

6. Política de Prevención de la Explotación, Acoso, Abuso Sexual y Abuso de Autoridad

6.1. *Introducción*

Transforma considera la protección y salvaguarda de todas las personas como uno de sus criterios transversales. Esta organización lucha por un mundo mejor donde la justicia social y ambiental es un principio primordial, rechaza cualquier tipo de discriminación y tiene el compromiso de crear una cultura de tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso, abuso o explotación humana. Bajo esta política se protegen las personas que trabajan en la organización, así como aquellas que son beneficiarias de sus acciones directas o indirectas. La protección de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores, grupos étnicos, personas en condición de discapacidad, víctimas del conflicto, desplazados y migrantes en condición de vulnerabilidad, y cualquier otro grupo en situación de vulnerabilidad, es una máxima de la organización. Las acciones directas e indirectas que tiene Transforma buscan proteger y beneficiar a las poblaciones vulnerables y comunidades de Colombia y el mundo.

6.2. *Antecedentes*

- 6.2.1.** La explotación, el abuso sexual y el abuso de autoridad por parte de los representantes de Transforma y el personal asociado en la ejecución de sus proyectos, violan normas y reglas jurídicas internacionales universalmente reconocidas, son comportamientos inaceptables y conductas prohibidas que deben ser erradicadas. En 2003, el Secretario General de Naciones Unidas emitió el boletín de "*Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexual*", de obligatorio cumplimiento para todo el personal del Sistema de Naciones Unidas y, al mismo tiempo, una guía para las organizaciones de la sociedad civil que quieran implementar este tipo de políticas dentro de sus sistemas internos.
- 6.2.2.** Transforma se suma a la responsabilidad de establecer y mantener un entorno conducente a la prevención de la explotación, el abuso sexual y el abuso de autoridad, así como de una política de TOLERANCIA CERO frente a toda forma de explotación y abuso sexual.

6.3. *Principios rectores*

Transforma y su equipo velarán siempre por los siguientes principios:

- a. El principio de prevención,
- b. El principio de protección de todos los seres y el de protección de todos los derechos humanos,
- c. El principio de integridad sistémica entre los seres humanos y el resto de los seres vivos y sus interacciones en los ecosistemas y la biósfera en general,
- d. El principio de protección especial de todos los grupos en situación de vulnerabilidad,

e. El principio de responsabilidad y rendición de cuentas por las acciones y sus consecuencias frente a los demás.

6.4. *Definiciones*²

6.4.1. El término "**explotación sexual**" se refiere a todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de obtener beneficios económicos, sociales o políticos a través de la explotación sexual de otra persona

6.4.2. El término "**abuso sexual**" se refiere a toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.

6.4.3. El término "**acoso sexual**" se refiere a toda insinuación sexual no consentida, petición de favor sexual, conducta o gesto verbal o físico de naturaleza sexual. O cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que pueda entenderse o percibirse como una ofensa o humillación hacia otra persona.

6.4.4. El "**abuso de autoridad**" es el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad por parte de un miembro representante de Transforma contra otro miembro de Transforma o un grupo de éstos. Esto es particularmente grave cuando la persona en cuestión usa su influencia, poder o autoridad para influir arbitrariamente en las condiciones de carrera o empleo (incluyendo, pero no limitado a, nombramiento, asignación, renovación de contrato, evaluación del desempeño o promoción) de otro miembro de Transforma.

El abuso de autoridad puede incluir un incidente único o una serie de incidentes. También puede consistir en conducta que crea un ambiente de trabajo hostil u ofensivo, que incluye, pero no se limita al uso de intimidación, amenazas, chantaje o coerción.

6.4.5. El **acoso en el lugar de trabajo** es cualquier conducta inapropiada y no deseada por parte de un representante de Transforma contra otro miembro representante de Transforma o un grupo de ellos que tiene o que razonablemente podría esperarse o percibirse como ofensiva y/o humillante hacia otro.

