Política de Salvaguardia de IWGIA

Prevención de la explotación sexual, el acoso, el abuso, la intimidación, el racismo y otras formas de daño

Política para todo el personal y representantes

Redactado: 25/06/2020
Autor: IWGIA
Aprobado por: Junta Directiva de IWGIA, diciembre 2020
Revisado: mayo 2025
Aprobado por: Junta Directiva de IWGIA, mayo 2025
Próxima revisión: 2028

Propósito y Alcance

El propósito de esta política es describir el enfoque de IWGIA respecto a la Salvaguardia. Todo el personal y representantes de IWGIA deben familiarizarse y cumplir con esta política.

Reconocemos que todos los seres humanos son iguales, independientemente de su edad, sexo, identidad de género, habilidades, idioma, etnia, orientación sexual, estado civil, nacionalidad, clase, religión o cultura. Reconocemos el derecho de toda persona, sin discriminación, a la protección contra el daño, incluyendo la explotación, el abuso y el acoso sexual.

Esta política es obligatoria para todo el personal de IWGIA, ya sea a tiempo completo, parcial o con contratos de duración determinada.

También es obligatoria para otras personas que trabajan con IWGIA, incluidos (pero no limitados a) socios, voluntarios, miembros de la junta, consultores, contratistas que actúan en nombre de IWGIA, pasantes, visitantes (por ejemplo, donantes), dependientes que acompañan al personal durante el trabajo con IWGIA y otras personas que actúan como representantes de IWGIA (en adelante, “representantes”).

La política es obligatoria en todo momento, incluso fuera del horario laboral.

Esta política está interconectada con la política anticorrupción, el manual del personal, el código de conducta, la política de seguridad en viajes, la política de privacidad y las directrices éticas de investigación.

Introducción

IWGIA está comprometida a trabajar con otros para promover y defender los derechos de los Pueblos Indígenas, y a construir un mundo que respete los derechos y la dignidad de todas las personas.

Con base en este compromiso, IWGIA también está comprometida con la Salvaguardia, lo cual significa que promueve relaciones respetuosas entre todo el personal y representantes, y toma todas las medidas razonables para prevenir daños, incluyendo todas las formas de explotación, abuso, acoso, racismo y abuso de poder que puedan surgir del contacto con su personal, programas u operaciones, especialmente para aquellos en situación de riesgo o vulnerabilidad.

La explotación, el abuso y el acoso sexual pueden ocurrir contra la voluntad de una persona, por la fuerza o coerción, o cuando una persona no puede dar su consentimiento, como cuando está bajo coacción, bajo el efecto de drogas o alcohol.

• Explotación sexual: se entiende como cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza, con fines sexuales, incluyendo, pero no limitado a, beneficios monetarios, sociales o políticos derivados de la explotación sexual de otra persona. Incluye el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, independientemente del estatus legal del trabajo sexual en el país. También incluye cualquier situación en la que el sexo sea coaccionado o exigido mediante la retención o amenaza de retener bienes o servicios, o mediante chantaje.

• Abuso sexual: significa la intrusión física real o amenazada de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o bajo condiciones coercitivas o desiguales. Cualquier actividad sexual con menores (personas menores de 18 años) constituye abuso sexual.

• Acoso sexual: se entiende como cualquier tipo de comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de naturaleza sexual cuyo objetivo o efecto sea violar la dignidad de una persona, especialmente si ocurre en un entorno amenazante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

IWGIA está comprometida a prevenir cualquier forma de daño y a responder de manera firme cuando se reporten alegaciones de mala conducta.

Las violaciones a la política de Salvaguardia están enraizadas en un desequilibrio de poder, incluyendo el abuso sexualizado del poder. IWGIA considera cualquier forma de explotación, abuso o acoso como una grave violación de los derechos humanos. Además de ser moralmente incorrectos, actos de discriminación, acoso, intimidación o violencia laboral son ilegales en muchos contextos y pueden causar graves daños a las personas afectadas, así como afectar la moral, productividad, valores, imagen y rendimiento de IWGIA.

