



La misión del CECI es combatir la pobreza y la exclusión por medio de proyectos de desarrollo sostenible en África, Asia y América desde 1958.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO, DE LA EXPLOTACIÓN Y DEL ABUSO SEXUAL

Aprobada por el consejo de administración el 26 de marzo de 2019

1. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

La misión del CECI es combatir la pobreza y la exclusión. Con este fin, la organización lleva a cabo proyectos y programas de cooperación y ayuda internacional, enfocándose en reforzar las capacidades de desarrollo de las comunidades desfavorecidas, o afectadas por crisis, en numerosos países.

El CECI realiza su trabajo mediante relaciones basadas en valores de cooperación, solidaridad, colaboración y respeto. A pesar de estos valores, existen desequilibrios de poder inherentes a esa labor, y el CECI es consciente de su deber de protección de las poblaciones con las que trabaja.

Por otra parte, una de las principales preocupaciones del CECI es crear espacios de trabajo seguros, que ofrezcan un clima libre de cualquier forma de abuso.

El objetivo de la presente política es luchar contra el acoso, la explotación y el abuso sexual, incluyendo cualquier forma de conducta indebida de carácter sexual.

2. COMPROMISOS DE LA ORGANIZACIÓN

El CECI afirma con claridad que no tolera ningún tipo de abuso, explotación o abuso sexual en el seno de la organización, o en el marco de los proyectos y programas que implementa.

El CECI está determinado a mantener ambientes de trabajo armoniosos, donde prevalece la colaboración, el respeto a los individuos y los principios de igualdad de género, y donde tanto el personal, los voluntarios, los socios y las comunidades no sufren o realizan abusos o conductas indebidas.

El CECI se compromete a tomar las medidas apropiadas para proteger la integridad de su personal, de los voluntarios, de los socios y de las comunidades que apoya.

El CECI aplicará una política de cero tolerancia hacia cualquier tipo de acoso, explotación y abuso sexual, y tomará las medidas correctivas apropiadas en los casos que se presenten.

El CECI facilitará un apoyo psicológico y un espacio seguro y confidencial para las víctimas/sobrevivientes.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO, DE LA EXPLOTACIÓN Y DEL ABUSO SEXUAL



3. CAMPO DE APLICACIÓN

La presente política se aplica a todo el personal del CECI (incluyendo pasantes, consultores y prestadores de servicio) así como a todos los voluntarios y socios. Esta política busca combatir la explotación y los abusos sexuales que podrían perpetrarse en contra de cualquier persona involucrada en los proyectos y programas de la organización y prevenir cualquier tipo de acoso o abuso de poder en la organización, incluyendo en las actividades externas relacionadas al CECI.

4. DEFINICIONES¹

Acoso psicológico: conducta vejatoria que se manifiesta mediante comportamientos, palabras, actos o gestos repetidos, que son hostiles o no deseados, y que vulneran la dignidad o la integridad psicológica o física de una persona, y que genera un ambiente de trabajo nefasto para esa persona. Las palabras, actos o gestos siguen sucediendo a pesar que la persona afectada ha expresado su malestar a la persona que está cometiendo el acoso. Una conducta vejatoria es una conducta humillante o abusiva que hiere la dignidad de determinada persona o le causa tormento. Por ello, la conducta vejatoria se refiere al efecto que le causa a la persona afectada, independientemente de la intención de la persona que la comete. Una sola conducta grave puede constituirse en acoso psicológico si ésta produce un efecto nocivo constante en la persona afectada.

Acoso sexual: conducta vejatoria de carácter sexual: puede manifestarse mediante, entre otros ejemplos: insinuaciones, invitaciones, pedidos inoportunos o solicitud de favores; comentarios, insultos, bromas de mal gusto, comentarios inadecuados sobre el físico o el aspecto de una persona; contactos físicos innecesarios, miradas indecentes u otros gestos inadecuados; amenazas, represalias implícitas o explícitas (rechazar promociones, imposición de medidas disciplinarias, despidos) u otras injusticias asociadas a favores sexuales solicitados pero no consentidos; promesas de ventajas o recompensas por favores de índole sexual.

Explotación sexual: el hecho de abusar o de intentar aprovecharse de la vulnerabilidad, de una relación de fuerza desigual, o de relaciones de confianza con fines sexuales, incluyendo, pero no exclusivamente, para obtener un favor monetario, social o político.

Abuso sexual: todo abuso sexual real, o amenaza de abuso sexual, cometido a la fuerza, con coacción o con ventaja de una relación desigual. Toda actividad sexual con un-a niño-a² se considera un abuso sexual.

