

Código de Conducta para la Prevención del Acoso, la Explotación y los Abusos Sexuales

1.

OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

La misión de SOCODEVI es contribuir a mejorar las condiciones de vida de las familias desfavorecidas de los países en desarrollo apoyando la creación y el fortalecimiento de empresas cooperativas y asociativas, autónomas, rentables, sostenibles e inclusivas, en colaboración con su red cooperativa y mutualista.

SOCODEVI se compromete a respetar su deber de protección de las poblaciones con las que trabaja y a esforzarse por garantizar un entorno de colaboración y de trabajo sano, respetuoso y seguro para todas y todos, tanto para las poblaciones apoyadas en sus proyectos e iniciativas como para sus equipos en la sede y en los países donde actúa.

Este Código de Conducta tiene por objeto especificar los principios rectores de la prevención del acoso, la explotación y los abusos sexuales.

2.

CAMPOS DE APLICACIÓN

El presente Código de Conducta se aplica a las y los miembros del Consejo de Administración y al personal directivo, a las personas en cargos directivos en proyectos, personal internacional y local, personas expertas voluntarias, personas consultoras (a los efectos del presente documento denominados "Personal") y a las organizaciones socias. Todas y todos están obligados, en toda circunstancia y sin excepción, a respetar el presente Código y las normas de conducta que en él se describen, tanto en el desempeño de sus funciones como fuera de ellas. Por lo tanto, cada persona es responsable de conocer, comprender y actuar en conformidad con el Código de Conducta.

El propósito de este Código de Conducta es prevenir el acoso, la explotación y los abusos sexuales que podrían cometerse contra cualquier persona involucrada en las intervenciones de SOCODEVI y prevenir cualquier forma de acoso o de abuso de poder dentro de la organización, incluso durante las actividades externas, tanto relacionadas como no relacionadas con SOCODEVI, en las que el personal puede participar.

3.

COMPROMISOS DE SOCODEVI

SOCODEVI tiene una política de tolerancia cero ante cualquier forma de acoso, explotación o abuso sexual dentro de su organización o en el contexto de los proyectos y programas que implementa. Al respecto, SOCODEVI se compromete a sensibilizar sobre estas realidades a todas las personas que participan en sus proyectos o intervenciones, así como a las organizaciones socias.

SOCODEVI se compromete así a:

- Establecer una cultura de tolerancia cero frente a todas las formas de acoso, explotación y abusos sexuales en todas sus actividades;
- Adoptar las medidas correctivas adecuadas para proteger la integridad de las personas, evitar que se produzcan esas situaciones indeseables y ponerles fin en cualquier caso probado;
- Establecer claramente las normas de conducta que todas y todos deben seguir y asegurarse de que se entiendan y se respeten;
- Sensibilizar y capacitar al personal y a las personas en cargos directivos en proyectos en materia de prevención de acoso, explotación y abuso sexuales;
- Mejorar nuestra capacidad colectiva de reconocer y eliminar los desequilibrios de poder y las desigualdades de género que pueden favorecer una conducta sexual inapropiada, incluyendo las situaciones que combinan las discriminaciones cruzadas (interseccionalidad);
- Fortalecer las capacidades y los conocimientos relativos a los enfoques centrados en la persona sobreviviente/víctima;
- Tratar de crear entornos laborales en los que el personal y demás personas de nuestra red de organizaciones socias (incluidas las instituciones miembros de SOCODEVI), dentro de nuestra organización y en los países donde actuamos, no sufran ni cometan acoso, explotación o abuso sexual;
- Poner a disposición de todas y de todos los mecanismos de denuncia que permitan reportar, con total seguridad y confidencialidad, comportamientos inapropiados;
- Responder con prontitud y de manera apropiada a cualquier alegación y tomar las medidas adecuadas a las circunstancias contra los responsables de un comportamiento inapropiado comprobado;
- Proporcionar apoyo psicológico y cualquier otro apoyo adecuado a las víctimas/sobrevivientes, respetando la confidencialidad y la seguridad.

4.

ROLES Y RESPONSABILIDADES

4.1 Miembros del Consejo de Administración y del equipo directivo

- Afirman su intolerancia ante todas las formas de acoso, explotación y abuso sexuales y firman la Declaración de Adhesión al Código;
- Participan en la cultura de tolerancia cero y la respaldan, frente a todas las formas de explotación y abuso sexuales y adoptan las mejores prácticas en consecuencia;
- Velan por la difusión del Código entre todas las partes interesadas de la organización;
- Apoyan a las personas en cargos directivos en proyectos en la prevención y el manejo de las denuncias;
- Supervisan la aplicación del Código;
- Se aseguran de que la organización disponga de los recursos humanos y financieros necesarios para cumplir con sus compromisos.

