

Política contra el acoso, la explotación y los abusos sexuales

Política para todo el personal y representantes

Redactada: 25 de junio de 2020

Autor: IWGIA

Aprobada por: la Junta Directiva de IWGIA, diciembre de 2020

Fecha de la próxima revisión: junio de 2022

Introducción.....	2
Objetivo y Alcance	3
Deberes y Normas.....	3
Salvuarda de niños y niñas	4
Prevención de acoso, explotación y abusos sexuales a personas beneficiarias de apoyo de IWGIA.....	4
Cómo denunciar un acto preocupante de acoso, explotación y abusos sexuales.....	5
Confidencialidad	8

Introducción

IWGIA tiene el firme compromiso de trabajar conjuntamente con otros para promover, proteger y defender los derechos de los Pueblos Indígenas y construir un mundo que salvaguarde los derechos y la dignidad de todas las personas. La política contra acoso, explotación y abusos sexuales de IWGIA está integrada en nuestros contratos estándar y acuerdos con contrapartes. Asimismo, dicha política está interconectada con la política anticorrupción, el código de conducta y la política de seguridad en los viajes.

Por acoso, explotación y abusos sexuales IWGIA se refiere a:

Cualquier acto sexual forzado o no deseado cometido sin consentimiento o bajo amenaza. El acoso, la explotación o el abuso pueden ocurrir o contra la voluntad de una persona por fuerza o coerción, o cuando una persona no tiene la capacidad de dar su consentimiento, por ejemplo, al estar sometida a coacción o bajo la influencia de drogas o alcohol.

- **Acoso sexual:** cualquier tipo de conducta física, verbal o no verbal, no deseada y de carácter sexual que tiene como fin o efecto violar la dignidad de una persona, especialmente si sucede en un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Explotación sexual:** intento o abuso real de posición de poder con el fin de aprovecharse de la vulnerabilidad de una persona para beneficio sexual. Aplicable también a relaciones de las que se obtiene provecho económico, social o político de otra persona mediante explotación sexual.
- **Abuso sexual:** amenaza o abuso físico real de carácter sexual.

La explotación y los abusos sexuales también incluyen relaciones sexuales con un niño o una niña, en cualquier contexto, entendiéndose **niño/a** como un **“ser humano menor de dieciocho años”**.

IWGIA está comprometida a prevenir toda forma de acoso, explotación y abusos sexuales y a responder con firmeza cuando estas agresiones sucedan.

Los actos de acoso, explotación y abusos sexuales tienen su raíz de origen en un desequilibrio de poder, particularmente abusos de autoridad con marcado sesgo de género y sexo. IWGIA considera toda forma de violencia sexual como una flagrante violación de derechos humanos y mantiene una política de tolerancia cero con su personal u otras personas que trabajan con IWGIA (en adelante “representantes”)¹ y están vinculadas a las actividades que lleva a cabo. De igual modo, IWGIA asume firmemente el compromiso de reaccionar ante toda forma de acoso, explotación o abusos sexuales que se cometa contra personas con las que IWGIA entre en contacto a través de la labor que desarrolla.

IWGIA se compromete a:

- Crear un **entorno de trabajo seguro** que salvaguarde los derechos y la dignidad de todas las personas.
- Garantizar que las medidas y acciones que implementamos contra el acoso, la explotación y los abusos sexuales se optimizan progresivamente basándose en las mejores prácticas.
- Asegurar que nuestro enfoque **se centra en las personas supervivientes**².

¹ Otras personas que trabajan con IWGIA incluye (entre otras) a personal de contrapartes, voluntarios de IWGIA (incluyendo Junta Directiva), consultores, contratistas, personas en prácticas, personas subordinadas adjuntas a personal mientras trabajan para IWGIA y otras personas que actúan en representación de IWGIA.

² Un enfoque centrado en las personas supervivientes significa situar las necesidades y prioridades de estas personas que han sobrevivido a actos de violencia en la primera línea de acción de cualquier respuesta.

