

Versión:	1.2		
Autor:	Joan Coyle		
Aprobado por:	Chet Kuchinad		
Fecha de aprobación:	10/11/2017	Fecha de revisión:	31/03/2018

POLÍTICA GLOBAL ANTIACOSO

Esta política reúne elementos clave del Código de Conducta de SCI y el Procedimiento Antiacoso, Intimidación y Bullying de SCI. El objetivo es fortalecer mensajes y expectativas clave relativas a asegurar un entorno laboral seguro para todos nosotros, con particular énfasis en el acoso sexual, dado el creciente debate sobre la ocurrencia y la baja denuncia de casos en el sector de las ONG (y más allá).

SECCIÓN I

I.1 DECLARACIÓN DE POLÍTICA

Save the Children Internacional está comprometida con garantizar un entorno laboral Seguro para todos aquellos que trabajen para nosotros y todos aquellos que entren en contacto con nuestro personal y representantes, incluidos niños, niñas y miembros de las comunidades con la cuales trabajamos.

Un compromiso similar a generar un entorno que sea libre de discriminación, irrespeto y cualquier otra forma de comportamiento inadecuado es algo que esperamos de cada persona que trabaje para SCI en cualquier capacidad. Somos individualmente responsables por nuestra conducta en todo momento; de asegurarnos de que nos suscribimos los estándares de conducta expuestos en esta política, el Código de Conducta y políticas/procedimientos relacionados; y de denunciar cualquier inquietud sobre la conducta en la fuerza laboral de SCI que haya vulnerado esta política.

SCI asume un enfoque de tolerancia cero hacia el acoso sexual y cualquier conducta que sea discriminatoria o irrespetuosa hacia otros. Todas las inquietudes que sean reportadas a nosotros serán tratadas rápida y efectivamente, con la debida consideración a la confidencialidad de quienes plantearon la inquietud. Las vulneraciones a la política serán investigadas en línea con procedimientos relevantes, y se implementará acciones disciplinarias —incluyendo el despido—.

Esta política conforma un elemento central de un marco más amplio de SCI dirigido a desarrollar una cultura que sea segura para todos y donde todos sean tratados con dignidad y respeto. Como parte de este marco más general, desarrollaremos más nuestra práctica para concientizar sobre esta política y políticas/procedimientos relacionados mediante la inducción, capacitaciones relevantes y gestión del desempeño; elaboraremos más orientaciones sobre cómo abordar las inquietudes/alegatos mediante procedimientos y mecanismos locales como números directos/líneas de ayuda; y cómo apoyar de la mejor manera al personal que pueda haber sufrido acoso sexual u otras formas de tratamiento discriminatorio. También monitorearemos y denunciaremos formalmente las vulneraciones a esta política.

SECCIÓN 2

2.1 ALCANCE

Esta política se aplica a todos aquellos que trabajan para SCI o que la representan en cualquier función, incluyendo apoderados, empleados, personal temporal, consultores, voluntarios, practicantes y contratistas.

Esperamos que todo nuestro personal y representantes se esfuercen por alcanzar los estándares más altos de integridad y responsabilidad y que se conduzcan en línea con nuestro Código de Conducta y esta Política Anti acoso.

Los líderes y gerentes tienen un rol particularmente crucial que jugar en relación con esta política: buenas prácticas como ejemplos a seguir; dirigir una cultura de dignidad y respeto; y asegurarse de que cualquier violación o potencial violación a esta política sea abordada rápida y efectivamente y en línea con los procedimientos relevantes de SCI.

SECCIÓN 3

3.1 DEFINICIONES

“Acoso sexual”

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual, que tiene el propósito o efecto de violar la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Dicha conducta puede ocurrir en una sola ocasión o en varias ocasiones.

El acoso sexual puede tomar la forma de una conducta física, verbal o no verbal no deseada, que podría incluir —pero no limitada— a lo siguiente:

- (a) Contacto físico no deseado, desde tocamientos hasta agresión y violación sexual.
- (b) Formas verbales de acoso sexual que incluyan insinuaciones, sugerencias e indirectas no deseadas, lances sexuales, comentarios con alusiones sexuales, bromas o insultos de índole sexual o comentarios gráficos no deseados sobre el cuerpo de una persona realizados en su presencia o dirigidos a esa persona, consultas no deseadas o inadecuadas sobre la vida sexual de una persona, y la orientación sexual dirigidas a una persona o a un grupo de personas.
- (c) Formas no verbales de acoso sexual, incluyendo gestos no deseados, silbidos, exhibicionismo indecente o la muestra no deseada de fotografías u objetos sexualmente explícitos.
- (d) Mensajes no deseados de naturaleza sexual enviados por email, SMS, skype, mensajes de voz y otros medios electrónicos, usando aparatos de SCI o celulares/equipos personales.

(d) Acoso sexual ligado a la contratación/oportunidades de empleo, ascensos, capacitación u oportunidades de crecimiento, y la oferta de incrementos salariales u otros beneficios a cambio de favores sexuales.

“Comportamiento discriminatorio e irrespetuoso”

Otras formas de acoso pueden relacionarse con el género, estado civil, raza (incluyendo el color, nacionalidad u origen étnico o nacional), religión o credo, edad o discapacidad de una persona y podría implicar:

Intimidación: el uso inaceptable del estatus o autoridad para solicitar a una persona que realice una acción o tarea que la persona sepa que es inadecuada, ilegal o que esté en conflicto directo con la política o procedimientos de SCI;

o:

Bullying: cualquier conducta ofensiva, abusiva, maliciosa o insultante que moleste, amenace, humille o vulnere al receptor.

