

ABORDANDO EL ACOSO SEXUAL

Anexo a la Política de Integridad de Hivos:
Sección 2 Comportamiento inapropiado
Julio 2018

Esta Política de acoso sexual está destinada al personal de Hivos y se extiende a socios y partes interesadas que tienen contratos con Hivos y está vinculada a la Política de integridad de Hivos (2016) y la Política de responsabilidad social corporativa (2016). Además, esta política también es una respuesta directa hacia la implementación de la nueva Estrategia de Hivos para la igualdad de género y la inclusión de la diversidad lanzada en el 2018.

Declaración de la política

Hivos busca la mayor integridad posible en su contacto con socios, proveedores, clientes, entre el personal de Hivos y en relación con las comunidades a las que servimos. Los puntos focales de la política del personal, es decir, la justicia, la seguridad jurídica, la apertura y la claridad y la responsabilidad individual también sirven como punto de partida para nuestra Política de integridad y responsabilidad social corporativa. Por lo tanto, Hivos se compromete a proporcionar un entorno seguro para todo su personal, socios y beneficiarios, libre de discriminación por cualquier motivo y de acoso en el trabajo, incluyendo acoso sexual. Al mismo tiempo, continuaremos fortaleciendo nuestros sistemas de documentación y presentación de informes de experiencias de acoso sexual en el lugar de trabajo, pero yendo más allá, pondremos el énfasis en detener la violencia antes de que ocurra, al desarrollar la capacidad de resiliencia del personal para identificar riesgos y tomar pasos afirmativos para eliminar el potencial de violencia de género y discriminación.

Es a partir de este principio que Hivos aplica una política de cero tolerancia sobre cualquier forma de acoso sexual en el lugar de trabajo, dentro de las asociaciones contractuales y a quienes servimos. Todas las formas de acoso sexual e incidentes de conductas inapropiadas serán tratados con seriedad e investigados de inmediato. Cualquier persona que haya acosado sexualmente a otra persona enfrentará medidas disciplinarias, que podrían incluir el despido del empleo y la terminación de los acuerdos contractuales. Todas las denuncias de acoso sexual serán tratadas con respeto y confidencialidad y nadie será victimizado por presentar dicha denuncia.

Cuando ocurre una situación de violencia o acoso sexual en el lugar de trabajo, las personas involucradas pueden sentirse amenazadas, acosados e inseguros, y verse obligados a elegir entre sus medios de subsistencia y su seguridad. Para evitar el silencio, se debe creer a las personas sobrevivientes, ellos deben saber que tienen una voz poderosa y que no están solos. Por lo tanto, Hivos tomará medidas para pronunciarse de manera eficaz en contra del acoso y la agresión sexual, desarrollará estructuras en el lugar de trabajo y una cultura para prevenir y corregir incidentes de acoso sexual, guiados por nuestros valores y las leyes del país en el que se encuentra la respectiva oficina de Hivos. Se espera que todo el personal entienda el contenido de esta Política y cumpla con sus requisitos.

Edwin Huizing

Director ejecutivo
Hivos

1. PROPÓSITO Y ALCANCE

El propósito de esta Política es promover un ambiente laboral propicio, libre de todas las formas de acoso sexual y en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. El objetivo de esta política es garantizar que las personas que entran en contacto con Hivos y sus programas estén a salvo del acoso, la explotación y el abuso sexual. Esto incluye (pero no se limita a) al personal, voluntarios, socios y miembros de las comunidades con las que trabajamos. Con este fin, Hivos se asegurará de que se implementen medidas preventivas para prohibir el acoso sexual en todas sus formas, de proporcionar procedimientos para iniciar o presentar denuncias sobre conductas que violen esta Política, de investigar acusaciones de acoso sexual y de tomar las medidas apropiadas en caso de violaciones.

Alcance

Esta política cubre a todas las personas empleadas de Hivos (a tiempo completo y medio tiempo), pasantes, trabajadores voluntarios, personas en entrenamiento, miembros de la junta ejecutiva o supervisora, contratistas, proveedores, consultores y cualquier miembro del público en la propiedad de las oficinas de Hivos. La política también se aplica a todos los terceros que tratan con la Organización, incluyendo las organizaciones asociadas y su personal, distribuidores, proveedores de servicios, clientes o cualquier otro socio comercial. Todos quienes estén en acuerdo contractual o en asociación con Hivos serán responsables de proporcionar a sus representantes, personal, agentes y/o funcionarios información relevante sobre esta política.

El acoso sexual está cubierto en el lugar de trabajo cuando ocurre:

- en el trabajo y entre personas que comparten el mismo lugar de trabajo,
- en eventos relacionados con el trabajo o donde las personas llevan a cabo funciones relacionadas con el trabajo o
- entre colegas y personal de organizaciones socias fuera del entorno de trabajo, por ejemplo, en conferencias, reuniones, entrenamientos, etc.

1.1 Definición de acoso sexual

Para propósitos de esta política, el acoso sexual se entiende como una conducta no deseada de naturaleza sexual que hace que una persona se sienta ofendida, humillada o intimidada. Incluye situaciones en las que se le pide a una persona que participe en actividades sexuales como condición para el empleo, contrato o suministro de servicios de esa persona, así como situaciones que crean un ambiente hostil, intimidante o humillante para el receptor. El acoso sexual puede involucrar uno o más incidentes, acciones o comportamientos como lo son conductas físicas, verbales o no verbales, que incluyen, pero no están limitados a:

- Mirar fijamente, o tocar de manera física o lasciva
- Comentarios, bromas o burlas sexuales o sugerentes
- Hacer o mostrar gestos sexualmente degradantes, imágenes ofensivas u otros materiales en el lugar de trabajo
- Hacer comentarios con connotaciones sexuales
- Invitaciones no deseadas para salir en citas
- Peticiones no solicitadas de favores sexuales
- Preguntas intrusivas sobre la vida privada o el cuerpo de una persona
- Familiaridad innecesaria, como rozar deliberadamente a una persona.
- Actos no solicitados de intimidad física
- Contacto físico sexualmente explícito
- Cartas, correos electrónicos, mensajes de texto o expresiones en redes sociales sexualmente explícitos
- Pedirle en repetidas ocasiones a una persona que socialicen fuera del horario de trabajo cuando la persona no está interesada
- Dar regalos no deseados, o cualquier objeto, que sean de naturaleza sexual.
- Conducta no deseada de naturaleza sexual fuera del trabajo que afecta el ambiente laboral.

