
REGLAMENTO SOBRE LA PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN, EL ABUSO Y EL ACOSO SEXUAL (SEAH), EL ACOSO LABORAL Y EL ABUSO DE LA POSICIÓN PROFESIONAL

1. Propósito y principios

Este reglamento refleja los principios y la responsabilidad de HELVETAS Swiss Intercooperation¹ en cuanto a la prevención y lucha contra la explotación, el abuso y el acoso sexual (SEAH), el acoso laboral, el abuso infantil y el abuso de la posición profesional.

Toda forma de SEAH, acoso laboral y abuso de la posición profesional está expresamente prohibida. Dicho comportamiento infringe gravemente el principio de igualdad y los derechos fundamentales de las personas afectadas, y está en contradicción con los principios y valores de HELVETAS, tal como se establecen en la política de personal, el código de conducta, «Gender and Social Equity Diamonds and Policy» y nuestra misión.

HELVETAS promueve el respeto y la protección de todas las personas empleadas, personas socias y partes interesadas principales, contra cualquier tipo de conducta inapropiada emocional, física y sexual. Toda persona tiene derecho a la integridad física y mental, y las personas perpetradoras deben rendir cuentas. Las personas empleadas de HELVETAS u otras personas involucradas en nuestras actividades y responsables de dicho comportamiento están sujetos a sanciones y/o medidas disciplinarias.

HELVETAS se compromete a los siguientes principios:

Tolerancia cero

HELVETAS prohíbe toda forma de SEAH, acoso laboral y abuso de la posición profesional.

Protección

Todas las personas empleadas de HELVETAS u otras personas involucradas en nuestras actividades tienen derecho a trabajar en un entorno respetuoso donde no teman ser acosados.

Prevención

HELVETAS promueve conscientemente un entorno laboral positivo para prevenir conductas inapropiadas en el lugar de trabajo.

¹ De aquí en adelante se mencionará como HELVETAS

² PSEAH – abreviatura inglesa de Prevention of Sexual Exploitation, Abuse and Harassment

Sistema de denuncia

HELVETAS establece procedimientos de denuncia adecuados para responder a casos sospechosos y acusaciones formales de SEAH, acoso laboral y/o abuso de la posición profesional, proteger a las personas denunciantes y prevenir represalias relacionadas con la denuncia de acoso.

Sanciones estrictas

HELVETAS se compromete a combatir el comportamiento inapropiado de o hacia sus personas empleadas, socios y/o partes interesadas principales. Si se confirma un caso de SEAH, acoso laboral y/o abuso de la posición profesional, las personas empleadas involucradas u otras personas contratadas por HELVETAS serán sancionados.

Neutralidad

Las medidas contra el comportamiento inapropiado se toman de acuerdo con los principios de equidad e imparcialidad.

Confidencialidad

Las personas denunciantes que expresen sospechas de comportamiento inapropiado están protegidas. La información sobre una sospecha es confidencial. Se presume la inocencia de las personas sospechosas.

Información adecuada

Todas las personas directamente involucradas son informadas abiertamente sobre los casos de SEAH, acoso laboral y/o abuso de la posición profesional, y las personas denunciantes están simultáneamente protegidos.

2. Definiciones

2.1. Acoso Laboral

El acoso laboral significa acosar o excluir sistemáticamente a una persona o grupo y hostigar repetidamente durante un período prolongado en el trabajo. El acoso laboral puede ocurrir a través de ataques verbales o no verbales que afectan la salud física o mental, así como la autoestima de la(s) persona(s) afectada(s).

2.2. Acoso sexual

El acoso sexual es una conducta con insinuaciones sexuales no deseadas por la persona afectada. Puede ocurrir entre pares, entre personas supervisoras y personas empleadas, entre personas de cualquier género, entre jóvenes y mayores, etc.

El acoso sexual puede manifestarse de las siguientes maneras (lista no exhaustiva):

- Comentarios sobre ventajas o debilidades físicas o sobre la orientación sexual.
- Comentarios lascivos.
- Conversaciones y chistes sexistas, en forma verbal o escrita o mediante comunicación no verbal.
- Intercambio de material lascivo por correo electrónico o redes sociales.
- Invitaciones ambiguas.
- Acercamientos físicos.
- Acercamientos acompañados de promesas o amenazas de desventajas.