Por ello, IWGIA mantiene una política de tolerancia cero hacia su personal y representantes y está comprometida a reaccionar de inmediato ante cualquier violación de la Política de

Salvaguardia hacia cualquier persona con la que IWGIA se relacione en el marco de su trabajo.

IWGIA se compromete a:

• Crear un entorno de trabajo seguro que respete los derechos y la dignidad de todas las personas.

• Asegurar que su Política de Salvaguardia sea integrada transversalmente en sus programas y actividades, y que se mejore continuamente con base en las mejores prácticas.

• Asegurar que su enfoque esté centrado en la persona sobreviviente.

• Trabajar con los denunciantes y sobrevivientes para asegurar que estén en el centro de cualquier respuesta, que no sufran más daño ni empoderamiento negativo por parte de los procesos, y que reciban apoyo durante todo el proceso.

• Demostrar su enfoque de tolerancia cero ante violaciones a los principios de Salvaguardia mediante:

- Tomar todas las denuncias en serio.
- Investigar de manera confidencial, inmediata e imparcial las denuncias, y aprender de ellas.
- Asegurar que todas las denuncias de violaciones a la Salvaguardia sean respondidas de manera oportuna, sólida y centrada en la persona sobreviviente.
- Asegurar que los Principios de Salvaguardia estén incorporados en cada aspecto del trabajo de IWGIA.

La política de tolerancia cero de IWGIA implica que la siguiente cláusula de Salvaguardia debe incluirse en todos los acuerdos de cooperación:

"Las partes acuerdan implementar y respetar la Política de Salvaguardia de IWGIA. Por tanto, prevenir activamente cualquier forma de daño incluyendo la explotación, el abuso y el acoso sexual, y asegurar, de la mejor manera posible, que el trabajo de IWGIA en todos los niveles se realice en un entorno libre de todo tipo de explotación, abuso y acoso, sexual o de otro tipo, especialmente en el caso de grupos particularmente vulnerables."

Confidencialidad

La confidencialidad es fundamental al tratar con violaciones de la Política de Salvaguardia. IWGIA se compromete a trabajar con sobrevivientes/denunciantes y otras personas involucradas en un incidente de forma confidencial y respetuosa. La información debe compartirse solo bajo el principio de “necesidad de saber”, es decir, solo se informará a quienes necesiten estar enterados para apoyar una investigación o porque tienen la

responsabilidad general, y solo recibirán la información necesaria para actuar de manera efectiva.

Si la información está relacionada con acciones delictivas, involucra a un niño o si la vida de alguien está en peligro, entonces se deberán tomar medidas fuera de los procedimientos estándar de confidencialidad para garantizar la seguridad de todas las personas. Esto se manejará caso por caso, y la seguridad y el bienestar del menor o del adulto en riesgo será siempre la prioridad.

IWGIA se asegurará de cumplir con las leyes locales e internacionales de protección de datos al recopilar, almacenar o compartir cualquier dato relacionado con personas involucradas en incidentes donde se haya violado la política de salvaguardia. Siempre que sea posible, se utilizarán métodos seguros para comunicar y compartir información sensible.

Deberes y Normativas

IWGIA proporciona un entorno de trabajo seguro mediante los siguientes deberes y normativas:

- El personal y los representantes tienen el deber de crear un entorno de trabajo seguro que respete la dignidad y los derechos de todas las personas. Está estrictamente prohibido que el personal y los representantes violen la Política de Salvaguardia hacia cualquier persona con la que interactúen en su trabajo.
- IWGIA prohíbe estrictamente que el personal y los representantes participen en comportamientos y acciones violentas o abusivas. Esto incluye, entre otros, el uso de lenguaje o comportamiento inapropiado, cualquier forma de discriminación, intimidación y acoso verbal o físico, cualquier comportamiento que represente abuso emocional o psicológico, y cualquier comportamiento humillante, degradante o explotador.
- IWGIA prohíbe estrictamente que el personal y los representantes se involucren en actividades sexuales con personas que supervisan o coordinan directamente y, en el caso de los directivos, con personal de niveles inferiores.
- IWGIA no prohíbe que el personal inicie relaciones entre sí fuera de las dinámicas de poder desigual antes mencionadas. Sin embargo, para proteger el trabajo de IWGIA y manejar los posibles conflictos de interés, todo el personal y representantes que se involucren en una relación deben declararlo ante la Dirección.
- Todo el personal y representantes tienen el deber de reportar cualquier preocupación relacionada con la salvaguardia y cooperar con cualquier investigación autorizada.