El acoso puede estar presente en forma de palabras, gestos, formas de comunicación electrónica u otras acciones que molesten, alarmen, abusen, degraden, intimiden, menosprecien o causen humillación o vergüenza personal a otra persona, o causen una intimidación, hostilidad o ambiente de trabajo ofensivo. Incluye el acoso basado en cualquier motivo, como raza, religión, color, credo, origen étnico, atributos físicos, género u orientación sexual. El acoso puede ser deliberado, no solicitado y coercitivo. A menudo consistirá en una serie de incidentes, pero puede ser provocado por un solo incidente.

² ST/SGB/2003/13: "Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales".

La simple expresión de desacuerdo, amonestación, crítica o acción similar con respecto al desempeño laboral, la conducta o cuestiones relacionadas dentro de una relación de supervisión normalmente no se considerará acoso en el sentido de esta política. Dicho desacuerdo relacionado con el trabajo se trata de conformidad con los lineamientos sobre el desempeño del personal de Transforma.

- 6.4.6.** Se entiende por acoso sexual, como una forma de acoso laboral, cualquier avance sexual no deseado, solicitud de favor sexual, conducta o gesto verbal o físico de naturaleza sexual, o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual (incluida la pornografía, comentarios con sentido sexual) que tiene o que podría esperarse razonablemente o ser percibido como ofensivo o humillante para otro.

El acoso sexual puede ocurrir cuando interfiere con el trabajo, se convierte en una condición de empleo o cuando crea un entorno intimidante, hostil u ofensivo. El acoso sexual normalmente implica una serie de incidentes. Sin embargo, un incidente único podría caer dentro de la definición de acoso sexual si tiene un carácter sexual inequívocamente ofensivo. Tanto los miembros del personal masculino como femenino pueden ser la parte lesionada o el infractor.

6.5. *Normas*

Con objeto de proteger plenamente a las personas de interés, las regulaciones de Transforma sobre la explotación, el abuso sexual y el abuso de autoridad determinan lo siguiente:

- a) La explotación, el abuso sexual y el abuso de autoridad constituyen faltas graves de conducta y son motivo para la terminación inmediata del contrato;
- b) Las actividades sexuales llevadas a cabo con niñas y niños (personas menores de 18 años) están prohibidas independientemente de la edad fijada localmente para alcanzar la mayoría de edad o la edad de consentimiento. No puede aducirse como defensa una estimación errónea de la edad de un niño/ niña;
- c) El intercambio de dinero, empleos, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras, está prohibido. Esto incluye cualquier prestación de asistencia que se esté obligado a proporcionar a personas beneficiarias de cualquier proyecto de Transforma;
- d) Las relaciones sexuales entre representantes de Transforma y personas beneficiarias de sus proyectos, dado que se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual, socavan la credibilidad e integridad de la labor de la Organización, por lo que están firmemente desaconsejadas.
- e) En caso de que un representante de Transforma albergue preocupaciones o sospechas respecto de la comisión de explotación, abuso sexual o abuso de autoridad por otro miembro la Organización, deberá informar de esas preocupaciones mediante los mecanismos de denuncia existentes establecidos en las secciones 6.8 a 6.19.

- f) Las y los representantes de Transforma tienen la obligación de establecer y mantener un entorno conducente a la prevención de la explotación y el abuso sexuales y el abuso de autoridad. El personal directivo a todos los niveles tiene una responsabilidad particular de apoyar y promover sistemas que permitan mantener ese tipo de entorno.

6.6. *Aplicación*

- a) Aplica a todos los miembros de Transforma (consultores/as, contratistas, empleados, personal directivo, proveedores/as, voluntarios/as, pasantes y en general, a todos/as las personas vinculadas con Transforma.
- b) Aplica a todo el personal de socios operativos e implementadores de los proyectos de la Organización;

6.7. *Retaliaciones*

Están prohibidas las represalias por parte de un representante de Transforma contra otro representante de Transforma por haber reportado de buena fe una situación de explotación, abuso y/o acoso sexuales o acoso en el lugar de trabajo o abuso de autoridad o cooperó de buena fe con una evaluación preliminar o investigación sobre una acusación sobre este tipo de incidentes.