Algunas formas de acoso sexual, como el ataque físico/sexual, la violación, la exhibición indecente y el acoso también son delitos penales y serán denunciados a la policía.

1.2 Reconocimiento de que hombres y mujeres pueden ser víctimas de acoso sexual

Los ejemplos anteriores no son exhaustivos y vale la pena señalar que el acoso sexual puede incluir cualquier conducta de naturaleza sexual, no deseada y no solicitada por el receptor. Hivos reconoce que cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual, independientemente de su sexo, género y sexo del acosador. El acoso sexual también puede ocurrir entre personas del mismo sexo. Lo que importa es que la conducta sexual no es deseada ni solicitada por la persona contra quien se dirige la conducta.

1.3 Sobre las relaciones de poder

Hivos reconoce que el acoso sexual es una manifestación de las relaciones de poder y que a menudo ocurre dentro de relaciones desiguales en el lugar de trabajo, en asociaciones o según a quienes servimos, por ejemplo, entre gerente o persona supervisora y persona empleada, o entre personal y beneficiarios.

Hivos cree que si las personas que sufren acoso sexual tienen diferentes vías para denunciar el abuso y la disponibilidad de resultados diferentes, es más probable que presenten sus denuncias. Por esta razón, Hivos ha adoptado tres procedimientos para reportar denuncias y reclamos. Estos se explican más detalladamente en la sección sobre procedimientos de denuncia e incluyen: uso de asesores confidenciales, el sistema en línea para la denuncia de irregularidades y procedimientos de denuncia formales e informales.

1.4 Victimización

La victimización ocurre cuando una persona somete a otra persona a un daño (o amenaza con hacerlo) porque ha hecho, tiene la intención de hacer o ha ayudado a otra persona a presentar una denuncia, o se ha negado a hacer un acto en contra de esta política o porque ha proporcionado información sobre una denuncia. También incluye actuar en detrimento de una persona porque ha aceptado ser testigo en la denuncia.

Hivos, por lo tanto, se compromete a abordar rápidamente cualquier denuncia según lo informado, al

- proporcionar una respuesta adecuada y oportuna a todas las denuncias de acoso sexual derivadas de la conducta, acción u omisión de un miembro del personal responsable o de aquellas personas en asociación con Hivos;
- apoyar a las personas empleadas que informan haber requerido asistencia psicológica al momento de la denuncia.

2. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

En el momento de esta revisión de la política, las personas empleadas de Hivos no habían informado oficialmente ningún caso de conducta sexual inapropiada en los últimos 10 años. Sin embargo, los y las gerentes, los y las asesoras de recursos humanos y personas asesores confidenciales fueron contactados varias veces para discutir una conducta sexual fuera de los registros. Como resultado, se llevaron a cabo reuniones con las personas empleadas en algunas oficinas para discutir comportamientos indeseables. Hivos tiene la intención de llevar a cabo estas reuniones en toda nuestra organización y en los programas¹. Reconocemos que la salud y el bienestar de la fuerza laboral es un componente clave para una vida laboral efectiva, y esto se ve interrumpido cuando, por ejemplo, suceden casos de acoso sexual y victimización. Con este fin, Hivos continuará:

- Cultivando una cultura organizacional positiva que modele nuestros valores sobre libertad y dignidad, igualdad de género e inclusión de la diversidad, autodeterminación y ciudadanía responsable.
- Fortaleciendo nuestras políticas y prácticas con el fin de garantizar que existan medidas para prevenir, responder y gestionar las inquietudes relacionadas con el acoso sexual, la explotación o el abuso.

1.1 Procedimientos de salvaguardia y prevención

Hivos adoptó el código de conducta², tal y como lo requiere nuestra asociación sectorial Partos para todos sus miembros. En el 2016 se actualizó la política de integridad de Hivos, la cual está disponible para el público y se puede encontrar en nuestro sitio web internacional: <https://www.hivos.org/integrity-policy>. Esta política incluye:

- Código de conducta
- Procedimiento interno de denuncias
- Procedimiento de denuncia de irregularidades

Hivos asume la responsabilidad de garantizar que nuestro personal, operaciones y programas no dañen a quienes servimos, y que no les expongamos, ni a estas personas ni a nuestro personal y socios, al riesgo de daños y abusos. Aunque no existe un método o práctica que elimine el acoso sexual, la explotación o el abuso, Hivos abogará por los principios de reconocimiento de problemas, resiliencia, aprendizaje y desarrollo de las personas empleadas y la evaluación de la efectividad del cambio al:

1. **Comprender la demografía del lugar de trabajo**, que le permitirá a Hivos identificar riesgos y tomar medidas afirmativas para eliminar el potencial de violencia de género.
2. Invertir en capacitaciones de resiliencia para el personal: Hivos ha desarrollado un módulo de capacitación "**Desarrollar la resiliencia y cambiar la forma: transformar los lugares de trabajo**". Este es un taller obligatorio de un día y medio para todo el personal de Hivos en todo el mundo a partir de septiembre de 2018. El taller proporcionará instrumentos útiles para el personal de Hivos, tales como: dominar las habilidades de conversación cruciales, aumentar la eficacia al hacer y recibir comentarios y garantizar que el personal pueda mantener un buen equilibrio entre la vida y el trabajo. El objetivo final es que el personal sea lo más efectivo posible en el lugar de trabajo, y que al mismo tiempo sea capaz de asumir desafíos y detectar oportunidades en entornos dinámicamente cambiantes. Partos también está diseñando un curso sectorial para sus miembros.
3. Todo el personal deberá obligatoriamente tomar el **módulo de capacitación en línea de Hivos sobre género, derechos de las mujeres, derechos sexuales y diversidad**, como parte de la inducción o la trayectoria de concientización y reflexión del personal. Además, Hivos proporcionará información sobre acoso sexual a toda la fuerza laboral de manera regular y asegurará canales seguros para que el personal pueda discutir tales inquietudes.

