



PADF

PAN AMERICAN DEVELOPMENT FOUNDATION

Política de Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexual (PSEA)

Tabla de Contenido

| | |
|---|----------|
| OBJETIVO Y ALCANCE..... | 2 |
| DEFINICIONES DE DAÑO..... | 2 |
| PRINCIPIOS DE PSEA..... | 2 |
| SON LOS ESTABLECIDAS EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS DE PROTECCIÓN..... | 2 |
| ROLES Y RESPONSABILIDADES..... | 2 |
| SON LOS ESTABLECIDAS EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS DE PROTECCIÓN..... | 2 |
| PREVENCIÓN..... | 2 |
| NORMAS DE CONDUCTA..... | 2 |
| REPORTAR..... | 4 |
| APOYO Y ATENCIÓN..... | 4 |
| RESPUESTA Y RESPONSABILIDAD..... | 4 |

Objetivo y alcance

Esta política forma parte de nuestro paquete de políticas de protección. Está diseñada para garantizar que la Fundación Panamericana para el Desarrollo proporcione un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier forma de acoso, explotación y abuso sexual, llevado a cabo por cualquier miembro de la Fundación Panamericana para el Desarrollo u otro representante. Esta política tiene por objeto:

- Sensibilizar sobre los distintos tipos de explotación, abuso y acoso sexuales que están prohibidos.
- Aumentar la comprensión de los derechos, roles y responsabilidades de los empleados/as en la prevención de tales formas de abuso, ante todo.
- Garantizar que los casos de explotación, abuso y acoso sexuales se tomen en serio y se traten con prontitud y con la debida atención y sensibilidad.

Esta política aplica a todos los Empleados/as de PADF y otras personas afiliadas a la organización en todos los lugares, tanto durante como fuera de las horas normales de trabajo.

- Empleados: empleados a tiempo completo, a tiempo parcial, internacionales y nacionales contratados por PADF en cualquier lugar, así como asesores, consultores, becarios, voluntarios, miembros de la Junta y fideicomisarios contratados por PADF.
- Otras personas afiliadas a la organización: empleados de agencias asociadas, sub-beneficiarios; y cualquier otro individuo, grupo u organización que tenga una relación formal o contractual (pero no laboral) con PADF.

Definiciones de daño

Esta política cubre todas las formas de acoso sexual, abuso y explotación que puedan tener lugar, o experimentarse, por Empleados de PADF u otras personas afiliadas a la organización perpetradas por empleados de PADF u otras personas afiliadas a la organización. Las definiciones de estas formas de daño se pueden encontrar en el Glosario Anexo A del Marco de las Políticas de Protección.

Principios de PSEA

Son los establecidas en el Marco de las Políticas de Protección.

Roles y Responsabilidades

Son los establecidas en el Marco de las Políticas de Protección.

Prevención

El marco de las políticas de protección establece las medidas clave que se adoptan para evitar daños y abusos a las personas.

Normas de Conducta

La Fundación Panamericana para el Desarrollo no prohíbe que el personal entable relaciones sexuales o románticas entre sí fuera de la dinámica de desigualdad de poder explicada anteriormente (por ejemplo, no en la línea de gerencia, en un nivel de trabajo similar o entre pares). Sin embargo, todo el personal que mantenga o establezca relaciones con otros miembros del personal o representantes tiene la responsabilidad de:

- Comportarse profesionalmente y conducir sus relaciones de manera que no repercutan en el trabajo y la misión de la Fundación Panamericana para el Desarrollo, ni la desacrediten.
- Comunicar lo antes posible esta relación a sus superiores jerárquicos o a RR.HH., incluso si se encuentra en una fase inicial y puede no continuar. Esta información se tratará de forma confidencial.
- Evitar el conflicto de intereses, y la apariencia de conflicto de intereses, y asegurarse de que no toman decisiones de trabajo basadas en esa relación. Por ejemplo, si dos miembros del personal que mantienen una relación comparten la misma partida presupuestaria o la misma responsabilidad en la toma de decisiones, esto podría dar lugar a un conflicto de intereses y repercutir en el trabajo de la Fundación Panamericana para el Desarrollo.
- Garantizar que estas relaciones no den lugar a comportamientos fraudulentos o corruptos. Por ejemplo, miembros del personal que organizan viajes de trabajo al mismo destino cuando ello no es necesario a efectos laborales.

Al igual que con las relaciones entre pares mencionadas anteriormente, la actividad y/o las relaciones sexuales consentidas entre el personal de la Fundación Panamericana para el Desarrollo y el personal asociado no están prohibidas si:

- Se comportan profesionalmente y conducen sus relaciones de manera que no repercutan en el trabajo o la misión de la Fundación Panamericana para el Desarrollo o del socio.
- Declaren sus relaciones lo antes posible a sus superiores jerárquicos o a RR.HH., aunque la relación se encuentre en una fase inicial y pueda no continuar. Esta información se tratará de forma confidencial.
- Evitar el conflicto de intereses, y la apariencia de conflicto de intereses, y asegurarse de que no toman decisiones de trabajo basadas en esa relación.
- Garantizar que estas relaciones no den lugar a comportamientos fraudulentos o corruptos.