2.3. Explotación y Abuso Sexual

Helvetas y sus socios deben cumplir plenamente con los seis principios básicos del IASC², definidos de la siguiente manera:

- La explotación y el abuso sexual por parte de las personas trabajadoras humanitarias constituyen una falta grave y, por lo tanto, son motivo de despido.
- Las actividades sexuales con niños (personas menores de 18 años) están prohibidas, independientemente de la edad de consentimiento o protección local. Un error sobre la edad de un niño no es una justificación.
- Está prohibido ofrecer dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de favores sexuales; esto incluye favores sexuales u otras formas de comportamiento degradante, humillante o explotador. Esto también incluye ofrecer ayuda a la que las partes interesadas principales tienen derecho.
- Se desaconsejan encarecidamente las relaciones sexuales entre personas trabajadoras humanitarias y partes interesadas principales, ya que se basan inherentemente en relaciones de poder desiguales. Tales relaciones socavan la credibilidad e integridad de la ayuda humanitaria.
- Si las personas trabajadoras humanitarias tienen preocupaciones o sospechas sobre abuso o explotación sexual por parte de colegas, ya sea que trabajen en la misma organización o no, deben informar estas preocupaciones a través de los mecanismos de denuncia establecidos por la organización.
- Las personas trabajadoras humanitarias están obligados a crear y mantener un entorno que prevenga la explotación y el abuso sexual y promueva la implementación del código de conducta. Las personas supervisoras en todos los niveles tienen una responsabilidad especial de desarrollar y apoyar un sistema que mantenga dicho entorno.

HELVETAS aplica estos principios en todos los ámbitos de su trabajo, tanto en el contexto humanitario como en el de la cooperación al desarrollo. La denuncia y aplicación se realiza conforme a los mecanismos de notificación establecidos por HELVETAS y está en consonancia con el Código de Conducta de HELVETAS.

2.4. Abuso de la Posición Profesional

El abuso de la posición profesional se refiere al uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad por parte de una persona hacia otro/a colega o grupo de colegas, grupos de interés o partes interesadas principales. Este comportamiento es particularmente grave cuando una persona abusa de su influencia, autoridad o poder para afectar negativamente las condiciones de carrera o trabajo (incluyendo, pero no limitado a, asignación, renovación de contrato, evaluación de desempeño o promoción) de otra persona. Puede incluir un incidente único o una serie de incidentes. El abuso de la posición profesional también puede incluir comportamientos que crean un entorno de trabajo hostil, ofensivo y/o subordinado, que incluye, entre otros, intimidación, amenazas, chantaje o coerción.

2.5. Conclusión

SEAH y todas las demás formas de abuso y acoso, incluido el acoso laboral y el abuso de la posición profesional, violan las normas y estándares internacionales generalmente aceptados y, por lo tanto, son inaceptables y están prohibidos para las personas empleadas de HELVETAS. SEAH y el acoso laboral constituyen faltas graves y conllevan medidas disciplinarias, que incluyen el despido y el enjuiciamiento.

² The Inter-Agency Standing Committee

3. Prevención y Responsabilidad

HELVETAS como personas empleadas

HELVETAS promueve activamente un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y basado en la igualdad en todos los niveles y en todas las oficinas, equipos y programas, así como en todas sus actividades, tanto en la sede como en los países socios.

HELVETAS revisa cuidadosamente a posibles socios y personas empleadas en funciones clave según el concepto de revisión antes de iniciar la colaboración. El "Reglamento sobre la protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexual (SEAH), el acoso laboral y el abuso de la posición profesional", así como todas las demás políticas y regulaciones, se discuten activamente con todos los socios. En la implementación de estas regulaciones, HELVETAS actúa de manera consistente y toma las medidas de investigación y disciplina necesarias. HELVETAS asegura que las personas que informan de incidentes sospechosos de buena fe no sean perjudicadas. Su identidad se mantiene anónima tanto como sea posible y, si es necesario, incluso después de la finalización de una investigación. HELVETAS asegura que, en casos de sospecha de explotación, abuso y acoso sexual (SEAH), acoso laboral, abuso infantil o abuso de la posición profesional, la reputación de las personas sospechosas no se vea innecesariamente dañada. Las personas que acusen maliciosamente a otras o dañen la reputación de otras personas enfrentan sanciones. HELVETAS asegura que la política de denunciantes se cumpla en todo momento.