3.2 PRINCIPIOS Y ESTÁNDARES

Principios:

SCI no tolerará ninguna forma de acoso sexual ni otra conducta discriminatoria o inadecuada en su fuerza laboral.

Los empleados tienen prohibido acosar a otras personas, tanto en las instalaciones de SCI o en otros lugares, y tanto dentro como fuera del horario laboral.

Estándares:

Además de los estándares de conducta implicados en las definiciones anteriores, las disposiciones específicas del Código de Conducta de SCI se aplican a todos los empleados y representantes en todo momento.

Las relacionadas con el acoso sexual son las siguientes:

- No participar en ninguna forma de abuso, incluido el abuso sexual.
- No sostener relaciones sexuales con alguien menor de 18 años.
- No intercambiar dinero, trabajo, bienes o servicios por favores sexuales.

Las relacionadas con otras formas de conducta discriminatoria o irrespetuosa son las siguientes:

- No respetar los derechos básicos de todos los seres humanos sin importar el género, discapacidad, etnicidad, religión, casta, idioma, diagnóstico de VIH y otros aspectos de la identidad.
- Actuar con justicia, honestidad y tacto, y tratar a las personas con dignidad y respeto.
- No tomar parte en ninguna forma de discriminación, acoso o abuso (físico o verbal), intimidación o explotación, ni trasgrediendo de otras formas los derechos de los demás.

- Esforzarse por lograr altos estándares en nuestro trabajo, asumiendo responsabilidad por nuestras acciones y no abusando de un puesto de poder como representante de Save the Children.
- No comportándose de modo que afecta la reputación de Save the Children.

SECCIÓN 4

4.1 DENUNCIA

Cualquier empleado sometido a acoso sexual tiene derecho a presentar un reclamo/denuncia y a que su denuncia sea tratada con seriedad, prontitud, sensibilidad y confidencialidad.

En el caso de otros tipos de conducta discriminatoria o irrespetuosa, se aplicarán las disposiciones del procedimiento local/nacional de denuncias.

En todos los casos, los empleados estarán protegidos hasta donde sea razonablemente posible de la victimización, represalias o falsas acusaciones que pudieran surgir como resultado de denunciar acoso sexual u otras formas de comportamiento discriminatorio o irrespetuoso.

En casos de acoso, abuso o agresión sexual, dada la naturaleza profundamente sensible y personal de dicho abuso, el empleado tendrá acceso a diversas opciones de denuncia para su problema, de acuerdo con lo que el empleado considere más adecuado en su contexto. Las opciones son:

Vía informal:

En el caso del acoso sexual que el empleado pudiera considerar como excepcional o un ejemplo relativamente leve de mal comportamiento, el empleado interesado podría elegir explicar a la persona involucrada en la conducta indeseada que el comportamiento en cuestión es inaceptable, que lo/la ofende o que lo/la hace sentir incómodo/a, o que interfiere con su trabajo; y que, si se repite, tendrá el efecto de convertir esa atención indeseada en acoso.

Vía formal:

En casos más graves, el empleado tiene múltiples opciones:

- Denunciar la inquietud mediante la Política de Denuncias [Whistleblowing Policy].
- Denunciar la inquietud directamente al gerente más senior de la oficina (por ejemplo, Director de País) o al representante más senior de RRHH del lugar (por ejemplo, Director de RRHH de la Oficina de país).
- Denunciar la inquietud directamente al Jefe de Recursos Humanos en la oficina Central de Londres.

Si un empleado expresa una inquietud verbalmente, él/ella debe proceder a presentar una queja por escrito en línea con el procedimiento local de denuncia.

Cuando una investigación sea justificada, SCI se compromete a conducir una investigación tan pronto como sea posible y de conformidad con los estándares expuestos en el procedimiento local de denuncias relevante.

Cualquier intento de intimidación, victimización o represalia hacia el/la demandante, testigos o cualquier otra parte involucrada en la investigación podrían ser sujetas a acciones disciplinarias separadas.

Los gerentes y supervisores deben tratar cualquier alegato de acoso sexual que se les haya presentado con prontitud y justiciar, tanto si ha habido una denuncia por escrito o formal como el caso contrario. Deben:

- Tomar con seriedad todas las denuncias o inquietudes de presunto o posible acoso o discriminación, sin importar cuán pequeñas parezcan o quiénes estén implicados.
- Asegurarse de que el acoso o conducta sexual inadecuada sea denunciada inmediatamente a RRHH de modo que pueda iniciarse una rápida investigación.
- Tomar las acciones adecuadas para prevenir la repetición de represalias o conductas prohibidas durante y después de cualquier investigación o denuncia.

En el caso de gerentes y supervisores que conscientemente permitan o toleren acoso sexual o represalias, o que omitan denunciar inmediatamente dicha mala conducta a RRHH, se considerará que han violado esta política.

Los empleados que violen esta política serán sujetos a la acción disciplinaria relevante, incluyendo el despido; cualquier acción criminal puede ser denunciada a las autoridades relevantes.

4.2 DOCUMENTACIÓN DE APOYO/RELACIONADA

Enlaces a la documentación de apoyo	
1.	Código de Conducta de SCI
2.	Procedimientos antiacoso, Intimidación y Bullying de SCI (en revisión)