PEAS (Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales): término utilizado por las Naciones Unidas ONU y las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) que se refiere a las medidas tomadas para proteger a las personas en situación de vulnerabilidad contra la explotación y los abusos sexuales cometidos por sus propios empleados o cualquier persona asociada.

¹ Fuentes: Ley sobre las Normas de Trabajo del Quebec y Acuerdos de Contribución suscritos con el Gobierno de Canadá.
² Persona menor de 18 años.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO, DE LA EXPLOTACIÓN Y DEL ABUSO SEXUAL

5. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Miembros del Consejo de Administración, Comité de Ética y Gobernabilidad y Dirección Ejecutiva

- deben conformarse a los valores y reglas de ética del CECI y firmar el Código de Conducta.
- son los garantes de la presente política.
- se aseguran que sea transmitida esta política a todas las partes involucradas de la organización.
- se comprometen a proteger a las víctimas y a ofrecerles medidas de acompañamiento y apoyo apropiadas.
- apoyan a los administrados en cuanto a la prevención y en el manejo de las denuncias.
- dedican los recursos humanos y financieros necesarios para que la organización respete sus compromisos.

Administradores

- deben conformarse a los valores y reglas de ética del CECI y firmar el Código de Conducta.
- se responsabilizan por transmitir los valores y reglas de ética de la organización a su personal.
- concientizan a su personal en cuanto a la responsabilidad de cada uno de mantener un ambiente de trabajo sano y respetuoso.
- permanecen vigilantes y atentos, para poder identificar y actuar sobre los factores de riesgo.
- reaccionan rápidamente a cualquier situación sobre la cual tengan conocimiento y la reportan inmediatamente según los procedimientos internos.
- identifican, de común acuerdo con la Dirección de Recursos Humanos, las medidas correctivas y/o disciplinarias a aplicar.

Empleados y voluntarios (incluyendo pasantes, consultores y proveedores de servicio)

- deben conformarse a los valores y reglas de ética del CECI y firmar el Código de Conducta.
- contribuyen, mediante su conducta, a crear un ambiente de trabajo exento de acoso o de cualquier otra forma de explotación o abuso.
- respetan a los colegas y a cualquier otra persona con la cual ellos/ellas interactúan en el marco de su trabajo.
- participan en las actividades de concertación (capacitación, sensibilización, comunidades de práctica) realizadas para prevenir el acoso, la explotación y los abusos.



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO, DE LA EXPLOTACIÓN Y DEL ABUSO SEXUAL

Dirección de Recursos Humanos

- proporciona apoyo y asesoría a los administradores en sus intervenciones, en las medidas correctivas a tomar y en asuntos disciplinarios.
- determina el tipo de procedimiento a realizar (mediación o investigación) luego de una denuncia.
- vela por que se realicen capacitaciones continuas a las partes involucradas.
- administra los programas de ayuda.
- consulta a otras fuentes y recursos especializados para brindar apoyo, según se necesite.

Miembros de los Comités Asesores en los Países

- deben conformarse a los valores y reglas de ética del CECI y firmar el Código de Conducta.
- contribuyen a la prevención del acoso, de la explotación y de los abusos sexuales en colaboración y concertación con el CECI.

El o La Representante Designado/a como Responsable de la aplicación de la Política en un País

- contribuye con informar al personal local (incluyendo a los pasantes, consultores y proveedores de servicio), a los voluntarios y a los socios en el que respecta a la presente política.
- recibe los avisos/denuncias.
- cuando sea necesario, designa a una persona para intervenir localmente como mediador o investigador.
- coordina la realización de actividades de concertación (capacitación, sensibilización, comunidades de práctica) para prevenir el acoso, la explotación y los abusos.

Organizaciones Sociales

- deben conformarse a los valores y reglas de ética del CECI y firmar el Código de Conducta.
- contribuyen a la prevención del acoso, de la explotación y de los abusos sexuales en colaboración y concertación con el CECI.
- participan en las actividades de concertación (capacitación, sensibilización, comunidades de práctica) realizadas por el CECI para prevenir el acoso, la explotación y los abusos.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO, DE LA EXPLOTACIÓN Y DEL ABUSO SEXUAL



6. MECANISMOS DE DENUNCIA

El CECI pone a disposición de su personal, de los voluntarios y de toda persona asociada a un proyecto o programa, procedimientos de aviso o de quejas, para que puedan informarle de cualquier comportamiento inapropiado o denunciar cualquier situación de acoso, de explotación o de acoso sexual.

Un aviso o una denuncia escrita puede ser remitida a la Dirección de Recursos Humanos – directionRH@ceci.ca, con los detalles de las alegaciones, el nombre de la o las presuntas víctimas, el nombre del presunto-a hechor-a, una descripción del o de los incidentes, la o las fechas de los incidentes y, si es el caso, el nombre de los testigos.