- 1 <https://www.hivos.org/blog/co-creating-solutions-for-dealing-with-sexual-harassment/>
- 2 https://partos.nl/fileadmin/files/Documents/Gedragcode_v2012.pdf

4. Capacitar y dar supervisión especializadas a las personas que se ocupan de las denuncias de acoso sexual, como lo son las personas **consejeras confidenciales** y los miembros del **Comité de Denuncias (Género) (CD(G))**. Los procedimientos de denuncia específicamente relacionados con el acoso sexual y la política de acoso sexual son parte de la política de integridad e igualdad de oportunidades.
5. **Supervisar e informar de inmediato los incidentes**, pero más aún las percepciones del personal sobre la seguridad y el acoso sexual en el lugar de trabajo, como parte de las encuestas de salud y seguridad realizadas anualmente.
6. Para facilitar el cumplimiento y garantizar que esta política se aplique, **los procedimientos de auditoría se implementarán al menos cada tres (3) años, incluyendo las medidas internas y externas**. Hivos garantizará que existan mecanismos de rendición de cuentas y retroalimentación para permitir que el personal haga comentarios sobre sus experiencias con el proceso de cambio cultural y establezca medidas de control de calidad para la aplicación de políticas e incorpore la reflexión sobre los valores de igualdad de género en las revisiones del desempeño del personal. La supervisión de estos procesos la hará el departamento de recursos humanos en todas las oficinas de Hivos.
7. **Acceso a servicios de asesoramiento confidencial** y comités de denuncias con las instalaciones necesarias, no directamente relacionadas con la administración; y
8. **La persona denunciante no será victimizado ni será tratado injustamente por presentar una denuncia**. Si la persona denunciante no está satisfecha con la forma en que Hivos tramitó una denuncia, puede buscar asesoramiento adicional de una agencia externa, como una agencia gubernamental relevante en su jurisdicción, y comités de denuncias con las instalaciones necesarias, no relacionadas directamente a la gerencia; y

Hivos actualizará continuamente y alentará sistemáticamente al personal para que tome el **módulo de capacitación en línea de Hivos sobre género, derechos de las mujeres, derechos sexuales y diversidad**. El contenido adicional de este módulo está siendo desarrollado para incluir un taller de aclaración de valores y para ayudar al personal a explorar, comprender y articular sus sentimientos, valores y actitudes sobre género, diversidad y sexualidad. Además, aquellas personas que tomen el curso reflexionarán sobre cómo estas perspectivas e ideas personales afectan su trabajo diario. El módulo también ayudará a presentar al personal nuevo las formas en que la organización trabaja para promover la equidad de género, la diversidad y la inclusión en las primeras etapas de su inducción o compromiso con Hivos y nuestros programas. Esto garantizará que, incluso antes de comenzar a trabajar, el personal nuevo esté familiarizado con la posición, las políticas y las herramientas de Hivos sobre la igualdad de género y la inclusión de la diversidad. Para obtener más detalles sobre el enfoque de Hivos hacia la igualdad de género y la inclusión de la diversidad (IGID), consulte la Estrategia GEDIP.

1.2 Responsabilidades

Todo el personal de Hivos alrededor del mundo debe tomar la capacitación sobre resiliencia del personal que incluye la concientización sobre el acoso sexual como parte de su orientación y en otros momentos durante su empleo con Hivos para garantizar la comprensión y el cumplimiento de esta política. La capacitación comenzará en el otoño del 2018 y se implementará para personal nuevos y será retomado regularmente en el futuro.

El **director ejecutivo** tiene la responsabilidad final de la implementación de esta política, de abordar el acoso sexual y:

- De asegurar que la Organización cuente con los mecanismos adecuados para el cumplimiento de los estándares de esta Política.
- Proporcionar liderazgo y dirección a la organización en la implementación de esta Política.

Las personas directores y gerentes tienen la responsabilidad de:

- Monitorear el ambiente laboral para garantizar que se sigan estándares de conducta aceptables en todo momento. Si gerentes detectan acoso sexual en el lugar de trabajo, deben tomar las medidas adecuadas en respuesta para garantizar que el comportamiento se detenga y se aborde adecuadamente.
- Ser modelos de comportamiento apropiado y no participar en ningún tipo de acoso sexual o cualquier comportamiento que infrinja esta política.
- Garantizar que las personas empleadas y otras personas relevantes entiendan esta política
- Asegurar que todo el personal bajo su supervisión tenga la capacitación y el apoyo para cumplir su función de prevención y abordaje del acoso sexual.
- Tratar todas las denuncias con seriedad y tomar las medidas adecuadas en respuesta a estas.
- Tomar las medidas apropiadas cuando cualquier persona bajo su supervisión infrinja esta Política.

El Departamento de Recursos Humanos es responsable de promover un ambiente laboral propicio y libre de acoso sexual. El equipo de recursos humanos de la Oficina Global tiene el mandato general de garantizar que el cumplimiento de los procesos y las disposiciones relacionadas con esta política se apliquen de manera sincronizada y complementaria en toda la organización y de informar a los donantes.

Los equipos de Recursos Humanos en la Oficina Global y en las Oficinas Regionales serán responsables de:

- Crear conciencia y hacer cumplir los procedimientos y requisitos que se incluyen en la Política.
- Asegurar que todo el personal nuevo haya recibido una inducción apropiada con respecto a esta política de la Organización para abordar el acoso sexual proporcionándoles copias de esta Política.
- Organizar y proporcionar sesiones periódicas de capacitación en resiliencia (al menos una vez al año) al personal y organizar una sesión de capacitación especializada para las personas consejeras confidenciales y los miembros del Comité de denuncias de género.
- Asegurar que todos los incidentes de acoso sexual denunciados se aborden de manera profesional y confidencial, de manera rápida y transparente.
- Asegurar que los incidentes reportados se manejen con sensibilidad y respeto por la dignidad de las personas involucradas.
- Informar al Comité de denuncias de género sobre cualquier incidente de acoso sexual observado, tanto dentro como fuera de su unidad.
- Revisar periódicamente la efectividad de la política para disuadir el acoso sexual y actualizar la Política al menos cada dos años después de consultar al personal, la administración y los donantes relevantes.
- Brindar apoyo logístico a las estructuras para implementar esta Política, lo que incluye garantizar que se constituya un Comité de denuncias de género inclusivo y bien dotado de recursos y que se le otorgue suficiente tiempo y libertad para llevar a cabo su mandato.

