el denunciante no desea revelar su identidad. Pero el seguimiento de estas denuncias y la respuesta que se les pueda aportar resultarán más difíciles

Si se hace una acusación contra Usted debe informar a su responsable inmediatamente. Todas/-os las/los acusadas/-os serán tratadas/-os con respeto y todas las acusaciones serán tratadas confidencialmente.

8. Responder a las quejas/denuncias o preocupaciones

SWISSAID se compromete a responder a todas las quejas y sospechas de acoso y abuso. Cuando se haya recibido una queja o sospecha, se investigará lo más rápidamente posible, y en un plazo máximo de seis semanas las afirmaciones deberán ser investigadas. La/el responsable directo correspondiente y/o la/el Representante País (a menos que la/el Responsable / Representante País esté implicada/-o en la queja) tienen la tarea de tramitar las denuncias, buscando un acuerdo con la oficina de SWISSAID en Suiza y manteniendo a la/al Responsable de Finanzas y Logística en la oficina de la Sede y a la Directora Ejecutiva/ al Director Ejecutivo informadas/-os.

8.1. Confidencialidad

Todo el personal y las/los testigas/-os mantendrán la confidencialidad durante toda la etapa de investigación. Miembros del personal que violen la confidencialidad estarán sujetas/-os a medidas disciplinarias que pueden llegar a incluir el cese de la relación laboral.

En este sentido, SWISSAID cumplirá, en la medida de lo posible, con las obligaciones de presentación de informes que se derivan de la legislación local **cuando tenga el consentimiento de la víctima para hacerlo**. Sin embargo, si la vida de alguien está en peligro o el asunto se relaciona de alguna manera con un/-a menor, puede que SWISSAID deba tomar decisiones independientes con el apoyo de un/-a abogado/-a externo/-a o de un/-a experto/-a local en legislación nacional o poniéndose en contacto con la policía. En otros casos, la decisión de remitirse a la policía local o a las autoridades legales de otros países, es tomada por la persona que supuestamente ha sido objeto de abuso ("la víctima"- Quién puede o no ser el denunciante).

Además, todas las quejas o alertas serán tratados confidencialmente y cuando sea posible de forma anónima, aunque compartidos con las/los responsables de SWISSAID Suiza si es necesario. En cualquier caso, la Directora Ejecutiva/el Director Ejecutivo y la/el Responsable de Recursos Humanos (= Responsable de Finanzas y Logística) en la sede central serán informadas/-os, excepto si alguna/-o de ellas/-os esté implicada/-o en el proceso.

8.2. Prevención de represalias contra denunciantes, víctimas y testigas/-os

SWISSAID tomará medidas contra cualquier miembro del personal, voluntarias/-os u otras/-os representantes, ya sea las/los que sean o no objeto de una denuncia, que tomen represalias contra las/los denunciantes, las víctimas u otras/-os testigas/-os. El personal que lo haga está sujeto a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el cese de la relación laboral.

8.3. Resultados de mala conducta

El personal que contravenga las expectativas de SWISSAID en cuanto a su conducta sexual y personal será objeto de una acción disciplinaria dependiendo del caso y puede resultar en un despido y remisión a las autoridades policiales. Las/los voluntarias/-os, contratistas y otras/-os representantes pueden tener su relación con SWISSAID terminada. Para las/los voluntarias/-os,

contratistas y otras/-os representantes puede, en tal caso, terminarse la relación y/o contrato civil con SWISSAID.

8.4. Denuncias falsas

Es extremadamente raro que el personal u otras partes interesadas presenten alegaciones que saben que son falsas. Si se descubre que una/un miembro del personal de SWISSAID ha hecho una acusación que sabía que era falsa y que fue resultado de malas intenciones, estará sujeta/-o a medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

8.5. Quejas/denuncias sobre las/-os socias/-os de SWISSAID

Si una organización contraparte recibe una queja sobre la conducta de su propio personal, de voluntarias/-os o de otras/-os representantes, SWISSAID espera que la contraparte responda rápida y adecuadamente, e informe a la/al Punto focal género o a la/al Representante País de SWISSAID acerca del caso y sobre cómo se manejará. SWISSAID apoyará a nuestras/-os organizaciones asociadas para que lo hagan cuando así lo soliciten. Si hay razón para creer que una acusación de abuso ha sido tratada de manera inapropiada por una organización asociada, entonces ésta se arriesga al retiro de fondos o al cese de la relación (incluyendo redes y consorcios).