Un aviso o una denuncia puede hacerse ante un Administrador o el/la Representante País responsable de la aplicación de la presente política, quien recolectará las informaciones mencionadas anteriormente y las transmitirá a la Dirección de Recursos Humanos – directionRH@ceci.ca.

Un aviso o una denuncia anónima puede ser transmitida por correo electrónico a la siguiente dirección – directionRH@ceci.ca. Un recurso humano profesional, externo a la organización, ha sido designado para recibir los mensajes enviados a esta dirección.

Existe un procedimiento de aviso o denuncia para las comunidades beneficiarias: dos personas claves por proyecto serán designadas (una de la comunidad y otra del personal del proyecto) a fin de vigilar y señalar los casos potenciales de acoso, explotación y abusos sexuales. Los miembros de las comunidades pueden también, según su conveniencia, señalar esos casos directamente a los miembros del personal del CECI, a los-as Jefes de Proyectos, a los-as Directores-as País o a los-as Directores-as Regionales.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO, DE LA EXPLOTACIÓN Y DEL ABUSO SEXUAL



7. PRINCIPIOS Y DIRECTRICES

1. Cualquier aviso o denuncia será tratada con diligencia y en absoluta discreción.
2. La información relativa al tratamiento de una denuncia serán guardada como confidencial y servirá sólo para determinar las medidas correctivas a tomar, cuando sea necesario.
3. Las personas que utilizan, de buena fe, los mecanismos puestos a su disposición para presentar un aviso o una denuncia no serán objeto de ningún reproche en caso que el señalamiento resulte sin fundamento.
4. En el caso contrario, una queja juzgada sin fundamento o de mala fe podría ser considerada como una falta grave que puede llevar a medidas disciplinarias.
5. Las interacciones sociales sanas y respetuosas, así como las bromas aceptadas que no incomodan a las personas, no constituyen acoso.
6. El acoso psicológico no debe ser confundido con un conflicto de personalidades, o con el ejercicio normal del derecho de administrar el personal, particularmente en la organización del trabajo, la repartición de tareas, la evaluación del rendimiento, y la aplicación de medidas disciplinarias. En la medida en que un administrador no actúe de manera abusiva o discriminatoria, sus acciones no constituyen acoso.
7. Las distintas interpretaciones culturales no deben ser un obstáculo al tratamiento adecuado de un aviso o de una denuncia, desde un enfoque centrado en la persona que es víctima.
8. El CECI toma todas las medidas necesarias para proteger y apoyar a las víctimas/sobrevivientes y a los denunciantes.
9. La organización se asegura de mantener normas de alto nivel para la verificación meticulosa de las referencias de su personal y voluntarios.



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO, DE LA EXPLOTACIÓN Y DEL ABUSO SEXUAL

8. CONSECUENCIAS DE UNA DENUNCIA

Luego de una denuncia, la Dirección de Recursos Humanos procederá al análisis de la situación que le ha sido presentada y determinará el tipo de intervención apropiado (mediación o investigación).

Según el contexto y en función de la naturaleza de las alegaciones, un proceso de mediación puede ser recomendado. Cuando un proceso de investigación se ha iniciado, las personas involucradas y testigos potenciales serán entrevistados para obtener su versión de los hechos. El o la presunto-a hechor-a será informado-a del proceso de investigación que se lleva a cabo, y tendrá la oportunidad de presentar su versión. Al término de la investigación, la Dirección de Recursos Humanos, de común acuerdo con la Dirección concernida y/o con la Dirección General, según el caso, determinará las acciones o medidas correctivas a tomar, pudiendo ir hasta la finalización del contrato.

El manejo de un proceso de mediación o de investigación podría incluso ser confiado a un recurso profesional externo, que actuará según los principios de la presente política.

9. MECANISMOS DE APOYO

Medidas específicas serán implementadas a fin de apoyar a cualquier víctima/sobreviviente, dependiendo de las circunstancias.

El CECI ofrece a su personal y a sus voluntarios en el terreno programas de ayuda y apoyo para que tengan un acompañamiento profesional, según sus necesidades.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Un registro de los casos de denuncias será guardado por la Dirección de Recursos Humanos, quien rendirá cuentas al Comité de Ética y Gobernanza del Consejo de Administración del CECI, una vez al año.

Por su lado, el Comité de Ética y Gobernanza hará el balance y el seguimiento de la presente política y presentará sus recomendaciones al Consejo de Administración.

La presente política es conforme a las exigencias contractuales de Asuntos Globales Canadá y respeta el compromiso de los líderes del Consejo Canadiense para la Cooperación Internacional (CCCI) de prevenir y luchar contra la Mala Conducta Sexual. [Compromiso de los Líderes del CCCI.](#)