
REGULACIONES SOBRE HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y ABUSO DE AUTORIDAD

1. Propósito y principios

Estas regulaciones reflejan los principios y la responsabilidad de HELVETAS Swiss Intercooperation para prevenir y abordar el hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad.

Todas las formas de hostigamiento, acoso sexual y abuso de autoridad están explícitamente prohibidas. Tal comportamiento o conducta manifiesta una considerable violación de los principios básicos de igualdad y derechos fundamentales de los afectados y se contrapone a los principios y valores de HELVETAS, tal como se establece en la Política de Recursos Humanos, el Código de Conducta y nuestra declaración de misión.

HELVETAS promueve el respeto y la protección de todos sus empleados, socios y partes interesadas principales contra todas las formas de conducta indebida y/o agresión emocional, física y sexual. Todos tienen derecho a la integridad física y mental, mientras que aquellos que infrinjan este derecho tendrán que rendir cuentas por sus actos. Los empleados de HELVETAS, o cualquier otra persona involucrada en nuestras actividades, que sean responsables de dicho comportamiento o conducta, estarán sujetos a sanciones y/o medidas disciplinarias.

HELVETAS está comprometida con los siguientes principios:

Tolerancia cero

HELVETAS prohíbe todas las formas de hostigamiento, acoso sexual y abuso de autoridad.

Protección

Todos los empleados de HELVETAS, o cualquier otra persona que participa en nuestras actividades, tienen derecho a trabajar en un ambiente respetuoso y libre de acoso.

Prevención

HELVETAS promueve conscientemente un ambiente de trabajo positivo para evitar comportamientos inapropiados en el lugar de trabajo.

Denuncias

HELVETAS establece mecanismos adecuados de denuncia para lidiar con una sospecha de hostigamiento, acoso sexual y/o abuso de autoridad y para prevenir represalias relacionadas con la información sobre la denuncia de acoso.

Sanción rigurosa

HELVETAS se compromete a enfrentar el comportamiento inapropiado por o hacia sus empleados. Si se demuestra un caso de hostigamiento, acoso sexual y/o abuso de autoridad, los empleados involucrados o cualquier otro individuo contratado por HELVETAS serán sancionados.

Neutralidad

Las medidas para enfrentar el comportamiento inapropiado se basarán en los principios de equidad e imparcialidad.

Confidencialidad

Los denunciantes que expresan una sospecha de comportamiento inapropiado están protegidos. La información relativa a una sospecha es confidencial. La presunción de inocencia se aplica a las personas sospechosas.

Información pertinente

Todas las partes directamente involucradas son informadas abiertamente en relación a casos de hostigamiento, acoso sexual y/o abuso de autoridad, al mismo tiempo que se protege a los denunciantes.

2. Definiciones

Hostigamiento

Hostigar significa atacar, molestar y excluir sistemáticamente a una persona o un grupo y hostigar a una persona repetidamente y durante un período de tiempo más largo en el trabajo. El hostigamiento se puede expresar por medio de ataques verbales o no verbales que afectan la salud física o mental, así como la autoestima de la(s) persona(s) afectada(s).

Acoso sexual

El acoso sexual es una acción con referencias sexuales no deseadas por la persona a quien se dirige esta acción. Puede suceder entre iguales, entre un supervisor y alguien de un nivel subordinado, entre miembros del sexo opuesto o del mismo sexo, entre una persona mayor y una más joven, entre otros.

El acoso sexual se puede expresar de las siguientes maneras (listado no exhaustivo):

- comentarios sobre las ventajas o debilidades físicas o sobre la orientación sexual,
- comentarios sugerentes,
- conversaciones y chistes sexistas, en cualquier forma de comunicación verbal, escrita, o no verbal,
- compartir material sugerente por correo electrónico o redes sociales,
- invitaciones ambiguas,
- acercamientos/insinuaciones corporales,
- acercamientos/insinuaciones con promesas o amenazas, de ventajas o desventajas.

Abuso de autoridad

El abuso de autoridad significa el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad por un individuo contra otro colega o grupo de colegas, partes involucradas o beneficiarios. Esto es particularmente grave cuando una persona hace mal uso de su influencia, poder o autoridad para influir negativamente en la carrera o en las condiciones de empleo (incluyendo, entre otras, la asignación de funciones, la renovación del contrato, la evaluación del desempeño o el ascenso) de otra persona. Puede incluir un incidente único o una serie de incidentes. El abuso de autoridad también puede incluir el uso indebido del poder que crea un ambiente de trabajo hostil u ofensivo y/o de sumisión, que incluye el uso de intimidación, amenazas, chantaje o coacción, aunque no se limita solamente a estas acciones.

Conclusión

La explotación sexual y el abuso sexual violan las normas y estándares legales internacionales universalmente reconocidos y, como tal, es un comportamiento inaceptable y prohibido para el

personal de HELVETAS. La explotación o el abuso sexual, el hostigamiento y el acoso constituyen actos de conducta indebida de gravedad y, por lo tanto, son motivos para tomar medidas disciplinarias, incluyendo el despido y procesamiento legal.

3. Prevención y Responsabilidad

HELVETAS como empleador

HELVETAS, en la Sede y en los países de proyecto, promueve intencionadamente un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y equitativo en todos los niveles y a lo largo de todas las oficinas, equipos y programas y todas sus actividades.