Los comportamientos prohibidos por esta Política incluyen, pero no se limitan a:

- Relaciones sexuales o románticas con personas a las que los Empleados de PADF dirigen o supervisan o que están en su línea de mando.¹
- Actividad sexual con personal de sus socios cuando esto sea o pueda ser visto como un abuso de poder.
- Prometer directa o indirectamente a un empleado o tercero de PADF una recompensa basada en el cumplimiento de una solicitud de orientación sexual; denegar directa o indirectamente a un empleado (o solicitante) una oportunidad relacionada con el empleo si el empleado o solicitante se niega a cumplir con una solicitud de orientación sexual.
- Insinuaciones sexuales inoportunas, ya sean tocamientos físicos o no, petición de favores sexuales, miradas lascivas, silbidos, roces con el cuerpo, gestos sexuales, comentarios insinuantes, epítetos sexuales, bromas, referencias escritas u orales a conductas sexuales, chismes sobre la vida sexual de uno mismo, comentarios sobre el cuerpo de una persona o comentarios sobre la actividad, las deficiencias o las proezas sexuales de una persona.
- Hacer insinuaciones sexuales o románticas hacia cualquier empleado/a o Tercero de PADF y persistir a pesar del rechazo de tales insinuaciones por parte del empleado/a o Tercero de PADF.
- Coqueteos, proposiciones o avances inoportunos y repetidos a pesar de que la persona los rechace.
- Silbar, mirar lascivamente o hacer gestos impropios o sexualmente explícitos.
- Comentarios ofensivos, insultantes, despectivos o degradantes de naturaleza sexual o basados en el sexo o género de una persona.
- Cualquier actividad sexual o romántica con niños/as (menores de 18 años),

¹ En el caso de los empleados/as de mayor antigüedad, a nivel de director o de equipo de liderazgo, esta prohibición incluye las relaciones sexuales o románticas con empleados/as de menor antigüedad.

independientemente de la edad legal de consentimiento en el país. La creencia errónea sobre la edad de un niño/a no es una defensa.

- Uso de cualquier ordenador u otro dispositivo electrónico para ver, descargar, distribuir o crear imágenes indecentes o inapropiadas de niños/as, o de cualquier otra forma poseer o acceder a pornografía infantil.
- Relaciones románticas o sexuales con participantes del programa. PADF reconoce que ciertos miembros del equipo nacional pueden venir de o ser parte de comunidades que participan en la programación de PADF y sus familias pueden ser receptores directos o indirectos de o participantes en los programas de PADF. Los miembros del equipo nacional deben tener precaución, siempre asegurarse que sus relaciones con miembros de la comunidad no involucren ninguna forma de explotación o abuso sexual, y revelar formalmente cualquier relación al Gerente de Recursos Humanos de su país (o equivalente).

Reportar

Es deber y responsabilidad de todo el personal y otros representantes reportar cualquier sospecha o incidencia de acoso, explotación y abuso sexual. Esto aplica a los Empleados/as de la Fundación Panamericana para el Desarrollo y Otras personas afiliadas a la organización.

La Fundación Panamericana para el Desarrollo se compromete a crear una cultura de trabajo en la que todos se sientan protegidos al manifestar sus inquietudes. Si un miembro del personal u otro representante de la Fundación Panamericana para el Desarrollo no denuncia un incidente o sospecha, estará infringiendo el Código de Conducta y podrá enfrentarse a un procedimiento disciplinario. Esto no se aplica a los sobrevivientes, que pueden decidir si reportan, cuándo y cómo.

Todo el personal está obligado a reportar si:

- Tienen conocimiento de que alguien está sufriendo o corre el riesgo de sufrir acoso, explotación o abusos sexuales.
- El Personal sospecha que alguien relacionado con PADF está o puede estar a punto de llevar a cabo acoso sexual, explotación y abuso hacia el Personal u otras personas afiliadas a la organización dentro del lugar de trabajo.
- Sospechan que alguien externo a PADF está o puede estar a punto de llevar a cabo acoso sexual, explotación o abuso hacia un Personal.

Los reportes o las inquietudes deben presentarse como se describe en el Marco de las Políticas de Protección.

Apoyo y Atención

Conforme a lo establecido en el Marco de las Políticas de Protección.

Respuesta y Responsabilidad

Si la alegación no tiene relación con la Fundación Panamericana para el Desarrollo, entonces la Fundación Panamericana para el Desarrollo buscará la mejor manera de responder de manera segura (incluyendo el planteamiento con organismos externos más capaces de apoyar), y tomará cualquier acción teniendo en cuenta los mejores intereses de los sobrevivientes.

Las inquietudes acerca de ex empleados de la Fundación Panamericana para el Desarrollo u otras personas afiliadas a la organización (por ejemplo, personas empleadas formalmente por la Fundación Panamericana para el Desarrollo en cualquier capacidad) se abordarán en la medida de lo posible, reconociendo los posibles desafíos legales a dichos procesos.

Cualquier inquietud relacionada con el acoso, la explotación o el abuso sexual de un empleado de la

Fundación Panamericana para el Desarrollo por parte de un empleado de la Fundación Panamericana para el Desarrollo se abordará con carácter prioritario, en consonancia con los compromisos del Marco de las Políticas de Protección.

En algunos casos, las inquietudes pueden corresponder parcial o totalmente a otras políticas. Puede haber una zona gris entre el acoso sexual (cualquier tipo de comportamiento sexual no deseado) y otras formas de discriminación (racismo, sexismo, homofobia, edad, transfobia, etc.).