Todo el personal y socios tienen la responsabilidad de:

- Asegurarse de no participar en conductas de acoso sexual o que infrinjan esta política
- Informar cualquier incidente de acoso sexual en el lugar de trabajo: si el presunto perpetrador es un gerente/supervisor o director de línea, entonces el informe debe

- dirigirse a su superior, y si este no estuviera disponible, a la Dirección de Operaciones.
- Ofrecer apoyo a cualquier persona que esté siendo acosada y hacerles saber dónde pueden obtener ayuda y asesoramiento (sin embargo, no deben acercarse al acosador)
- Mantener total confidencialidad de la información y cooperar durante la investigación de una denuncia.

El Comité de Denuncias (Género) (CD (G)) es responsable de:

- Responder de manera rápida y efectiva a todos los reportes de acoso sexual, discriminación de género o conducta sexual inapropiada.
- Hivos tomará medidas inmediatas para eliminar el acoso, evitar que este se repita y abordar sus efectos. Una investigación criminal sobre las denuncias de acoso sexual o violencia sexual no exime al CDG de su deber de resolver las denuncias de manera rápida y equitativa.

Las víctimas de acoso sexual/malas conductas deben saber que:

- los administradores del CDG deben emitir una respuesta inmediata y oportuna sobre los incidentes que se les informan.
- El CDG hará todo lo posible para garantizar que el nombre del sobreviviente y otra información de identificación no sean divulgados, al tiempo que proporcionará información suficiente y transparencia sobre el asunto.

3. INFORMAR Y DOCUMENTAR EL ACOSO SEXUAL

Esta sección de políticas adopta procedimientos de denuncia específicos para abordar el acoso sexual con el fin de responder de manera efectiva a las necesidades de las personas sobrevivientes y garantizar que las investigaciones se lleven a cabo adecuadamente. Además, las víctimas de acoso sexual pueden querer resolver el asunto de diferentes maneras. Algunos pueden optar por una resolución informal y para que el asunto se detenga, otros pueden querer medidas más formales. En otros lugares, los mecanismos informales de resolución pueden ser inapropiados cuando las acusaciones son serias pero difíciles de probar, o donde el acosador es el supervisor de la víctima o un beneficiario de nuestro trabajo, Hivos adoptará procedimientos que reflejen la seguridad de aquellas personas a quienes servimos y quienes están en situación de vulnerabilidad, así como también tendrá en cuenta las diferentes necesidades y formas de resolver conflictos enraizados en los contextos sociales y geográficos en los que trabajamos.

3.1 Principios rectores

Esta política incluye lenguaje que:

- establece que el acoso sexual no será tolerado,
- define y proporciona ejemplos de acoso sexual y otras conductas prohibidas,
- describe un procedimiento para que el personal y socios presenten denuncias sobre acoso sexual y alienta a todas las personas empleadas (no solo a las víctimas de acoso) a denunciar incidentes de conducta sexual no deseada,
- proporciona varias vías para que un miembro del personal reporte el acoso sexual, incluyendo opciones que se saltan a supervisores/gerentes, quienes podrían ser presuntos acosadores,
- asegura que todas las denuncias serán tratadas de la manera más confidencial posible,
- garantiza que el personal y socios que denuncien acoso sexual no sufrirán un trato laboral adverso o consecuencias (represalias) como resultado de la denuncia,
- declara que cualquier persona empleada que participe en una conducta o acoso sexual no deseado está sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido, y requiere que directores o gerentes relevantes denuncien de inmediato una conducta sexual sospechosa
- requiere que todo el personal y aquellas personas bajo un acuerdo contractual con

Hivos estén completamente familiarizados con la Política de Integridad de Hivos, así como con esta política que aborda o prohíbe el acoso sexual.

3.2 El papel de las personas consejeras confidenciales

Se nombrarán personas consejeras confidenciales en todas nuestras oficinas. Hivos hará uso de personas consejeras confidenciales internos (miembros del personal) y externos para ofrecer opciones a los afectados. La persona consejera confidencial es el primer punto de contacto para el personal, socios, socios contractuales y personas voluntarios/pasantes que hayan sido afectados por comportamientos indeseables, como el acoso sexual, la intimidación, la discriminación, la agresión o la violencia. El papel de la persona consejera confidencial es ofrecer apoyo en casos en los que una persona empleada pueda experimentar obstáculos para abordar los problemas directamente con su gerente, la Junta y/o el departamento de Recursos Humanos.

De forma autónoma, el consejero escucha las inquietudes de la persona empleada y juega un papel consultivo y confidencial. Este papel se describe en el "Reglamento de la persona consejera confidencial".

Las tareas de la persona consejera confidencial incluyen:

- Dar orientación y apoyo al personal que haya experimentado una conducta indeseable en su lugar de trabajo, como intimidación, acoso o agresión sexual, conflictos laborales y cuestiones relacionadas con la integridad;
- Informar al personal sobre los diferentes recursos disponibles para resolver los problemas, ya sea de manera informal o formal, como a través de un procedimiento de denuncia;
- Dar apoyo a una persona empleada (si este así lo desea) para abordar el problema con la Administración, la Junta o el Consejo de Supervisión;
- Alentar (cuando sea necesario) a una persona empleada a buscar apoyo independiente con un especialista externo como un médico general, un médico ocupacional o un abogado;
- Procesar los informes recibidos bajo estricta confidencialidad;
- Llevar un registro anónimo de alertas e informes anuales a la Junta;
- Asesorar y dar apoyo al equipo administrativo y a la organización en la prevención de conductas indeseadas;
- Dar seguimiento activo al resultado de un asunto reportado para ver si el caso se resuelve de manera satisfactoria.