- IWGIA está comprometida a trabajar junto con personas denunciantes y supervivientes para asegurar que son los pilares fundamentales que guían las medidas o acciones de respuesta que se tomen, no sufran aún más daño o desempoderamiento en ningún procedimiento y reciban respaldo a lo largo de todo el proceso.
- Demostrar nuestro **enfoque de tolerancia cero** frente a incidentes preocupantes de acoso, explotación y abusos sexuales:
 - escuchando, investigando exhaustivamente las denuncias y analizando y aprendiendo de las mismas.
 - asegurando que **se da respuesta a todas las alegaciones de acoso, explotación y abusos sexuales** de manera oportuna, firme y centrada en las personas supervivientes.
 - garantizando que **integramos todos los elementos necesarios contra el acoso, la explotación y los abusos sexuales** en todos los aspectos que implica nuestro trabajo, desde contratación a diseño e implementación de programas.

El enfoque de tolerancia cero de IWGIA frente al acoso, la explotación y los abusos sexuales significa que debe incluirse la siguiente cláusula sobre esta materia en todos los acuerdos de cooperación:

“Las partes acuerdan prevenir activamente el acoso, la explotación y los abusos sexuales, así como garantizar, de la mejor manera posible, que la intervención se lleva a cabo en un entorno libre de todo tipo de acoso, explotación y abuso, sexuales o de otra índole, especialmente en el caso de grupos particularmente vulnerables”.

Objetivo y Alcance

El objetivo de esta política es exponer el enfoque de IWGIA frente al acoso, la explotación y los abusos sexuales. Todos los representantes deben familiarizarse con esta política general.

Esta política es vinculante para **todo el personal de IWGIA**, tanto para quienes desempeñan su trabajo en jornada completa o media jornada, como en contratos de duración determinada.

Es también vinculante para otras personas que trabajan con IWGIA, incluyendo (entre otras) contrapartes, voluntarios (incluyendo Junta Directiva), consultores, contratistas / proveedores / suministradores que actúan en nombre o en representación de IWGIA, personas en prácticas, visitantes (por ejemplo, donantes), personas subordinadas adjuntas a personal mientras trabajan para IWGIA y otras personas actuando como representantes de IWGIA (en adelante “representantes”). Esta política es vinculante tanto durante la jornada laboral como en misiones fuera del horario laboral.

Deberes y Normas

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

- Los representantes tienen el **deber de crear un entorno de trabajo seguro** que respete la dignidad y los derechos de todas las personas. Personal y representantes tienen estrictamente prohibido cometer cualquier forma de acoso, explotación y abusos sexuales hacia cualquier persona con la que entren en contacto a través de su trabajo.

- IWGIA **prohíbe a personal y representantes llevar a cabo actividades sexuales con personas de las que son superiores directos o a las que supervisan** y, en el caso de los/as directivos/as superiores, con personal más joven.
- IWGIA no prohíbe a su personal iniciar relaciones entre sí fuera de las desiguales dinámicas de poder señaladas anteriormente, pero todos los representantes que mantengan o inicien relaciones con otros miembros del personal o representantes deben comportarse profesionalmente y llevar sus relaciones de un modo que no repercutan en el trabajo de IWGIA.

Salvaguarda de niños y niñas

Se establecen las siguientes normas y reglamentación a fin de garantizar que se dispone de procedimientos para proteger a todos los niños y las niñas (personas menores de 18 años, o mayor si así lo estipula la legislación local), de acciones deliberadas o involuntarias que los colocan en situación de riesgo de abuso o explotación cometidos por personal y representantes de IWGIA.

- IWGIA **estrictamente prohíbe a personal y representantes llevar a cabo ningún tipo de actividad sexual con niños o niñas como definido anteriormente**. La creencia errónea de edad no se considera una justificación de defensa.
- IWGIA **estrictamente prohíbe a personal y representantes ejecutar o promover cualquier forma de conducta abusiva, explotadora o nociva** contra niños y niñas.
- Todo el personal y representantes tienen el **deber de proteger los derechos de los niños y las niñas** y de asegurar que nuestro enfoque contra acoso, explotación y abusos sexuales está incorporado en todas las áreas de nuestro trabajo.

Prevención de acoso, explotación y abusos sexuales a personas beneficiarias de apoyo de IWGIA

Se estipulan las siguientes normas y reglamentación con la finalidad de garantizar que se dispone de procedimientos **para proteger a las personas beneficiarias de apoyo de IWGIA** ante abuso o explotación sexual cometidos por representantes de IWGIA.

