

Política

PEA

TABLA DE

Contenido

1

PROPÓSITO

ALCANCE Y APLICACIÓN
DECLARACIONES DE ESTA POLÍTICA
DISCRIMINACIÓN

PÁG 3 A 5

2

EL ACOSO LABORAL

(TAMBIÉN CONOCIDO COMO HOSTIGAMIENTO O MOBBING)

EL ACOSO SEXUAL

PÁG 6 A 7

3

SOBRE LAS RELACIONES ROMÁNTICAS ENTRE MIEMBROS DEL EQUIPO DE TRABAJO

SOBRE EL ABUSO SEXUAL

SOBRE LA EXPLOTACIÓN SEXUAL

PÁG 8 A 9

4

USO DE LOS RECURSOS DE ACCIÓN SOLIDARIA PARA LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO LABORAL O EL ACOSO SEXUAL

PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE
QUEJAS Y DENUNCIAS

MEDIDAS DISCIPLINARIAS APLICABLES

POLÍTICA ANTI-REPRESALIAS

PÁG 10 A 13

Propósito

Acción Solidaria se compromete a crear un entorno de trabajo donde todas las personas sean tratadas con dignidad, respeto e igualdad, evitando que cualquier miembro del equipo, usuario, aliado o tercero experimente violencia, acoso o discriminación. Fomentamos la diversidad y un entorno inclusivo en el que las relaciones se basen en el respeto mutuo, sin parcialidades, coacción, violencia, prejuicio o acoso.

En *Acción Solidaria* no toleramos ninguna conducta de acoso laboral, discriminación, ni conductas de acoso, abuso o explotación sexual hacia cualquier persona vinculada a nuestra organización. Esta política establece lineamientos para prevenir y actuar frente a conductas inapropiadas, además de garantizar el manejo transparente, confidencial y consistente de todas las denuncias.



Alcance y aplicación

Esta política es aplicable a todas las personas en Acción Solidaria, incluyendo la Junta Directiva, el personal y los voluntarios. También incluye a beneficiarios de nuestros programas, organizaciones aliadas y sus equipos de trabajo, contratistas, y cualquier visitante o invitado, como periodistas, fotógrafos, investigadores, donantes, personal diplomático, entre otros.

La política cubre tanto las instalaciones de la organización como actividades fuera de ellas, tales como jornadas especiales, viajes de trabajo y eventos sociales. También abarca interacciones en redes sociales, comunicaciones electrónicas y cualquier otro contexto relacionado con la organización.

Declaraciones de esta política

La discriminación, el acoso laboral, el acoso sexual, el abuso y la explotación sexual son conductas prohibidas e incompatibles con la misión, visión y valores de Acción Solidaria. Todo el equipo tiene derecho a un entorno de trabajo profesional que promueva igualdad de oportunidades y prohíba cualquier forma de acoso o discriminación.

Acción Solidaria se compromete a proporcionar capacitación continua para la prevención del acoso, abuso y discriminación, asegurando que el equipo comprenda y cumpla con esta política.

Discriminación

La definimos como toda acción o actitud con connotaciones negativas hacia una persona basada en su edad, origen étnico, nacionalidad, clase social, religión o creencias, sexo, identidad de género, orientación sexual, estado físico, mental o de salud, discapacidad, afiliación política, estado civil o embarazo, entre otros,, que resulte en un trato desigual, injusto, excluyente o restrictivo hacia cualquier persona o integrante del equipo. Por lo tanto, se prohíbe cualquier trato injusto o desigual en la contratación, asignación de tareas, cumplimiento de deberes, capacitación, promoción u otros aspectos laborales en función de las características mencionadas.

Constituyen ejemplos de conductas o prácticas discriminatorias, entre otras, las siguientes:

- Hacer una oferta de trabajo a una mujer o persona transgénero, con un salario inferior al que se le ofrecería a un hombre o persona cisgénero para hacer el mismo trabajo con el mismo nivel de habilidad.
- Negar una promoción a una persona mayor, para favorecer a una persona más joven con la sola finalidad de dar una apariencia más joven del equipo. Asimismo, constituye discriminación la promoción de un hombre o persona cisgénero por sobre una mujer o persona transgénero con el mismo mérito y habilidad que aquellos.
- Negar el tiempo libre a cualquier persona porque es soltera o no tiene familia.
- Negar adaptaciones razonables en un puesto de trabajo a personas con alguna discapacidad física.

El acoso laboral

(también conocido como hostigamiento o *mobbing*)

Conjunto de conductas y prácticas percibidas como denigrantes, inapropiadas o inaceptables, así como la amenaza de tales acciones, que crean un ambiente de trabajo intimidante, humillante u ofensivo, y que tienen como objetivo, o son capaces de causar, un daño físico, psicológico o económico a la víctima. Para los efectos de esta política, el acoso puede consistir en un incidente aislado de gravedad o en conductas persistentes dirigidas hacia una persona o grupo de personas.