Declaración de ética para personas consejeras confidenciales

Estas declaraciones reflejan los valores colectivos a los que aspiran las personas consejeras confidenciales de Hivos. Reflejan a las personas que se preocupan por las personas y por servir los mejores intereses del personal de Hivos. Las siguientes declaraciones representan una síntesis del pensamiento y la discusión. Se desarrollan dentro del contexto de la Política de Integridad de Hivos y en todos los aspectos son complementarios de esta política que aborda el acoso sexual. Los principios fundamentales incluyen:

1. La **confidencialidad** es uno de los aspectos más importantes para construir una relación sólida con quienes denuncian acoso sexual. Es por esto que el deber de esta consejería es de no solo notificarles sobre las políticas de privacidad, sino también explicar en detalle cualquier circunstancia en la que se rompe el acuerdo de confidencialidad durante su encuentro. En general, las personas asesores confidenciales tienen que romper la confidencialidad con el cliente:
 - si el cliente puede representar un peligro inmediato para sí mismo o para otros, o
 - según lo exijan las leyes estatales.
2. **Trabajar para el bien del personal y no causar daños** (Beneficencia y no maleficencia)
Las personas consejeras confidenciales consideran que el bienestar del personal es fundamental para su trabajo y se comprometen a evitar daños.

3. Ser confiables y responsables (fidelidad).

Las personas consejeras confidenciales se esfuerzan por establecer confianza con su personal y la organización para la que trabajan. Por lo tanto, las personas asesores confidenciales no solo honran la confianza depositada en ellos por el personal, sino que también actúan de manera respetuosa, profesional y ética cuando representan su función.

4. Respetar la dignidad y los derechos del personal (Autonomía).

El personal tiene derecho a la autodeterminación y a que se les muestre dignidad y respeto para tomar sus propias decisiones legales.

5. Justicia

Las personas asesores confidenciales son conscientes de sus propios juicios con base en sus experiencias propias y deben tomar precauciones (supervisión) para proporcionar un servicio que no se vea restringido por sus propios prejuicios y limitaciones de experiencia. Esto también significa mostrar respeto por la diversidad de las personas, sin prejuicios de color, raza, creencias, género, sexualidad, contexto social y habilidades mentales y físicas.

6. Integridad y responsabilidad propia

- Las personas consejeras confidenciales trabajan para ser lo más honestos, veraces y precisos posible. También son responsables de cuidar sus propias necesidades y salud. Por lo tanto, un consejero solo se comprometerá con un papel que pueda fungir, conociendo su propia experiencia, capacitación, salud y bienestar, e informará a la organización si algo cambia
- Rechazar, con una explicación, regalos inapropiados, propinas o favores de una persona del personal. Los ejemplos incluyen, pero no se limitan a: obsequios financieros, vales para eventos o descuentos, objetos de valor monetario sustancial.
- Mantenerse al tanto de sus propias limitaciones y, cuando corresponda, estar preparados para remitir a la persona a un profesional o asesor médico que se espera ofrezca un tratamiento adecuado.
- Tomar todos los pasos razonables para garantizar la seguridad del personal y de cualquier persona que lo acompañe.
- Brindar servicios de manera adecuada. La metodología preferida es cara a cara, aunque reconocemos que el teléfono y los medios en línea pueden ser adecuados en ciertas circunstancias.

Por lo tanto, todas las personas consejeras confidenciales se comprometerán a:

- a) Trabajar de manera que se promueva la autonomía y el bienestar del personal y se mantenga el respeto y la dignidad del personal.
- b) Demostrar una conciencia profesional completamente desarrollada de los problemas de diversidad y específicamente no permitir que consideraciones de religión, nacionalidad, género, estado de salud, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad, política o posición social influyan de manera negativa.
- c) Abstenerse de utilizar su posición de confianza para:
 - Cruzar los límites apropiados en la relación terapéutica. Esto incluye, pero no se limita a: tener relaciones sexuales o comportarse sexualmente con el personal, supervisados o aprendices; mantener la confidencialidad de la asesoría en la medida en que la ley lo permita; o explotándolos emocionalmente, financieramente o de cualquier otra forma.
 - Tocar al personal de cualquier manera que pueda estar abierta a malas interpretaciones, por ejemplo, pero no limitado a: una mano en la rodilla o un abrazo de apoyo. Nótese Bien Antes de usar cualquier contacto físico como componente del asesoramiento, se debe dar una explicación y recibir permiso. Esto puede ser un permiso verbal y debe escribirse en las notas del caso.

3.4 Procedimientos de denuncia³

Esta política proporciona varias vías por las cuales el personal o socios de Hivos pueden presentar una denuncia, ya sea formal o informal. Hivos alienta el uso de consejeros confidenciales y mecanismos de denuncia de irregularidades como los primeros puntos de contacto como una forma de evitar a los supervisores, quienes podrían ser los presuntos acosadores. Cuando se da una situación de acoso sexual de cualquier tipo, el empleador tiene

la obligación legal, ética y de relación con el personal de investigar a fondo las denuncias. Ni la persona asesor confidencial ni el empleador pueden decidir si creen o no en las personas denunciadas, pero deben aceptar su palabra. En todas las circunstancias, la persona denunciada será informada de que se ha presentado una denuncia y de que no se tolerarán actos de represalia o acciones poco éticas. Sin embargo, la persona denunciada debe tener la seguridad de que se llevará a cabo una investigación justa y equitativa en su nombre, así como en el la persona denunciante, durante el período de investigación.

Además, Hivos hace una diferencia entre procedimientos internos y externos. El procedimiento interno se refiere a casos en los que miembros del personal de Hivos están involucrados en la comisión de acoso sexual o mala conducta y discriminación de género. El procedimiento de denuncias externas se pondrá en marcha cuando el acoso sexual sea cometido por alguien que tenga un contrato con Hivos, es decir, una organización asociada, proveedores, consultores o cualquier otra parte que tenga un acuerdo contractual con Hivos. Además, dentro del procedimiento interno distinguimos un procedimiento formal y uno informal. El procedimiento informal puede ser el primer paso para resolver un caso mediante el diálogo y/o el consentimiento. Si el procedimiento informal no es posible o no es deseable o si el procedimiento no condujo a una solución, se puede iniciar el procedimiento formal de denuncias.