- IWGIA **estrictamente prohíbe a personal y representantes ejecutar ninguna forma de conducta abusiva, explotadora o nociva** contra personas beneficiarias de apoyo de IWGIA.
- IWGIA **estrictamente prohíbe a personal y representantes pagar por sexo** mientras implementan sus obligaciones/actividades para IWGIA.
- Todo el personal y representantes tienen el **deber de proteger a las personas beneficiarias del trabajo de IWGIA** y de asegurar que nuestro enfoque contra acoso, explotación y abusos sexuales está integrado en todas las áreas del trabajo de IWGIA. Cada aspecto de nuestro trabajo debe realizarse de una manera que garantice los derechos y la dignidad de todas las personas beneficiarias del apoyo de IWGIA.

Relaciones o cualquier tipo de actividad sexual con miembros de la comunidad que no son beneficiarios de apoyo de IWGIA (es decir, que no reciben asistencia directa de IWGIA ni están involucrados directamente en actividades programáticas) no están prohibidas. Sin embargo, representantes de IWGIA, junto con el departamento de dirección, deben asegurar que la

relación no es ni puede considerarse explotadora ni abusiva.

Cómo denunciar un acto preocupante de acoso, explotación y abusos sexuales

Cualquier persona puede realizar una denuncia por incidentes preocupantes de acoso, explotación y abusos sexuales mediante correo electrónico a la función de Denuncia de Irregularidades (*Whistleblowing*) que le remitirá al Punto Focal contra Acoso, Explotación y Abusos Sexuales (whistleblower@IWGIA.org).

Alternativamente, el personal de IWGIA puede dirigirse al delegado sindical o representante laboral o acudir directamente al departamento de dirección.

Todo el personal y representantes están obligados a denunciar si:

- Una persona beneficiaria de apoyo de IWGIA alega que ella misma u otra persona están sufriendo o en riesgo de sufrir acoso, explotación o abusos sexuales – tanto si es perpetrado por representantes o personal de IWGIA.
- Un/a representante sospecha que alguien vinculado a IWGIA comete acoso, explotación o abusos sexuales contra personas receptoras de apoyo de IWGIA.
- Un miembro del personal de IWGIA está sufriendo acoso, explotación o abusos sexuales por parte de un/a compañero/a.

Si un/a representante de IWGIA no denuncia un incidente, podría enfrentarse a procedimientos disciplinarios.

El Punto Focal contra Acoso, Explotación y Abusos Sexuales es responsable de comunicar confidencialmente todos los asuntos preocupantes de esta índole, con los datos de identificación anónimos, al Equipo de Dirección.

El Punto Focal contra Acoso, Explotación y Abusos Sexuales se pondrá en contacto con el coordinador del programa pertinente para garantizar que donantes y otros³ vinculados institucionalmente al supuesto acosador, son informados de los asuntos preocupantes de acoso, explotación y abusos sexuales, de conformidad con los requisitos acordados.

Si alguna persona alberga preocupaciones de que alguien ha estado o está en riesgo de ser objeto de abuso, explotación o daño de alguna manera, debe denunciar esto inmediatamente, de conformidad con los procedimientos de denuncia detallados abajo. No obstante, IWGIA reconoce la voluntad e independencia de cada persona. Las personas no tienen la obligación de denunciar su propia experiencia de acoso, explotación y abusos sexuales.

IWGIA se compromete a garantizar que las personas supervivientes puedan decidir si realizar una denuncia, cuándo y cómo hacerlo y si quieren que IWGIA tome medidas oficiales al respecto. En ciertas ocasiones puede que IWGIA tenga el deber de diligencia de responder incluso si las personas supervivientes no quieren emprender acciones. Todo ello se canalizará encauzando caso por caso, siguiendo evaluaciones de riesgos evidentes y durante todo el proceso, la seguridad y el bienestar de las personas supervivientes serán primordiales.

No existe un límite de tiempo para que alguien notifique un asunto preocupante que ha experimentado. Puede haber limitaciones sobre cómo abordar/investigar un acto preocupante

³ Por ejemplo, otras contrapartes de IWGIA involucradas con esa organización, para que así puedan cumplir los requisitos de denuncia de sus propios donantes; órganos estatutarios/reguladores.

antiguo pero IWGIA tomará todas las medidas razonables para tratarlo. IWGIA garantizará que la seguridad, la dignidad y los derechos de las personas supervivientes se respetan en todo momento. Estamos comprometidos a efectuar investigaciones justas que protejan los derechos de todas las personas involucradas, garantizado que se mantiene la confidencialidad y se protege el bienestar de todas las personas.