La represalia constituye una falta de conducta, la cual, de ser establecida, conducirá a una acción disciplinaria y/o terminación del contrato con justa causa. Las denuncias de represalias deben presentarse al Oficial de Transparencia. (correo electrónico: etica@transforma.global)

6.8. *Proceso informal*

Un proceso informal puede brindar a los representantes de Transforma la oportunidad de resolver cualquier queja o agravio de una manera abierta, honesta, no amenazante y no contenciosa. Las opciones informales disponibles para todo los representantes de Transforma incluyen:

a) Acercarse al presunto ofensor;

Es posible que un representante de Transforma no entienda que está siendo ofensivo y, si se le insta, puede detener o modificar su comportamiento. Se alienta a los representantes de Transforma que sientan que están siendo objeto de acoso en el lugar de trabajo o abuso de autoridad, cuando sea necesario, a informar al presunto ofensor que su conducta no es bienvenida y solicitar que cese dicha conducta.

b) Apoyo de un colega;

La persona ofendida puede solicitar que un colega esté presente en una reunión con el presunto ofensor para hacerle saber que su conducta no es bienvenida y solicitar que cese dicha conducta.

c) Consulta para obtener mediación profesional.

El/La Líder de Operaciones desempeña un papel importante cuando se trata de incidentes relacionados con el lugar de trabajo. Los representantes de Transforma pueden consultar al/la Líder de Operaciones si se sienten acosados y/o han sido testigos de un incidente de acoso. El/la Líder de Operaciones ayudará a examinar las diversas opciones en el proceso de resolución de disputas, brindará apoyo dentro del proceso informal e informará sobre los procedimientos previstos en el proceso formal de quejas.

En caso de que El/La Líder de Operaciones sea el/la responsable/victimario/a de incidentes relacionados con el lugar de trabajo, las quejas deberán dirigirse a quien ocupe el cargo de Dirección Ejecutiva.

Es esencial recordar que todas las conversaciones con el/la Líder de Operaciones y/o quien ocupe el cargo de Dirección Ejecutiva son confidenciales y que también se debe mantener la confidencialidad por parte de quienes buscan su apoyo. Nunca revelará la fuente de información ni tomará ninguna medida sin el permiso expreso de la persona ofendida.

6.9. *Mediación*

La mediación es un proceso mediante el cual un tercero neutral que no tiene interés en el resultado ayuda a las partes, cuyas vidas se ven afectadas por un problema, a tomar decisiones que son mutuamente aceptables y que pueden resolver el problema. La mediación también puede ayudar a prevenir la recurrencia de situaciones que causan conflicto.

Se insta a las partes a aplicar soluciones informales a los conflictos, para lo cual se pone a disposición la Oficina del/la Líder de Operaciones y/o la Oficina de quien ocupe el cargo de Dirección Ejecutiva.

6.10. *Pasar de un proceso informal a un proceso formal o iniciar el proceso formal*

Si la persona ofendida no está satisfecha con los resultados del proceso informal o si desea continuar con el proceso formal de inmediato, puede presentar una queja por escrito para iniciar el proceso formal de queja.

6.11. *Proceso formal de queja*

Cualquier representante de Transforma o no representante de Transforma puede presentar una queja, independientemente de la naturaleza, duración y tipo de vínculo que tenga con

la Organización. La queja debe presentarse ante el Oficial de Transparencia en el correo etica@transforma.global.

6.12. *Contenido de la queja*

La queja deberá expresar:

- a) El nombre del presunto infractor;
- b) La(s) fecha(s) y lugar del incidente(s) de acoso laboral o abuso de autoridad; y
- c) Los nombres de los testigos y cualquier prueba física y/o documental que corrobore la denuncia (por ejemplo, correos electrónicos, mensajes de texto o de voz, fotos, cartas, exámenes médicos).

Todas las quejas deben estar firmadas y fechadas. No se aceptarán denuncias de acoso laboral o abuso de autoridad anónimas. La denuncia debe ser lo más detallada y documentada posible. El denunciante debe ser consciente de que para el debido proceso, su denuncia y/o la información de la denuncia se compartirá con el presunto infractor y con aquellas personas encargadas de estudiar el caso para permitirle a aquel proporcionar argumentos y pruebas complementarias y a éstas poder llevar el caso.