4.2 Dirección de Recursos Humanos

- Fortalece las prácticas de SOCODEVI para prevenir y combatir la explotación y los abusos sexuales y garantiza la capacitación continua de las partes interesadas;
- Adopta las medidas necesarias para informar, sensibilizar y responsabilizar al personal sobre las cuestiones de acoso, explotación y abuso sexuales;
- Apoya y asesora a las personas en cargos directivos en proyectos y dirección de terreno en sus intervenciones con respecto a las medidas correctivas que se deben tomar y en materia disciplinaria;
- Vela por que se responda adecuadamente a cualquier denuncia y determina la naturaleza de la intervención a realizar (mediación o investigación) tras una denuncia;
- Administra los programas de ayuda y se asegura de que las víctimas reciban la asistencia y el apoyo necesarios (consultando a especialistas para obtener apoyo, según sea necesario).

4.3 Personas en cargos directivos en proyectos

- Afirman su intolerancia frente a todas las formas de acoso, explotación y abusos sexuales y firman la Declaración de Adhesión al Código;
- Participan y respaldan una cultura de tolerancia cero frente a toda forma de acoso, explotación y abuso sexuales y adoptan las mejores prácticas en consecuencia;
- Viven y comparten con sus equipos los valores de respeto por la persona y la responsabilidad de cada uno en el mantenimiento de un clima laboral sano, seguro y respetuoso;
- Informan, sensibilizan y conciencian a las organizaciones socias de SOCODEVI sobre la cultura de tolerancia cero frente a toda forma de acoso, explotación y abusos sexuales;
- Demuestran vigilancia y escucha, para identificar y actuar sobre los factores de riesgo;
- Reaccionan rápidamente a cualquier situación de la que tengan conocimiento e informan inmediatamente a la Dirección de Recursos Humanos;
- Preservan la confidencialidad de todos los hechos y de todas las informaciones que lleguen a su conocimiento;
- Colaboran en la investigación de las alegaciones de acoso, explotación y abusos sexuales;
- Identifican, en colaboración con la Dirección de Recursos Humanos, las medidas correctivas y/o disciplinarias que se deberán aplicar;
- Participan en las actividades (capacitación, sensibilización, comunidades de práctica) establecidas para prevenir el acoso, la explotación y los abusos sexuales.

4.4 Personal y voluntarios (incluyendo las personas de las instituciones miembros-voluntarias, pasantes y proveedores de servicios)

- Firman la declaración de adhesión al Código de Conducta para la Prevención del Acoso, la Explotación y el Abuso Sexuales y se comportan en todo momento de manera respetuosa y civilizada;
- Respetan el Código y saben lo que se espera de cada una y cada uno;
- Informan de cualquier incidente y, si es necesario, colaboran en la investigación de las alegaciones de acoso, explotación y abusos sexuales;
- Participan en las actividades (capacitación, sensibilización, comunidades de práctica) que se lleven a cabo para prevenir el acoso, la explotación y los abusos sexuales.

4.5 El o la representante del país designado como responsable del seguimiento de la aplicación del Código de Conducta

- Contribuye a informar al personal local (incluyendo pasantes y prestatarios de servicios), voluntarios y socios sobre este código;
- Recibe las denuncias y tiene la obligación de informar al respecto a la Dirección de Recursos Humanos;
- Cuando proceda, y en concertación con la Dirección de Recursos Humanos, designa a una persona para que actúe localmente como mediador o investigador;
- Coordina la realización de actividades (capacitación, sensibilización, comunidades de práctica) para prevenir el acoso, la explotación y los abusos sexuales.

4.6 Organizaciones socias

- Se adhieren a los valores y a la cultura de tolerancia cero frente a todas las formas de acoso, explotación y abusos sexuales;
- Reciben una copia y firman una declaración de adhesión en la que declaran que comprenden el contenido de este Código y lo que se espera de ellas;
- Contribuyen a la prevención del acoso, la explotación y el abuso sexuales, en colaboración y concertación con SOCODEVI;
- Informan a SOCODEVI de cualquier incidente y, cuando proceda, colaboran en la investigación de las las denuncias de explotación y abuso sexuales;
- Participan en las actividades (capacitación, sensibilización, comunidades de práctica) establecidas para prevenir el acoso, la explotación y los abusos sexuales.