Responder a actos preocupantes y denuncias

Proceso de gestión de incidentes

Cualquier persona puede notificar un asunto preocupante o denuncia. Una persona puede presentar una denuncia incluso si solo tiene como prueba su propia experiencia, teniendo en cuenta obviamente que el acoso, la explotación y los abusos sexuales habitualmente se cometen lejos de la mirada pública y, por tanto, puede ser difícil aportar pruebas (por ejemplo, un testigo).

IWGIA trabajará con personas supervivientes y denunciante para comprender claramente cómo quieren que se aborde el asunto que han denunciado; esta política no excluye el derecho de supervivientes y denunciante de utilizar también procedimientos externos (por ejemplo, procedimientos de justicia penal) si es su preferencia.

Si una persona superviviente o denunciante realiza una denuncia formal y quiere que se lleve a cabo una investigación, o si IWGIA considera que tiene un deber de diligencia de investigar, entonces se iniciará un proceso de investigación que seguirá las directrices de salvaguardas acordadas.

IWGIA apoyará a sus contrapartes a desarrollar medidas para asegurar que todas las investigaciones sean objetivas, oportunas, justas y basadas en el enfoque contra acoso, explotación y abusos sexuales de IWGIA. Todas las partes implicadas deben tener la capacidad de participar en la investigación sin temor a represalias.

Paso 1: Denuncia recibida (período: acciones tomadas en el plazo de 1 semana)

- a) En el plazo de 72 horas se constata la recepción de la denuncia y el Punto Focal contra Acoso, Explotación y Abusos Sexuales se pondrá en contacto con el denunciante para conocer más detalladamente los actos preocupantes objeto de denuncia, informará al departamento de dirección y juntos formarán un equipo de salvaguarda para tratar el caso.
- b) Se informará al/a la presidente/a de la Junta Directiva de IWGIA de que se ha abierto un caso.
- c) El equipo de salvaguarda evaluará las medidas que se pueden tomar. Si es necesario llevar a cabo una investigación, el equipo de salvaguarda decidirá cómo y quién la realizará. Si no se puede efectuar una investigación (por ejemplo, si la persona superviviente no quiere que se realice o no hay suficiente información para proceder), entonces el caso se cerrará y se analizarán otras acciones que se pueden adoptar para abordar el asunto.
- d) En el plazo de 1 semana, el equipo de salvaguarda examinará el caso, establecerá la metodología, los plazos y, si fuera necesario, efectuará una evaluación de riesgos para afrontar inmediatas cuestiones inquietantes de seguridad o bienestar, y eventualmente solicitar asesoramiento jurídico/apoyo externo.

Paso 2: Investigación (período: aproximadamente 4 semanas)⁴

La investigación puede incluir realización de entrevistas, recopilación de pruebas disponibles y

⁴ Esto variará dependiendo del carácter y complejidad del caso.

elaboración de un informe de investigación.

- e) La persona superviviente debe ser entrevistada primero (o proporcionar una respuesta por escrito a las preguntas planteadas por los investigadores cuando no sea posible practicar una entrevista oral), a continuación se interrogará a los testigos y a la persona denunciante, en el caso de ser persona distinta a la persona superviviente, y luego a la persona denunciada.
- f) El informe de la investigación es remitido al equipo de salvaguarda establecido.

Paso 3: Decisión (período: acciones tomadas en el plazo de 72 horas después de completar el paso 2)

- a) El equipo de salvaguarda establecido revisa el informe y junto con el departamento de dirección toma una decisión sobre el mismo y sus conclusiones.
- b) El Punto Focal contra Acoso, Explotación y Abusos Sexuales documenta la decisión (mediante actas) e informa al denunciante y a la persona denunciada.
- c) El equipo de salvaguarda, y/u otros como pertinente, ejecutarán las recomendaciones acordadas (por ejemplo, medidas disciplinarias, apercibimiento y posible despido, suspensión con o sin sueldo pendiente de las conclusiones de los procedimientos disciplinarios, carta de reprobación en el expediente personal, aumento de concienciación, desarrollo de políticas), con involucración del departamento de dirección como sea requerido.