HELVETAS analiza cuidadosamente a los posibles socios antes de comenzar una colaboración. Las regulaciones sobre hostigamiento, acoso sexual y abuso de autoridad, así como cualquier otra política y reglamento, son discutidas activamente con todos los socios.

Al implementar estas regulaciones, HELVETAS actuará de manera consistente y emprenderá las acciones disciplinarias y de investigación apropiadas que se requieran. HELVETAS garantiza que las personas que denuncian de buena fe presuntos incidentes no se ponen en situación de desventaja. Su identidad se mantiene en el anonimato tanto como sea posible y si fuese necesario, también luego de concluida la investigación. HELVETAS asegura que en casos de presunto hostigamiento, acoso sexual y/o abuso de autoridad, la reputación de los sospechosos no se daña innecesariamente. Las personas que levantan sospechas o perjudican la reputación de otros maliciosamente estarán sujetas a enfrentar sanciones.

HELVETAS brinda capacitación a sus empleados con respecto a la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad. Todos los empleados deben participar en la capacitación.

Supervisores

Todos los supervisores deben actuar como modelos a imitar manteniendo únicamente los más altos estándares de conducta para lograr un ambiente libre de acoso. Todos los supervisores son responsables de garantizar que los nuevos colaboradores estén al tanto de los reglamentos y pautas sobre hostigamiento, acoso sexual y abuso de autoridad durante su inducción y/o incorporación. Proporcionan orientación sobre la prevención y el abordaje de dichas formas de conducta indebida.

Los supervisores se comprometen a prevenir y enfrentar el hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad dentro de su ámbito de responsabilidad. Realizan un seguimiento de cualquier señal de hostigamiento, acoso sexual y/o abuso de autoridad de acuerdo con los principios, políticas y reglamentos organizacionales de HELVETAS y el marco legal vigente, según corresponda. En caso de que ocurra un incidente durante o después del trabajo, los supervisores se aseguran de que el incidente se trate pronta y adecuadamente. El no hacerlo puede resultar en una acción disciplinaria.

Colegas

HELVETAS exige que todos los empleados valoren y salvaguarden los principios básicos de igualdad y derechos fundamentales. Denunciar incidentes es esencial para prevenir la persistencia del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad. Los casos normalmente se detectan más rápidamente en el entorno inmediato de ocurrencia. Cualquier inquietud o sospecha con respecto a un caso de explotación sexual o abuso sexual, independientemente de si está o no dentro de HELVETAS, debe ser informada a través de los mecanismos establecidos en las orientaciones.

4. Asesoramiento confidencial y apoyo inicial

Se alienta a los colaboradores que hayan sido sometidos a hostigamiento, acoso sexual y/o abuso de autoridad o que sean testigos de estas acciones a buscar apoyo emocional, profesional y legal, sobre todo a través de una persona de confianza. Esta persona puede estar dentro de la organización (Supervisor, Líder del Equipo de Recursos Humanos en la Sede, Responsable de Recursos Humanos en el país o Comité de Personal (PEKO) donde exista) y/o una persona externa (por ejemplo, BeTrieb en Suiza ofrece asesoramiento confidencial en inglés y alemán). Los supervisores y el Equipo de Recursos Humanos tienen el deber de brindar atención por medio de acciones si fuese necesario.

La persona de confianza puede proporcionar ayuda directa o indirecta, brindando apoyo emocional, acompañamiento, apoyo con información, puede redirigir el caso a servicios o autoridades pertinentes, entre otros. Las personas de confianza, tanto internas como externas, deben mantener la confidencialidad.

El Líder del Equipo de Recursos Humanos de la Sede deberá ser informado acerca de todos los casos que ocurran en toda la organización.

5. Investigación y Sanciones

Los empleados tienen el derecho de buscar asesoramiento informal o de presentar una queja formal. En el caso de una queja formal y dependiendo de la gravedad del incidente, la Gerencia (miembro del Equipo Gerencial de la Sede o el Director de País) puede decidir la conformación de un comité sobre la denuncia, con especialistas internos y/o externos. Este comité lidera la investigación. En la medida de lo posible, se garantiza la seguridad, la imparcialidad y la confidencialidad durante el curso de la investigación.

En caso de un incidente comprobado, dependiendo de su gravedad, se aplican diferentes tipos de sanciones; desde disculpas a advertencias, hasta la destitución sumaria.

El derecho a enjuiciamiento civil o penal está reservado. Las mismas sanciones se aplican a cualquier persona que acuse a alguien falsamente de hostigamiento, acoso sexual y/o abuso de autoridad.

Para expresar comentarios y quejas, HELNETAS ha establecido un mecanismo de denuncia y investigación, tal como se describe en las Directrices sobre hostigamiento, acoso sexual, abuso infantil y abuso de autoridad.

6. Área de aplicabilidad y fecha de aplicación

Estas regulaciones se aplican a todos los empleados de todas partes del mundo que tengan cualquier relación contractual con HELNETAS (incluyendo pasantes y voluntarios, la Junta Directiva y su Consejo de Asesoría, así como a los consultores) en todo momento, mientras dure su asignación de trabajo con HELNETAS, dentro y fuera del horario laboral. Estas regulaciones forman parte del contrato laboral.

Todos los socios con los que colaboramos son conscientes de nuestras políticas y regulaciones durante las negociaciones de partenariado.

Estas regulaciones serán entregadas a todos los empleados y entrarán en vigencia a partir del 2 de marzo de 2018.