Las conductas anteriormente señaladas, pueden ocurrir en persona, por teléfono, correo electrónico, redes sociales o cualquier otro medio electrónico de comunicación, pudiendo además ocurrir en los espacios de trabajo o fuera de estos.

Algunos ejemplos de conductas que pudieran constituir acoso son, pero no se limitan a:

- 1** Conductas de desprestigio laboral o personal: crítica injustificada y desmedida al trabajo, hacer circular rumores falsos o infundados de una persona del equipo, evaluación malintencionada del trabajo, proferir amenazas o presiones a la persona o a terceros para evitar contacto, exagerar fallos o errores. Asimismo, entran en esta categoría las críticas a la vida privada de la persona o ridiculización de sus opiniones o posiciones.
- 2** Conductas de entorpecimiento del progreso: asignar tareas muy por encima o por debajo de las capacidades de la persona y cargo, no asignación de tareas, asignación de trabajo humillantes, silencio o bloqueo de ideas.
- 3** Conductas de bloqueo de la comunicación: interrumpir constantemente de forma malintencionada, ignorar la presencia de la persona o no responder a sus preguntas, prohibición o restricción en las comunicaciones entre personas del equipo, entre otros.

El acoso sexual

Cualquier comportamiento de naturaleza o connotación sexual, no deseado ni consentido por la persona que lo recibe y que genera en ella, sentimientos de intimidación, humillación u ofensa.

El acoso sexual también se considera cualquier conducta sexual no deseada durante eventos o actividades relacionadas con la organización, aunque ocurran fuera del lugar de trabajo.

Algunos ejemplos de acoso sexual son, pero no se limitan a, los siguientes:

- Contacto físico no deseado en partes del cuerpo no íntimas que pueden incluir, pero no se limitan a: masajear, bloquear o impedir el movimiento normal, mirar detenidamente o con lascivia;
- Hacer o mostrar dibujos o fotos de carácter sexual o erótico, demostrando gestos sexualmente sugestivos;
- Hacer comentarios no deseados y repetidos, tales como pedir salidas románticas o emitir comentarios de naturaleza sexual o romántica sobre alguna persona, incluidos comentarios sobre su cuerpo, forma de vestir, relaciones o sexualidad;

- Cualquier tipo de propuesta de carácter sexual o de salidas románticas a cambio de contratación, ascensos, aumentos salariales, conservar trabajo u otros beneficios relacionados con el trabajo o no. Es igualmente considerado acoso cualquier propuesta de carácter sexual o de salidas románticas indeseadas por la persona receptora, aunque no estén condicionadas a cualquier beneficio asociado o no al trabajo;
- Exposición deliberada de los genitales de unos a otros;
- Dar regalos no deseados;
- Provocar o generar contactos repetidos desagradables por correo, teléfono, mensaje de texto, redes sociales o cualquier medio electrónico.

El acoso sexual puede ocurrir por cualquier medio o contexto y no está solamente limitado al espacio físico de trabajo.

Sobre las relaciones románticas entre miembros del *equipo de trabajo*

Todas las relaciones románticas entre miembros del equipo de trabajo deben ser reveladas a través del formulario de divulgación de conflicto de interés, con base a esa información aportada se evaluará, de conformidad con lo establecido en el Código de Ética, el mejor curso a seguir para lidiar con el conflicto de interés.

El Código de Ética de la organización dispone la regla general en torno a las relaciones románticas entre miembros del personal de Acción Solidaria. En este sentido, las relaciones románticas entre personas de distinto rango jerárquico están prohibidas.

Otro tipo de relaciones románticas pueden suceder, es importante que las mismas hayan sido aceptadas, consensuadas mutuamente y voluntarias, es decir, que el consentimiento haya sido manifestado de forma libre y sin ningún tipo de coerción, explotación o abuso de poder y no deben en ningún caso, afectar el desempeño profesional de las personas involucradas, ni el entorno general de trabajo.

Toda información revelada con base a lo estipulado en esta sección, será manejada de forma estrictamente confidencial, buscando proteger a las personas involucradas y poder abordar los posibles conflictos de intereses antes de que se presenten.

Sobre el abuso sexual

Se refiere a la intromisión física, real o intencionada, de carácter sexual, realizada mediante el uso de la fuerza o bajo condiciones de desigualdad o coerción. Esta conducta constituye una violación de los derechos de las personas y puede manifestarse de diversas maneras: contacto físico no consentido, manipulación psicológica o económica, uso de violencia, amenazas o coacción.