5.

NORMAS DE CONDUCTA

- 5.1** La dirección, las personas en cargos directivos en proyectos, todo el personal, todas y todos el personal, los expertos voluntarios, los pasantes, los consultores y las organizaciones socias de SOCODEVI tienen el deber de comportarse de manera que todos puedan gozar de un ambiente de trabajo positivo, seguro, respetuoso y profesional.
- 5.2** Toda persona debe contribuir a instaurar y mantener un entorno que prevenga el acoso, la explotación y los abusos sexuales.
- 5.3** Bajo ninguna circunstancia y en ningún momento se tolerarán los siguientes comportamientos, sin que constituyan una lista exhaustiva:
- a)** Demostrar agresividad o violencia (verbal, física o sexual).
 - b)** Tener una relación íntima con una persona en situación de vulnerabilidad. Una situación de vulnerabilidad puede existir, sin limitarse a ello, en el contexto de

una relación entre un representante de SOCODEVI, ya sea canadiense o internacional y una persona local empleada en el marco de un proyecto.

- c) Tener una relación o contacto que tenga una connotación sexual¹ con una persona menor, independientemente de las leyes locales relativas a la mayoría de edad o al consentimiento. El desconocimiento de la edad real de la persona menor no podrá invocarse como defensa.
- d) Intercambio de dinero, trabajo, bienes o servicios por sexo o favores sexuales. Esta norma se aplica tanto en horario de trabajo como fuera de él.
- f) Todas las demás formas de comportamientos humillantes o degradantes están prohibidas.

6.

MECANISMOS DE DENUNCIA

SOCODEVI pone a disposición del personal, las personas beneficiarias y toda persona vinculada a un proyecto o programa, mecanismos de denuncia para que puedan informar a la organización sobre cualquier comportamiento inapropiado o denunciar cualquier situación de acoso, explotación o abuso sexuales.

Se puede presentar una notificación/denuncia por escrito directamente a la Dirección de Recursos Humanos - rh@socodevi.org, con los detalles de las alegaciones, el nombre de la presunta víctima o víctimas, el nombre del presunto autor o autores, una descripción del incidente o incidentes y la fecha o las fechas en que se produjo y, si procede, los nombres de los testigos.

Se puede presentar una notificación/denuncia a un administrador, este reunirá las informaciones mencionadas en el párrafo anterior y las transmitirá a la Dirección de Recursos Humanos - rh@socodevi.org.

Existe un mecanismo de presentación de denuncias para las comunidades beneficiarias: se designarán a dos personas clave por proyecto (una de la comunidad y otra del personal del proyecto) para que vigilen y notifiquen los posibles casos de acoso, explotación y abusos sexuales.

Las y los integrantes de la comunidad también pueden, a su discreción, denunciar estos casos directamente al personal de SOCODEVI y a la dirección-país o terreno.

¹ Ver las definiciones en anexo.

PRINCIPIOS RECTORES

1. Cualquier denuncia será tratada con diligencia y discreción.
2. La información relativa al tratamiento de una denuncia se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente para determinar las medidas correctivas, si las hubiere.
3. Las personas que utilizan, de buena fe, los mecanismos puestos a su disposición para presentar una denuncia no serán objeto de ninguna reprimenda en caso que la misma resulte infundada.
4. Por el contrario, una denuncia juzgada sin fundamento y/o hecha de mala fe podría considerarse como una falta grave que puede dar lugar a medidas disciplinarias.
5. Las interacciones sociales sanas y respetuosas, así como las bromas aceptadas y que no incomodan a las partes y que SOCODEVI considerada apropiadas no constituyen acoso.
6. El acoso psicológico no debe ser confundido con un conflicto de personalidad, ni con el ejercicio normal del derecho a dirigir de las personas en cargos directivos en proyectos, particularmente en la organización del trabajo, la asignación de tareas, la evaluación del rendimiento y la aplicación de medidas disciplinarias. En la medida en que la persona en un cargo directivo no actúe de manera abusiva o discriminatoria, sus acciones no constituyen acoso.
7. Las diferentes interpretaciones culturales no deben obstaculizar el tratamiento adecuado de una denuncia, con un enfoque centrado en la persona que es víctima.
8. La organización tomará todas las medidas necesarias para proteger y apoyar a las víctimas/sobrevivientes y a las personas denunciantes.
9. La organización mantiene normas muy rigurosas para la verificación meticulosa de las referencias de su personal.