- Si una evaluación de riesgos concluye que la persona denunciada puede ser peligrosa, IWGIA procederá a su remoción inmediata de sus funciones mientras se lleva a cabo la investigación.

Protección Infantil

Las siguientes normas están establecidas para asegurar la protección de todos los niños (definidos como personas menores de 18 años) frente a acciones deliberadas o no que puedan exponerlos a abuso o explotación por parte del personal y representantes de IWGIA. Toda infracción a estas normas debe ser abordada de inmediato.

- IWGIA prohíbe estrictamente que el personal y representantes se involucren en cualquier tipo de actividad sexual con menores. La creencia errónea sobre la edad no será aceptada como excusa. Toda actividad sexual con menores será considerada abuso infantil y reportada a las autoridades.
- IWGIA prohíbe estrictamente comportamientos violentos o abusivos hacia menores. Esto incluye, entre otros, el uso de lenguaje o comportamiento inapropiado al interactuar con niños, intimidación verbal o física, castigos, exposición a imágenes sexualizadas, acoso en línea y trata de personas, así como cualquier comportamiento que represente abuso físico, emocional o psicológico.
- IWGIA prohíbe estrictamente que el personal y los representantes promuevan o participen en comportamientos abusivos, explotadores o perjudiciales hacia menores. Esto incluye el consumo y la distribución de material que contenga abuso sexual infantil.
- Todo el personal y representantes tienen el deber de proteger los derechos de los menores y garantizar que la Política de Salvaguardia esté incorporada en todas las áreas del trabajo de IWGIA.

Protección de los Beneficiarios del Apoyo de IWGIA

Las siguientes normas están diseñadas para asegurar que existan procedimientos que protejan a los beneficiarios del apoyo de IWGIA contra cualquier forma de abuso o explotación sexual por parte del personal o representantes. Toda infracción deberá ser abordada inmediatamente.

- IWGIA prohíbe estrictamente que el personal y representantes se involucren en comportamientos abusivos, explotadores o dañinos con beneficiarios del apoyo de IWGIA.

- IWGIA prohíbe estrictamente que el personal y representantes compren servicios sexuales mientras estén empleados o vinculados a IWGIA.
- IWGIA prohíbe estrictamente cualquier relación o actividad sexual entre personal o representantes y miembros de las comunidades que reciben apoyo.
- Todo el personal y representantes tienen el deber de proteger a los beneficiarios y asegurar que la Política de Salvaguardia esté integrada en todas las actividades de IWGIA. Todo el trabajo debe realizarse de forma que se respeten los derechos y la dignidad de los beneficiarios.

Cómo reportar una preocupación o sospecha de salvaguardia

Para garantizar que las denuncias se manejen adecuadamente, se han designado y capacitado al menos dos Puntos Focales de Salvaguardia para recibir y actuar sobre dichas denuncias.

Cualquier persona puede reportar preocupaciones o sospechas relacionadas con la salvaguardia por correo electrónico a través del canal de denuncias confidenciales, que será dirigido a los Puntos Focales designados https://datarightsguardian.com/org/iwgia, o puede informar directamente a uno de los Puntos Focales de Salvaguardia.