Pasos

1. Establecimiento de un comité de denuncias de género dentro de las 2 semanas posteriores a la presentación de la denuncia
 - La Junta Directiva (o el director regional) supervisa el establecimiento de un Comité de denuncias de género ad hoc en consulta con el consejo laboral. El Comité de denuncias de género está formado por 2 o 4 (según dicten las normas sindicales) miembros expertos independientes, incluyendo en cualquier caso un miembro con experiencia legal.
 - La Junta Directiva (o el director regional) y el consejo laboral nombra a un miembro cada uno. Un tercer miembro, que también es el presidente, es nominado conjuntamente. Ninguno de los miembros puede ser persona empleada de Hivos y al menos uno de ellos debe ser mujer. Si alguna persona está involucrada de cualquier manera en la denuncia, esta persona está excluida de participar.
 - Hivos proporciona al Comité de denuncias de género los recursos e instalaciones necesarios para sus funciones, incluyendo apoyo administrativo. El Comité de denuncias de género puede, si fuera necesario, solicitar la asistencia de un experto externo. Todos los costos relacionados corren por cuenta de Hivos.
1. El Comité de denuncias de género evalúa si y en qué medida una denuncia es admisible dentro de un periodo de 2 semanas.
2. El Comité de denuncias de género inicia una investigación sobre las circunstancias de la denuncia y aconseja sobre las medidas que deben tomarse dentro de un periodo de 6 semanas.
3. El Comité de denuncias de género asesora a solicitud o por iniciativa propia, sobre las áreas problemáticas relacionadas con el acoso sexual.

Mecanismo informal de denuncias

- La persona denunciante presenta la denuncia al consejero confidencial. Si la persona denunciante lo desea, la persona asesor confidencial actúa como un punto de contacto y ofrece asesoramiento directo sobre el apoyo de "primeros auxilios" (médico, psicológico, legal o de otro tipo) para la persona denunciante a la Junta Directiva/director regional.
- Si la persona denunciante lo desea, la persona asesor confidencial y la persona denunciante pueden investigar si la denuncia puede resolverse entre la persona

denunciante y la persona acusada, a través del diálogo/mediación y/o la derivación a expertos independientes como psicólogos, psicoterapeutas, etc. El experto independiente puede ser seleccionado ya sea por la persona denunciante o en consulta con la persona consejera confidencial/recursos humanos.

- Cuando tanto la persona denunciante como persona acusada han llegado a un acuerdo sobre un diálogo para resolver la situación, es posible la mediación de un mediador independiente o la derivación a expertos externos independientes. Con el consentimiento de la persona denunciante, la persona consejera confidencial notifica al director ejecutivo o regional de la solicitud de investigación, mediación, apoyo psicológico o legal.

Mecanismo formal de denuncias

- El mecanismo interno formal de denuncias con respecto a comportamientos inapropiados se describe en la "Política de integridad de Hivos". Este procedimiento también se seguirá en casos de acoso sexual, mala conducta y discriminación de género, por lo que el papel del Comité de denuncias será asumido por un Comité de denuncias de género. El procedimiento interno formal de denuncias se establecerá en cada oficina donde trabaje Hivos y debe ser aplicable a las leyes y regulaciones locales. (Vea el diagrama con el procedimiento).

Mecanismos externos de denuncias

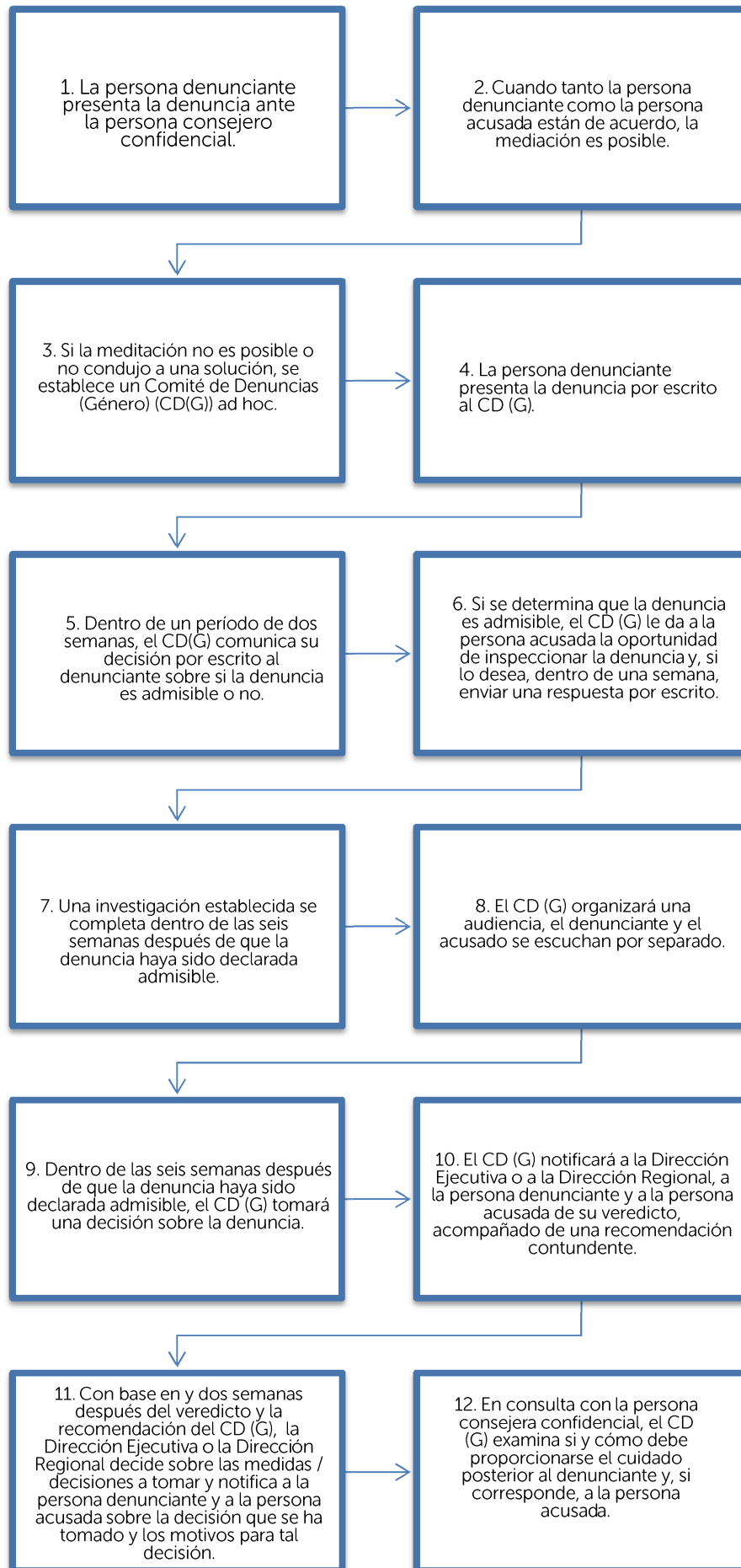
Los esfuerzos de Hivos en esta área se centran en medidas de salvaguardia que implican:

1. **Compartir y conversar sobre el punto de vista de Hivos con respecto al acoso sexual.**
Hivos tiene como objetivo garantizar la concientización con respecto a la seguridad de todos los contratistas, proveedores y otro personal asociado con Hivos. Las acciones relevantes incluyen:
 - Incluir la política de integridad de Hivos de enero del 2016 y el Código de conducta como anexo en todos los contratos y analizarlos en las reuniones iniciales para nuevos programas. Incluir una referencia a la política de Responsabilidad Social Corporativa de Hivos en las "Condiciones de compra estándar de Hivos" con socios y consultores.
 - Los temas sobre igualdad de género, inclusión de la diversidad y el abordaje del acoso sexual se incluirán como parte del proceso de inducción, por ejemplo, a través del módulo de aprendizaje en línea de Hivos y ofreciendo la oportunidad a los socios implementadores.
 - Diseño y distribución de materiales de sensibilización (carteles y folletos) que incluyan información sobre el sistema para la denuncia de irregularidades.
2. **Asegurar que los socios contratados, proveedores y firmas consultoras cuenten con políticas y procedimientos contra el acoso sexual:**
 - Los "Términos y condiciones generales de Hivos" incluyen requisitos para que los socios establezcan y desarrollen Políticas de integridad, incluyendo políticas de salvaguardia relacionadas con el acoso sexual.
 - Hivos ofrecerá capacitación y momentos de reflexión sobre la igualdad de género, la inclusión de la diversidad y las salvaguardias relacionadas al acoso sexual como parte del proceso de del programa de inducción.
3. **Asegurar que todas las partes estén bien informadas sobre cómo presentar denuncias de acoso sexual.**
 - Desarrollar materiales de sensibilización (carteles y folletos) que incluyan información sobre el sistema para la denuncia de irregularidades. Estos se pondrán a disposición de los socios, grupos meta y beneficiarios finales.
 - El sistema para la denuncia de irregularidades de Hivos se describe en las Condiciones generales de Hivos, que forman parte de los contratos de Hivos con los socios. El procedimiento se aplica a todos los socios, proveedores y consultores contratados por Hivos. Un enlace al sistema para la denuncia de irregularidades se mencionará claramente en los documentos del contrato.
4. **Desarrollar e implementar un procedimiento para denuncias externas**
 - Además la persona consejera confidencial interna, cada región debe proporcionar un

consejero confidencial externo. La persona asesora confidencial externo tomará un caso sí:

- a. la persona consejera confidencial interna no está disponible;
 - b. la persona consejera confidencial interna está demasiado relacionado a la situación;
 - c. hay problemas de confianza entre la persona denunciante y la persona consejera confidencial;
 - d. la persona denunciante no trabaja para Hivos.
- Un denunciante externo debe ser contactado directamente por este consejero confidencial externo después de que Hivos reciba su denuncia. Las responsabilidades de este papel son comparables al papel de la persona consejera confidencial interna, pero deben incluir:
- verificar si el demandante necesita apoyo mental o físico, y si es así, organizarlo;
 - aconsejar sobre cómo iniciar un procedimiento de presentación de denuncia;
 - orientación en el procedimiento de presentación de denuncias.
 - Hivos investigará si podemos participar en un mecanismo conjunto de denuncias en nuestras áreas de operación. Apoyamos que lo mejor es contratar una autoridad externa independiente en caso de denuncias externas.
 - Mientras tanto, la mediación y/o nuestro procedimiento formal del CD(G) también se aplicarán a las personas denunciantes externos.

Diagrama 1: Procedimiento formal de informe/denuncias del Comité de denuncias (de género)



3.5 Mecanismo para denuncia de irregularidades

Si la naturaleza del asunto es tal que informarlo u obtener asesoramiento a través de la persona asesor confidencial es inalcanzable, no deseado o inapropiado, entonces las siguientes alternativas están disponibles a través del mecanismo de denuncia de irregularidades en línea. Las personas denunciantes pueden enviar un correo electrónico a whistle-blower@hivos.org. Además, si las personas denunciantes no están seguros de si debe plantear un problema en virtud de esta política, o si necesita asesoramiento externo sobre cómo hacer frente a las inquietudes, puede llamar al número de teléfono de acceso directo de Hivos. Hivos investigará si es posible unirse a un número de teléfono de acceso directo nacional como el proporcionado por Comensha (www.comensha.nl) o si es mejor tener uno propio.

El personal que administra la cuenta de denuncia de irregularidades tomará una capacitación especial para manejar casos de acoso sexual. Siempre tendrán que consultar con la persona consejera confidencial relevante y el CDG.