HELVETAS capacita a sus personas empleadas en la prevención de SEAH, acoso laboral y abuso de la posición profesional. Todas las personas empleadas están obligadas a participar en dichas capacitaciones.

Personas supervisoras

Todas las personas supervisoras deben actuar como modelos a seguir, es decir, demostrar el más alto estándar de comportamiento y así favorecer un entorno libre de acoso. Todas las personas supervisoras son responsables de que las nuevas personas empleadas sean informadas sobre SEAH, acoso laboral y abuso de la posición profesional durante su inducción. Proporcionan orientación sobre la prevención y el manejo de conductas inapropiadas.

Las personas supervisoras se comprometen a prevenir y abordar SEAH, acoso laboral y abuso de la posición profesional en su área de responsabilidad.

Siguen todas las señales de SEAH, acoso laboral y abuso de la posición profesional de acuerdo con los principios organizativos, políticas y regulaciones de HELVETAS y los marcos legales pertinentes. Si ocurre un incidente durante o después del trabajo, las personas supervisoras aseguran que el incidente se maneje de manera inmediata y adecuada. Las omisiones pueden resultar en medidas disciplinarias.

Colegas

HELVETAS exige a todas las personas empleadas que respeten y mantengan el principio de igualdad y los derechos fundamentales. Informar sobre incidentes es esencial para evitar que SEAH, acoso laboral y abuso de la posición profesional persistan. Por lo general, los incidentes se reconocen más rápidamente en el entorno donde ocurren. Cualquier sospecha de explotación o abuso sexual, independientemente de si ocurre dentro de HELVETAS o no, debe ser reportada de acuerdo con el procedimiento establecido en las políticas.

4. Asesoramiento y Apoyo Confidencial

Las personas empleadas que estén expuestas a SEAH, acoso laboral y/o abuso de la posición profesional, o que lo observen, son alentadas a buscar apoyo psicológico, profesional y legal, principalmente de una persona de confianza. Esta persona puede ser interna a la organización (personas supervisoras, Persona directora de Personas y Cultura en la sede central o la Comisión de Personal (PEKO), si existe) y/o externa (por ejemplo, BeTrieb en Suiza ofrece asesoramiento confidencial en inglés y alemán). Las personas supervisoras y el equipo de recursos humanos están obligados a actuar cuando sea necesario.

La persona de confianza puede proporcionar ayuda directa o indirecta a través de apoyo psicológico, acompañamiento, información, derivación a lugares o autoridades relevantes, etc. Tanto las personas de confianza internas como externas están obligadas a mantener la confidencialidad. En todos los casos, se debe informar a la persona directora de Personas y Cultura en la sede central.

5. Investigación y Sanciones

Las personas empleadas tienen el derecho de buscar asesoramiento informal o de presentar una queja formal. Para expresar comentarios y quejas, HELVETAS ha establecido un mecanismo de denuncia y investigación, tal como se describe en las Directrices sobre SEAH, hostigamiento, acoso sexual, abuso infantil y abuso de autoridad. En el caso de una queja formal y dependiendo de la gravedad del incidente, la Gerencia (miembro del Equipo Gerencial de la Sede o la persona directora 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 SEAH, hostigamiento, acoso sexual y/o abuso de autoridad.

6. Alcance y Entrada en Vigor

Estas regulaciones se aplican a todas las personas empleadas en todo el mundo en cualquier relación contractual con HELVETAS (incluyendo practicantes, voluntarios, personas integrantes del Consejo Central y del Consejo Asesor, así como personas consultoras) durante su servicio para nosotros, tanto durante como después del horario laboral. El reglamento es parte del contrato de trabajo.

Todos los socios con los que colaboramos serán informados sobre nuestras políticas y reglamentos durante las negociaciones de la asociación.

Estas regulaciones estarán disponibles para todas las personas empleadas y entrarán en vigor el 1 de julio del 2025.

Owner (Function & Name):	People and Culture
Version (First/Latest):	17.10.2018/30.06.2025