Todo el personal y representantes de IWGIA están obligados a reportar si:

- Cualquier beneficiario del apoyo de IWGIA alega que él/ella u otra persona está siendo víctima o está en riesgo de sufrir algún daño (incluyendo, entre otros, explotación sexual, abuso o acoso), ya sea por parte del personal o representantes de IWGIA.
- Un representante o miembro del personal sospecha que alguien, ya sea personal, representante u otra persona vinculada a IWGIA, está causando daño a alguien (sexual u otro).
- Un miembro del personal o representante de IWGIA está siendo víctima de explotación, abuso o acoso por parte de un/a colega u otro/a representante de IWGIA.
- Un miembro del personal o representante de IWGIA sospecha que existe explotación, abuso o acoso de cualquier tipo por parte de personal o representantes hacia colegas, beneficiarios o miembros de comunidades receptoras.

El personal y representantes de IWGIA están obligados a reportar inmediatamente cualquier preocupación o sospecha de conducta indebida a los Puntos Focales de Salvaguardia o a través del canal de denuncias. No reportar una preocupación se considera una violación de la Política de Salvaguardia de IWGIA.

Si un miembro del personal o representante no informa sobre un incidente según lo descrito, enfrentará medidas disciplinarias e incluso despido.

Los Puntos Focales de Salvaguardia deben respetar la confidencialidad absoluta.

Puede haber ocasiones en las que IWGIA tenga la obligación de actuar incluso si las personas sobrevivientes no desean iniciar acciones. Esto se manejará caso por caso, según una evaluación clara de riesgos, y la seguridad y el bienestar de la persona sobreviviente siempre serán la prioridad.

No hay un límite de tiempo para presentar una preocupación sobre algo experimentado. Puede haber limitaciones en la forma en que se abordan preocupaciones históricas, pero IWGIA tomará todas las medidas razonables para atenderlas. IWGIA se asegurará de que la seguridad, dignidad y derechos de la persona sobreviviente siempre sean respetados. Estamos comprometidos a llevar a cabo investigaciones que protejan los derechos de todas las partes involucradas, garantizando la confidencialidad y el bienestar de todos.

Respuesta a preocupaciones y quejas

Proceso de gestión de incidentes

Cualquier persona puede presentar una preocupación o queja. Una persona puede presentar una queja incluso si no tiene evidencia más allá de su propia experiencia, reconociendo que la violencia, discriminación, acoso, explotación y abuso generalmente ocurren fuera del ojo público y, por tanto, es difícil aportar pruebas (por ejemplo, testigos).

Esta política no impide que las personas sobrevivientes o denunciantes utilicen procedimientos externos (por ejemplo, el sistema de justicia penal) si así lo desean.

Si una persona sobreviviente o denunciante presenta una queja formal y IWGIA considera que tiene el deber de cuidado de realizar una investigación, se iniciará un proceso siguiendo las directrices de salvaguardia acordadas.

IWGIA garantizará que todas las investigaciones se realicen de forma objetiva, oportuna y basada en los Principios de Salvaguardia de IWGIA. Todas las partes deben poder participar sin temor a represalias.

Paso 1: Recepción de la queja (plazo: acciones dentro de 1 semana)

- Garantizar inmediatamente la seguridad de las personas involucradas (se proporcionará apoyo médico y/o psicológico).

- En un plazo de 72 horas se reconocerá la queja y los Puntos Focales de Salvaguardia se pondrán en contacto con el/la denunciante. La gestión diaria, junto con los Puntos Focales, formarán un Equipo de Salvaguardia para atender el caso.
- Se informará al presidente del Consejo Directivo de IWGIA que se ha abierto un caso.
- El Equipo de Salvaguardia evaluará qué acciones pueden tomarse. Si se requiere una investigación, el equipo decidirá cómo y por quién será llevada a cabo. Si no es posible llevarla a cabo, se cerrará el caso y se considerarán otras acciones posibles.
- Dentro de la semana, el equipo discutirá el caso, establecerá la metodología, el cronograma y, si es necesario, realizará una evaluación de riesgos para abordar preocupaciones urgentes de seguridad o bienestar, y posiblemente buscará orientación legal o apoyo externo.