Toda relación sexual con personas menores de 18 años se considera abuso sexual, y no es excusa el desconocimiento o la creencia errónea sobre la edad de la víctima por parte de quien comete el acto.

Asimismo, Acción Solidaria se compromete a aplicar y promover el cumplimiento de las normativas locales e internacionales en materia de abuso sexual.

Sobre la explotación sexual

Se refiere al abuso, real o intencionado, de una posición de poder, confianza o vulnerabilidad en la que se encuentra la víctima, con fines sexuales y con el objetivo de obtener algún beneficio personal, económico, político o social. La solicitud de favores sexuales a usuarios o beneficiarios de Acción Solidaria a cambio de cualquier apoyo o servicio ofrecido por la organización se considera explotación sexual.

Algunos ejemplos de explotación sexual son, pero no se limitan a:

- Pedir de favores sexuales a cambio de servicios o recursos proporcionados por la organización, incluyendo insumos médicos, medicinas u otros recursos de salud, asesorías o cualquier otro beneficio que otorgue la organización por la implementación de sus programas.

Uso de los recursos de Acción Solidaria *para la discriminación, el acoso laboral o el acoso sexual*

Acción Solidaria prohíbe de manera explícita el uso de sus recursos, incluidos equipos electrónicos y materiales, para difundir cualquier contenido que sea discriminatorio, acosador, intimidatorio, racista, sexista o que incite al odio.

Procedimiento

para la presentación de quejas y denuncias

Todas las personas que laboran en Acción Solidaria, así como terceros con los que nos relacionamos, tienen el derecho y la obligación de denunciar las malas conductas que constituyan discriminación, acoso laboral o sexual. Así, cualquier persona que haya sido testigo de algún hecho de este tipo, sin haber sido necesariamente la víctima, tienen un derecho propio a denunciarlo y esta política recomienda y alienta a hacerlo.

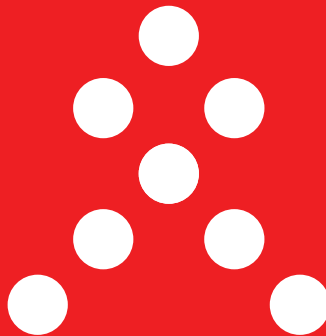
En consecuencia, se recomienda y alienta al equipo de **Acción Solidaria** a denunciar estas conductas, pudiendo hacerlo a través del **correo etica@accionsolidaria.info** así como otros canales dispuestos en el Código de Ética de la organización.

Las denuncias pueden realizarse de forma anónima; sin embargo, debe quedar claro que esto podría dificultar la investigación y el esclarecimiento de los hechos, por lo que, **Acción Solidaria** recomienda que las denuncias no sean anónimas. Todas las quejas y denuncias presentadas, serán tramitadas conforme a los canales y procedimientos dispuestos en el Código de Ética.

Debido a la naturaleza y sensibilidad de los datos e información de la denuncia, Acción Solidaria las tratará siguiendo el mayor respeto a la confidencialidad de todas las personas involucradas. Acción Solidaria mantendrá la privacidad en todo el proceso de recepción, procesamiento e investigación de la denuncia, todo ello con mantener la seguridad individual y de todo el equipo. La información solamente será compartida con las personas estrictamente necesarias y que deban tener conocimiento en función del proceso de respuesta y denuncia. En consecuencia, cualquier persona involucrada en el proceso de respuesta e investigación de las denuncias, deberá guardar igualmente el máximo respeto de la confidencialidad de la información y privacidad de las personas involucradas, y estará sujeta a medidas disciplinarias en caso de no cumplir con estos requisitos.

Medidas *disciplinarias aplicables*

Las violaciones a los lineamientos de la presente política, estarán sujetas a la aplicación de las medidas disciplinarias dispuestas en el Código de ética de la organización.



Acción Solidaria



Política *anti-represalias*

Acción Solidaria garantiza que ninguna persona del equipo o cualquier tercero sea objeto de represalias por informar de buena fe sobre casos de acoso laboral, acoso, abuso o explotación sexual o sobre sospechas razonables de que tales situaciones están ocurriendo. Esto incluye, pero no se limita a, despidos, sanciones, amenazas, intimidación, hostigamiento, denegación de servicios o ayuda u otras acciones lesivas. organización.

Cualquier acción percibida como represalia será investigada de manera rigurosa y, de confirmarse, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes de acuerdo con las políticas de la organización. Todo el equipo de Acción Solidaria asume el compromiso de fomentar un entorno seguro y de confianza para que todas las personas puedan expresar sus preocupaciones sin temor a represalias.



@accionsolidaria