Paso 4: Resultados compartidos y lecciones aprendidas (período: hasta 2 semanas tras la toma de la decisión)

- d) La Junta Directiva es informada del resultado.
- e) La persona denunciada y la persona superviviente tienen derecho a apelar la decisión, de conformidad con la presente política y sus procedimientos. Si existen inquietudes sobre la respuesta (por ejemplo, si un conflicto de intereses presuntamente ha afectado a la investigación), esto debe comunicarse al/a la presidente/a de la Junta Directiva. Si la persona denunciada y/o la persona superviviente albergan preocupaciones sobre denunciar o si quieren apelar contra cómo se ha gestionado el proceso, pueden notificarlo directamente al Punto Focal contra Acoso, Explotación y Abusos Sexuales, quien debe entonces incluir asesoramiento especializado externo para llevar a cabo los pasos 2 y 3.
- f) En el plazo de 8 semanas:
Se convoca una reunión con la finalidad de que el Punto Focal contra Acoso, Explotación y Abusos Sexuales y el equipo de salvaguarda puedan dialogar sobre las enseñanzas derivadas del caso. **Deben recopilarse opiniones y comentarios de retroalimentación de superviviente y denunciante** e incorporarse a la comunicación de lecciones aprendidas. Las lecciones aprendidas deben darse a conocer según se estime oportuno, eliminando información de identificación personal, a la Junta Directiva para garantizar que se comparte aprendizaje importante y se realizan mejoras en la práctica.

IWGIA tomará las decisiones de cómo abordar las alegaciones de acoso, explotación o abusos caso por caso. Las alegaciones referentes a explotación o abuso infantil serán siempre tratadas por expertos externos. IWGIA remitirá casos a profesionales y organizaciones apropiados que actúen en línea con los valores de IWGIA y pone el bienestar del niño, la niña o persona adulta en riesgo como la máxima prioridad.

Represalias contra denunciantes, supervivientes y testigos

IWGIA tomará medidas contra personal o representantes que pretendan cometer o ejecuten acciones de represalia (por ejemplo, intimidación, comportamiento amenazante) contra denunciantes, supervivientes, testigos o cualquier otra persona involucrada o que se crea está implicada en un proceso de gestión de incidentes. Personal que se constata ha incurrido en estas

acciones será objeto de medidas disciplinarias.

Denuncias falsas o malintencionadas

Si se constata que un/a representante de IWGIA ha realizado una alegación falsa, será objeto de medidas disciplinarias.⁵

Confidencialidad

La confidencialidad es fundamental para llevar a cabo todo el trabajo contra acoso, explotación y abusos sexuales. Estamos comprometidos a trabajar con supervivientes/ denunciantes y otras personas involucradas en un proceso de tratamiento de incidentes de manera confidencial y respetuosa. La información debe facilitarse siguiendo el principio de “necesidad de conocimiento”, es decir, solo se dará información a aquellas personas a quienes es necesario informar para que puedan ayudar en la investigación o porque tienen una responsabilidad general, y solo recibirán la información que precisen para ser eficaces.

Si se comparte información confidencialmente que está relacionada con acciones delictivas, un niño o una niña, o que infiere que la vida de alguna persona está en peligro, entonces será necesario tomar medidas excepcionales más allá de los procedimientos estándar de confidencialidad, con el fin máximo de garantizar que todas las personas estén seguras y protegidas. Esto se gestionará caso por caso, y en todo momento la seguridad y el bienestar del niño, la niña o persona adulta en riesgo serán primordiales.

IWGIA garantizará que cumple con las leyes de protección de datos locales e internacionales al recopilar, almacenar o compartir datos relativos a personas implicadas en actos de acoso, explotación y abusos sexuales. Se utilizarán los métodos preferidos para comunicarse y compartir información sensible siempre que sea posible.⁶

//

⁵ Es importante señalar que si un caso no prospera, eso no significa que la denuncia fuera falsa, sino más bien que había insuficientes pruebas para sustentar la alegación.

⁶ Cobertura para comunicaciones telefónicas cuando sea posible, correo electrónico encriptado enviado desde el correo electrónico oficial de denuncias de irregularidades.