Paso 2: Investigación (plazo: aproximadamente 4 semanas)

- Como IWGIA no cuenta con la capacidad interna para realizar investigaciones, esta etapa será subcontratada.
- El Equipo de Salvaguardia será responsable de contratar a una persona consultora para llevar a cabo la investigación.

Paso 3: Decisión (plazo: acciones dentro de 72 horas tras el paso 2)

- El Equipo de Salvaguardia revisa el informe de investigación. La Dirección toma la decisión sobre los hallazgos (por ejemplo, si se requiere alguna medida disciplinaria). El equipo no participa en esta decisión.
- Los Puntos Focales de Salvaguardia documentan la decisión (mediante acta) e informan a la persona denunciante y a la denunciada.
- La Dirección ejecutará las recomendaciones acordadas (por ejemplo, acción disciplinaria, advertencia, posible despido, suspensión con o sin sueldo mientras dure el procedimiento disciplinario, carta de amonestación, acciones de concientización, desarrollo de políticas).

Paso 4: Compartir resultados y lecciones aprendidas (plazo: hasta 2 semanas tras la decisión)

- Se informa al Consejo Directivo sobre el caso y el resultado (de forma anónima).

- La persona denunciada y la persona sobreviviente tienen derecho a apelar la decisión ante la dirección o el representante sindical.
- En un plazo de 8 semanas se convoca una reunión para que los Puntos Focales y el Equipo de Salvaguardia discutan las lecciones del caso. Se debe recoger la retroalimentación de la persona sobreviviente y de la denunciante e incorporarla. Las lecciones aprendidas se compartirán apropiadamente, eliminando información identificable, con el Consejo, para asegurar la mejora continua de las prácticas.

Consecuencias del incumplimiento de esta política

- **Personal, miembros del consejo, voluntariado, consultores, contratistas y otros representantes:** se aplicarán medidas disciplinarias que pueden incluir hasta la terminación del contrato o finalización del acuerdo de vinculación con IWGIA.
- **Visitantes y socios:** hasta la terminación de todas las relaciones contractuales o de asociación con IWGIA.
- Se podrán tomar acciones legales u otras medidas apropiadas en caso de violaciones o incumplimientos.

IWGIA decidirá caso por caso cómo abordar las denuncias. Las alegaciones relacionadas con abuso infantil siempre serán manejadas por personas expertas externas. IWGIA derivará los casos a profesionales y organizaciones que compartan sus valores y den prioridad al bienestar del niño o adulto en riesgo.

Represalias contra denunciantes, sobrevivientes y testigos

IWGIA tomará medidas contra cualquier miembro del personal o representante que intente o lleve a cabo acciones de represalia (por ejemplo, intimidación, amenazas) contra personas denunciantes, sobrevivientes, testigos u otras personas involucradas o percibidas como involucradas en el proceso de gestión de incidentes. Quienes incurran en estas acciones estarán sujetos a medidas disciplinarias.

Denuncias maliciosas

Si se determina que un miembro del personal o representante de IWGIA ha hecho una denuncia falsa de forma maliciosa e intencionada, será sujeto a acciones disciplinarias.

Consecuencias del incumplimiento de esta política (continuación y cierre)

IWGIA se reserva el derecho de tomar medidas disciplinarias apropiadas contra cualquier persona asociada con la organización que incumpla esta política. Estas medidas pueden incluir:

- **Para el personal, miembros de la junta directiva, voluntariado, consultores, contratistas y otros representantes:** desde una advertencia formal hasta la terminación del contrato o acuerdo de colaboración.
- **Para visitantes y socios:** terminación de cualquier relación, incluyendo contratos y acuerdos de colaboración.
- **Acciones legales:** IWGIA podrá emprender acciones legales cuando corresponda.

En todos los casos, IWGIA actuará de acuerdo con sus principios y valores, priorizando el bienestar de las personas afectadas y garantizando que se respeten sus derechos y su dignidad.