6.13. *Protección del denunciante*

El denunciante estará protegido contra represalias. Es responsabilidad de los directores del proyecto y del/la Directora Ejecutiva asegurarse de que el denunciante no sufra represalias.

6.14. *Responsabilidad del denunciante*

La queja debe hacerse de buena fe, lo que significa que la persona que reporta las circunstancias de acoso o abuso de autoridad debe creer que la forma en que percibió el presunto acoso o abuso de autoridad refleja la realidad. La difusión de rumores en los que no existe una base razonable para creer o la presentación de una acusación o informe de acusaciones de irregularidades que sean intencionalmente falsas o engañosas no es una actividad protegida. La interposición intencionada de una denuncia falsa, verbalmente o por escrito, constituye una falta por la que, dependiendo de la situación contractual de la persona, podrán imponerse medidas disciplinarias, incluyendo la terminación inmediata del contrato por justa causa, u otras medidas que procedan.

Los denunciantes deben estar preparados para cooperar con la investigación y durante el procedimiento disciplinario si lo hubiere. Si el denunciante renuncia en el curso de la investigación o del procedimiento disciplinario, el Oficial de Transparencia determinará si dicha renuncia pone fin o no al caso. Si parece que las denuncias se han hecho de mala fe, el Oficial de Transparencia dejará una nota en el archivo de la investigación, revelando que el denunciante renunció mientras sus denuncias se encontraban en la etapa de investigación o disciplinaria y parecen haber sido hechas de mala fe.

6.15. *Revisión preliminar*

Durante una evaluación preliminar, el Oficial de Transparencia entrevistará al denunciante (en persona o por teléfono) con el fin de:

- a) aclarar la(s) alegación(es);
- b) Velar porque la denuncia se refiera a hechos relacionados con acoso laboral o abuso de autoridad;
- c) Asegurarse de que se presenten todas las pruebas disponibles, y
- d) Considerar la posibilidad de resolución informal.

Durante la evaluación preliminar, el presunto infractor, a quien se le remitirá copia de la denuncia o información de la denuncia, tendrá un plazo de 3 días hábiles para responder a las alegaciones y aportar pruebas en contrario. Sin embargo, si dicha divulgación pone en riesgo las pruebas documentales, los testigos y las posibles víctimas, el presunto infractor puede ser notificado posteriormente, pero no más tarde de su entrevista como sujeto de la investigación.

Sobre la base de los resultados de la evaluación preliminar, el Oficial de Transparencia evaluará si existe evidencia *prima facie* de acoso laboral o abuso de autoridad. De ser necesario, el Oficial de Transparencia ampliará las indagatorias para garantizar que se obtengan todas las pruebas pertinentes.

Si los hechos como resultado de la evaluación preliminar indican que no ha ocurrido acoso laboral o abuso de autoridad, el Oficial de Transparencia recomendará el archivo del caso. En su caso, el Oficial de Transparencia informará al denunciante y al/la directora/a del proyecto respectivo.

Si el Oficial de Transparencia determina que existen motivos para creer que la denuncia es fundada, iniciará una investigación. Las partes involucradas serán notificadas de este hecho. Esta notificación indicará la naturaleza de las alegaciones, los pasos que se seguirán para investigar la queja.

6.16. *Medidas provisionales*

Cuando sea necesario, el Oficial de Transparencia sugerirá al/la Director/a del proyecto respectivo y/o a la Directora Ejecutiva la adopción de medidas provisionales para separar física o jerárquicamente al presunto infractor y al denunciante de manera temporal. Teniendo en cuenta el estado contractual de las partes, esto puede incluir, entre otros, la identificación de tareas alternativas o la consideración de una licencia especial para el presunto infractor o el denunciante.

6.17. *Investigación*

La investigación debe comenzar lo antes posible, pero a no 7 días hábiles después de la finalización de la evaluación preliminar. El Oficial de Transparencia llevará a cabo la investigación.

Cuando se complete la investigación y el Oficial de Transparencia considere que la(s) acusación(es) está(n) fundamentada(s), se presentará un informe confidencial por escrito al/la directora/a Ejecutivo/a, con copia al Consejo Directivo. Si el Oficial de Transparencia considera que la(s) alegación(es) no está(n) fundamentada(s), preparará una nota interna de cierre reflejando su decisión e informará a al/la directora/a Ejecutivo/a, con copia al Consejo Directivo para su revisión. Si corresponde, el Oficial de Transparencia también puede asesorar al denunciante y a al/la directora/a Ejecutivo/a de su decisión, para que se realicen las demás acciones que correspondan.

6.18. *Procedimientos posteriores a la investigación*

Si el presunto infractor es un representante de Transforma, el/la Director/a Ejecutivo/a recomendará una de las siguientes acciones:

- a) Si los hallazgos contenidos en el informe de investigación indican que no ocurrió ninguna mala conducta, el/la Director/a Ejecutivo/a notificará al representante de Transforma que está exonerado de una conducta indebida y que el caso está cerrado;
- b) Si los hechos denunciados en la investigación indican que no existió una conducta indebida, pero plantean problemas de desempeño/comportamiento, se pueden tomar otras medidas además de las sanciones disciplinarias, como la obligación de tomar un curso o una amonestación por parte de un supervisor; o
- c) Si las conclusiones del informe de investigación indican que se ha producido una conducta indebida, se iniciarán medidas disciplinarias de conformidad con el Marco jurídico del PNUD para abordar el incumplimiento de las Normas de conducta de las Naciones Unidas.

El denunciante será informado del resultado de la investigación por:

- a) El/la directora/a Ejecutivo/a cuando el Oficial de Transparencia haya presentado un informe de investigación al/la directora/a Ejecutivo/a;
- b) El Oficial de Transparencia, si el asunto es cerrado por el Oficial de Transparencia.

6.19. *Circunstancias especiales*

6.19.1. Renuncia del presunto infractor. Puede suceder durante el proceso de investigación que el presunto infractor renuncie a su relación contractual con Transforma. La Organización no puede obligar a una persona a permanecer con su vínculo contractual si ésta desea terminarlo. Sin embargo, en tal caso, el Oficial de Transparencia notificará al presunto infractor y se asegurará de dejar una nota en el archivo oficial de la persona en cuestión, revelando que renunció mientras estaba bajo investigación por denuncias de acoso laboral o abuso de autoridad. A dicha persona se le prohibirá contratar con Transforma bajo cualquier modalidad contractual hasta que esté completamente libre de las acusaciones de irregularidades presentadas en su contra.

El Oficial de Transparencia, a su discreción, determinará si prosigue o no la investigación a pesar de la renuncia del presunto infractor. El Oficial de Transparencia informará al denunciante en dicho caso. Para tomar esta decisión, El Oficial de Transparencia debe considerar la gravedad de la denuncia, el rol que fungía el presunto infractor, las recomendaciones de quien ocupe la Dirección Ejecutiva, entre otros factores que permitan evaluar la relevancia de la decisión para la Organización.

6.19.2. Investigación sin denuncia formal. Si bien, por lo general, una denuncia de acoso o abuso de autoridad solo se puede recibir sobre la base de una declaración de denuncia escrita y firmada, Oficial de Transparencia se reserva el derecho de iniciar una investigación sobre las denuncias de acoso o abuso de autoridad a su cargo por su propia iniciativa, incluso sin referencia a una queja por escrito y firmada.

6.20. *Divulgación y actualización*

El Equipo Directivo creará acciones específicas de formación para situaciones de protección de los derechos de todas las personas que trabajan en la organización, así como aquellas que son beneficiarias de sus acciones directas o indirectas, especialmente comunidades vulnerables. Se buscará exhortar a los integrantes a que aporten al cumplimiento de las acciones para la promoción y el fomento de la protección de los derechos de todas las personas que trabajan en la organización, así como aquellas que son beneficiarias de sus acciones directas o indirectas, especialmente comunidades vulnerables, así como el estudio del marco jurídico.

La presente política se actualizará de acuerdo con los cambios organizacionales, disposiciones legales u otros aspectos que puedan afectar los lineamientos aquí descritos.