Procedimiento para la denuncia de irregularidades

Si desea plantear o discutir cualquier asunto que pudiera estar sujeto a esta política, sucederá lo siguiente:

- Se le animará, pero no se lo obligará, a dar su nombre, ya que la información anónima es difícil de investigar o manejar.
- Si corresponde, se le podrá solicitar que exprese sus inquietudes por escrito. El asunto será discutido a profundidad con usted.
- Se realizará una reunión tan pronto como sea posible después de que se haya planteado el asunto.
- Después, el asunto será evaluado, al igual que el posible impacto que tenga para usted, Hivos o un socio de Hivos. Si el asunto se puede resolver, recibirá una nota por escrito informando la decisión y cualquier acción propuesta.
- En caso de que sea necesaria una acción adicional, se iniciará una investigación. Se tomarán decisiones sobre cómo manejar el caso, incluyendo sus arreglos de contacto. Es posible que deba asistir a una audiencia de investigación como testigo. Los altos directivos (Hivos u organización asociada) podrían estar involucrados. Se tomarán medidas para garantizar que su entorno de trabajo y / o relación laboral no se vean perjudicados por el hecho de su declaración.
- Las declaraciones serán tratadas de manera sensible y confidencial.
- Se harán esfuerzos para encontrar evidencia independiente y separada para cualquier sospecha reportada. Sin embargo, puede que no sea posible avanzar o concluir los asuntos, a menos que la persona que informa esté preparada para que se mencione su nombre en debates más amplios. En tal caso, su consentimiento generalmente se obtendría antes de tomar medidas adicionales.
- El proceso de investigación podría revelar la fuente de la información. Es posible que la persona que realiza la declaración deba proporcionar una declaración como parte de la recopilación de evidencia.

4. SANCIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Si alguna de las partes involucradas no está conforme con la forma en que se gestionó el procedimiento de presentación de denuncias, se puede presentar un proceso de apelación ante la Junta Ejecutiva de Hivos o, en algunos casos, a través del Consejo de Supervisión. Una vez notificados, llevarán a cabo una revisión del procedimiento seguido, el resultado emitido y tomarán una determinación final sobre el tema. Una vez que se haga esta determinación, la persona que ha presentado la apelación será notificada del resultado y esta determinación será definitiva.

Los resultados de un procedimiento de denuncia formal o informal dependerán de la naturaleza de la denuncia, su gravedad y lo que se considere apropiado en las circunstancias relevantes.

- Si no hay pruebas suficientes para justificar la denuncia, el CDG y la gerencia informarán al denunciante y al Denunciado por escrito sobre el resultado de que no se tomarán medidas adicionales.
- Cuando los resultados de un procedimiento de investigación encuentren, en el balance de probabilidades, que las acusaciones de acoso sexual están fundamentadas, se seguirán los procedimientos disciplinarios apropiados de acuerdo con esta política y una acción disciplinaria dependerá de la naturaleza y gravedad de la conducta y podría incluir terminación laboral, que podría ser despido instantáneo cuando se considera que ha ocurrido una mala conducta grave.
- Cuando la denuncia involucre a un contratista o personas en asociación contractual con Hivos, como un beneficiario o socio del consorcio y un proceso de investigación revela que una persona ha participado en una conducta ilegal u otro comportamiento que está prohibido por esta política, los interesados pueden enfrentar la terminación de sus contratos de inmediato.
- Además de los remedios provistos en la Política de Integridad y Responsabilidad Social Corporativa de Hivos, se podrían considerar necesarias otras acciones para resolver o remediar el comportamiento denunciado, que incluyen, entre otros:
 - Brindar capacitación al personal involucrado sobre resiliencia con respecto al acoso sexual;
 - Exigir al personal que han incumplido esta política que se disculpen con las personas apropiadas;
 - Ajustar los arreglos laborales cuando sea apropiado;
 - Brindar asesoramiento al personal (denunciante y denunciado);
 - Crear un acuerdo con el denunciado que detenga el comportamiento ofensivo;
 - Colocar al personal en planes de mejora del rendimiento para garantizar un mejor comportamiento;
 - Proporcionar entrenamiento y tutoría.
 - Conciliación/mediación realizada por un tercero imparcial para buscar una solución mutuamente aceptable;
 - Acción disciplinaria en forma de advertencia verbal, escrita o final; y/o
 - Despido.

5. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

Hivos se asegurará de que esta política se difunda ampliamente a todas las personas relevantes. Se incluirá en los paquetes de inducción del personal y los contratos de socios. Todo personal nuevo recibirá capacitación sobre el contenido de esta política como parte de su inducción y como parte de la capacitación obligatoria sobre resiliencia para todo el personal de Hivos. Siempre que sea necesario, Hivos requerirá que todo el personal asista a un curso de actualización sobre el contenido de esta política en relación con el Módulo de igualdad de género e inclusión de la diversidad. Es responsabilidad de cada gerente asegurarse de que todo su personal conozca la política.

Puntos de acción

- Proporcionar información y capacidad de resiliencia al personal para garantizar que el acoso y la discriminación no ocurran dentro del lugar de trabajo, y que el personal pueda hacer y recibir comentarios.
- Difundir la política y los procedimientos de acoso sexual de forma regular.
- Asegurar el nombramiento de consejeros confidenciales y que estos hayan recibido capacitación relevante en cada oficina de Hivos a nivel mundial.
- Instituir siempre un procedimiento de denuncia y respuesta justo y oportuno.
- Brindar capacitación a gerentes y supervisores para ayudarlos a identificar comportamientos inaceptables en el lugar de trabajo.
- Asegurar que gerentes y supervisores se comuniquen y respondan de manera apropiada a situaciones en las que se observe o informe tal comportamiento.
- Establecer continuamente una cultura positiva en el lugar de trabajo y valores compartidos, a través de la promoción y la concientización sobre la igualdad de género, la inclusión de la diversidad y las prácticas saludables en el lugar de trabajo por parte de colegas, socios y sus compañeros.

6. MONITOREO Y EVALUACIÓN

Hivos reconoce la importancia de monitorear esta política de acoso sexual y se asegurará de que recopile anónimamente estadísticas y datos sobre cómo se usa y si es o no efectiva. Las personas asesores confidenciales, gerentes y las personas responsables de tratar los casos de acoso sexual informarán sobre el cumplimiento de esta política, incluyendo el número de incidentes, la manera en que se abordaron y las recomendaciones formuladas. Esto se hará anualmente. Como resultado de este informe, Hivos evaluará la efectividad de esta política y realizará cambios si fuera necesario. El monitoreo de esta política se realizará a través de diferentes medios, incluyendo cuestionarios completados por el personal, socios y comentarios de las personas sobrevivientes, siempre que sea posible, o de aquellas personas que trabajan en el manejo del procedimiento de denuncias.

Fecha de revisión: 15/08/2018	Aprobado por: director ejecutivo	Ciclo de revisión: Cada 2 años
	Próxima fecha de revisión: 15/12/2021	Revisado por: Departamento de Recursos Humanos