8.

APLICACIÓN

Aplicamos un enfoque de tolerancia cero ante el acoso, la explotación y los abusos sexuales. Un enfoque de tolerancia cero significa que toda denuncia se investiga en la medida de lo posible y que los presuntos autores deben dar cuenta de sus actos, en particular mediante acciones legales y/o el despido o la terminación de la relación de negocio con SOCODEVI, cuando proceda.

Toda denuncia oficial de acoso, explotación o abuso sexual dará lugar a una investigación cuando se disponga de información suficiente. La investigación se llevará a cabo de acuerdo con los principios de confidencialidad, equidad y neutralidad. Cuando no se puedan garantizar estos principios dentro de nuestra organización, remitiremos la investigación a una parte externa. Se aplicarán sanciones disciplinarias que pueden llegar hasta la exclusión de la organización o del programa o el cese de la relación laboral o la rescisión del contrato.

9.

MEDIDAS DE APOYO

Se tomarán medidas específicas para apoyar a cualquier víctima/sobreviviente, dependiendo de las circunstancias. SOCODEVI ofrece a su personal programas de ayuda y apoyo para que tengan un acompañamiento profesional, según sus necesidades.

10.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Dirección de Recursos Humanos mantendrá un registro de los casos denunciados. La Dirección de Recursos Humanos informará al Comité de Recursos Humanos del Consejo de Administración en todas las reuniones estatutarias, este a su vez informará al Consejo de Administración al menos una vez al año y más, si fuese necesario. En esa ocasión, la Dirección General hará el balance de la aplicación y el seguimiento del Código y formulará recomendaciones al Consejo de Administración.

Este Código cumple con las exigencias contractuales emitidas por el Ministerio de Asuntos Mundiales de Canadá y con el Compromiso de los Líderes del Consejo Canadiense de Cooperación Internacional (CCCI) de prevenir y luchar contra la conducta sexual indebida.
[Compromiso de Líderes CCCI](#)

Abuso sexual:

todo atentado sexual real, o amenaza de atentado sexual, impuesto por la fuerza o en situación de desigualdad o de coerción. Toda actividad sexual con niños (personas menores de 18 años) está prohibida, independientemente de la mayoría de edad o del consentimiento en la localidad, y será considerada abuso sexual. No saber la edad de un niño o cometer un error en este sentido no puede ser invocado como defensa.

Explotación sexual:

todo abuso o intento de abuso, con fines sexuales, de una situación de vulnerabilidad, una relación de fuerza desigual o una relación de confianza, por ejemplo, pero no exclusivamente, con la finalidad de obtener una ventaja económica, social o política.

Acoso sexual:

conducta vejatoria de carácter sexual: Entre los ejemplos de ese tipo de conducta figuran, entre otros, los siguientes: insinuaciones, invitaciones, pedidos inoportunos o solicitud de favores; comentarios, insultos, bromas de mal gusto, comentarios inadecuados sobre el físico o el aspecto de una persona; contactos físicos innecesarios, miradas indecentes u otros gestos inadecuados; amenazas, represalias implícitas o explícitas (rechazo de promoción, imposición de medidas disciplinarias, despidos) u otras injusticias asociadas a favores sexuales solicitados pero no consentidos; promesas de ventajas o recompensas por favores de índole sexual.

PEAS (Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales):

Naciones Unidas y la comunidad de organizaciones no gubernamentales (ONG) que se refiere a las medidas adoptadas para proteger a las personas vulnerables de la explotación y los abusos sexuales cometidos por sus propios empleados o personal asociado.

² Fuentes: Ley de Normas Laborales de Québec y acuerdos de contribución con el Gobierno de Canadá.

DECLARACIÓN DE ADHESIÓN

Por la presente, yo _____,
reconozco haber recibido una copia del Código de Conducta de SOCODEVI para la
Prevención del Acoso, la Explotación y los Abusos Sexuales, haberlo leído y
comprendido y me comprometo a respetarlo.

Entiendo lo que se espera de mí y que mi comportamiento debe estar en
consonancia con la cultura de SOCODEVI de tolerancia cero ante el acoso, la
explotación y los abusos sexuales.

Entiendo que la violación de cualquier disposición del Código puede dar lugar a
medidas disciplinarias, incluyendo mi despido o la terminación de mi relación
contractual con SOCODEVI. Por último, entiendo que se podrían interponer acciones
civiles y/o penales en caso de violación de la ley.

FIRMA:

FECHA: